

CAO-ONDERZOEKINSTELLINGEN 2005 - 2006

INHOUDSOPGAVE:

	<u>blz.</u>
Partijen, karakter en looptijd CAO	3
Preambule	5
Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen	9
Hoofdstuk 2 - Werving, selectie en dienstverband	19
Hoofdstuk 3 - Salaris en toelagen	23
Hoofdstuk 4 - Arbeidsduur en werktijden	31
Hoofdstuk 5 - Vakantieverlof	33
Hoofdstuk 6 - Scholing, inzetbaarheid en loopbaanvorming	43
Hoofdstuk 7 - Functionerings- en beoordelingsgesprekken	45
Hoofdstuk 8 - Sociale zekerheid en sociale voorzieningen	47
Hoofdstuk 9 - Ontslag	49
Hoofdstuk 10 - Vergoedingen en voorzieningen	55
Hoofdstuk 11 - Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit	59
Hoofdstuk 12 - Bijzondere bepalingen voor OIO's	61
Hoofdstuk 13 - Overige afspraken en studies	65
Hoofdstuk 14 - Overgangs- en slotbepalingen	69

Bijlagen:

1. Salaristabellen (incl. ZKOI)	73
2. Seniorenregeling OI	77
3. Toelichting en nadere uitwerking vakantieverlof OI	81
4. Overlegprotocol	85
5. RWOO-bepalingen 2.2 tot en met 2.7, 15.2 en 15.3	89
6. Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)	93
7. Regeling Telewerken	101

PARTIJEN, KARAKTER EN LOOPTIJD CAO

1. Partijen

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen, namens de onderzoekinstellingen:

- Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)
- De Koninklijke Bibliotheek (KB)

en

de werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV
- AC/FBZ
- CMHF
- CNV Publieke Zaak

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Den Haag d.d. 3 oktober 2005.

2. Karakter van de CAO

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

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

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

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

3. Looptijd van de CAO

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2005 tot 1 oktober 2006 .
2. Behoudens opzegging door een der partijen uiterlijk 3 maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt, wordt deze CAO steeds geacht te zijn verlengd voor de duur van een jaar.
3. Tussentijdse wijziging van de CAO op voorstel van een der partijen kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van de partijen bij deze CAO.
4. Een tussentijdse wijziging van de CAO is in ieder geval aan de orde indien een wijziging van Wet of Algemene Maatregel van Bestuur dit noodzakelijk maakt.

PREAMBULE

De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Koninklijke Bibliotheek (KB) zijn verenigd in de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI). Onder de NWO-koepel ressorteren, naast NWO zelf, nog 3 werkgevers te weten de stichtingen voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) en het Koninklijk Nederlands instituut voor Onderzoek der Zee (Kon. NIOZ).

Deze onderzoekinstellingen, met hun circa 3000 werknemers, vervullen in de Nederlandse kennisinfrastructuur een vooraanstaande rol. Naast een aantrekkelijk arbeidsklimaat met voldoende ontwikkelingsmogelijkheden zijn een evenwichtig pakket arbeidsvoorwaarden en een dynamisch, slagvaardig personeelsbeleid belangrijke instrumenten om de juiste mensen te werven, te binden en te motiveren.

De werkgevers willen binnen de onderzoekinstellingen met hoog opgeleide professionals en hooggekwalificeerd ondersteunend en technisch/administratief personeel, grensverleggend/hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek stimuleren, initiëren en uitvoeren, de resultaten hiervan overdragen naar de maatschappij via wetenschappelijke artikelen, proefschriften, congresbijdragen etc. alsmede een bijdrage leveren aan de opleiding van onderzoekers en technici.

De WVOI-instellingen diversificeren naar activiteiten en het spectrum van stakeholders. Goede voorwaarden (voorzieningen) creëren en uitdagingen stellen zijn de stimulerende factoren die het professionals mogelijk maken in (inter-)nationaal verband kwaliteit te bieden en te excelleren. Hierbij past directere sturing, gericht op maatwerk in de lokale situatie. Werkgevers streven daarom, uitgaande van principes van goed werkgeverschap, naar een versoering van de collectieve regelgeving waarbij de financiële baten beschikbaar blijven voor arbeidsvoorwaarden.

Deze 6^e CAO voor de onderzoekinstellingen is de eerste CAO die tot stand is gekomen zonder de KNAW, die per 1 januari 2005 volger is geworden van de CAO-universiteiten. Dat vertrek was voor de WVOI aanleiding om de CAO-OI 2003/2004 'op te zeggen' en zich, na een brede strategische discussie, te beraden op de toekomstige invulling van de nieuwe CAO.

Dit heeft zijn weerslag gehad op de thans overeengekomen CAO-afspraken waarin een start is gemaakt met een beleid waar plaats is voor maatwerk.

Uit verschillende rapportages –waaronder de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2005– blijkt dat de loonontwikkeling van de academici bij de onderzoekinstellingen achter loopt bij die van de markt.

Door de huidige tijdgeest (teruglopende financiering, beperkte economische groei, oplopende werkloosheid en forse bezuinigingen van de overheid met name op het gebied van de sociale zekerheid) is het moeilijk om de gesignaleerde achterstanden in te lopen. Bij de onderhandelingen over de contractloonstijging waren de werkgevers gebonden aan de afspraken die tussen kabinet en vakcentrales hierover waren gemaakt in het STAR-akkoord van november 2004. Hierdoor was de financiële armslag zeer beperkt –voor 2005 gold feitelijk de 'nullijn'– hetgeen de onderhandelingen beïnvloed en bemoeilijkt heeft.

Overeenkomstig het STAR-akkoord is deze CAO terughoudend met de contractloonstijging voor 2005. Het overeengekomen percentage voor 2006 is mede tot stand gekomen door de 'Goede Vrijdag' te laten vervallen als vrije dag. Er is voorts intensief gezocht naar mogelijkheden, binnen de financiële beperkingen, om de nieuwe CAO evenwichtig en aantrekkelijk te maken.

Ondanks de beperkte financiële ruimte zijn partijen er in geslaagd een aantal afspraken te maken die aangeven dat ook in deze tijden partijen zich blijven inzetten om binnen de onderzoekinstellingen een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket te bieden.

Inkomensontwikkeling

- De bedragen in de salarisschalen worden per 1 april 2005 met 0,6% verhoogd en per 1 augustus 2006 met 1,6% verhoogd. Conform de gebruikelijke systematiek werkt deze verhoging door in de pensioenen en uitkeringen.
- De ziektekostentegemoetkoming wordt per 1 januari 2005 op het niveau van 2004 bevroren.

Per 1 januari 2006 is Goede Vrijdag een reguliere werkdag. De werknemer heeft het recht om tegen inlevering van een verlofdag geen arbeid te verrichten op deze christelijke feestdag.

Het STAR-akkoord heeft eveneens een grote rol gespeeld bij de thans tot stand gekomen afspraken rondom de loondoorbetaling in de 2^e ziekte jaar. Voorts is aansluiting gezocht bij het uitgangspunt van de werkgevers, dat werken beloond moet worden boven niet-werken. Dit komt dan ook terug in de afspraken rondom de betaling van werknemers die actief reïntegreren.

Loondoorbetaling 2^e ziektejaar

Bij ziekte wordt de loondoorbetaling in de eerste 12 maanden op 100% gehandhaafd en de volgende 12 maanden ('tweede ziektejaar') naar 70% teruggebracht. Als de werknemer werkzaamheden verricht in het kader van reïntegratie dan ontvangt hij over de gewerkte uren 100% bezoldiging. Er moet sprake zijn van een reële arbeidsprestatie. Hieronder wordt ook het voor reïntegratie volgen van een opleiding verstaan. Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar 50% of meer van zijn arbeidsduur arbeid verricht, ontvangt hij over de resterende ziekteverlofuren in het tweede ziektejaar 85% in plaats van 70% van zijn bezoldiging.

Deze afspraken treden in werking op 1 september 2005 en gelden voor werknemers die op 1 september 2004 of later ziek zijn geworden.

Op het moment dat de gevolgen van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) duidelijk zijn voor de CAO-OI treden partijen in overleg over de wijze waarop de CAO-OI wordt gewijzigd. In dit overleg wordt aandacht besteed aan:

- de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar van volledig arbeidsongeschikten die na een vervroegde keuring al in het eerste ziektejaar een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)-uitkering ontvangen;
- de werkgelegenheid van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn;
- de werknemers die door de cumulatie van alle verslechtingen in onderhavige regelgeving onder het sociaal minimum terecht komen.

Basiszorgverzekering

Per 1 januari 2006 verandert het ziektekostenstelsel en treedt de nieuwe Zorgverzekeringswet in werking waarbij iedereen tenminste een Basiszorgverzekering moet afsluiten. Met het inwerkingtreden van de Zorgverzekeringswet komen de ZKOI- en de ZVOI-regeling te vervallen. Het door de werkgevers in 2005 uitgegeven bedrag ten behoeve van de ZKOI- en ZVOI-regeling, opgehoogd met de eventuele additionele compensatie, is per 1 januari 2006 beschikbaar voor tussen partijen te maken afspraken over de zorgverzekering en de werkgeversbijdrage per 1 januari 2006.

Overige afspraken:

- Voor 1 oktober 2006 zullen binnen de WVOI 5 jeugdbanen/jopplaatsen worden gerealiseerd ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.
- Tot de definitieve levensloopregeling OI ingaat blijft de Seniorenregeling (SROI) van kracht.
- Voor 31 december 2008 wordt het aantal inzetbare dagen bij AVOM verhoogd van 5 naar 10 dagen. Werkgevers bepalen in overleg met de (lokale) ondernemingsraad het tempo waarin deze verhoging wordt gerealiseerd.

* N.B.: Waar in deze CAO aanduidingen van personen, functiebenamingen e.d. in de mannelijke vorm voorkomen, wordt het vrouwelijke equivalent medebegrepen.

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definitiebepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. Awb Algemene wet bestuursrecht (Stb. 1992, 315).
2. Bezoldiging De som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer ingevolge artikel 3.8 tweede lid, de artikelen 3.9 tot en met 3.13 van deze CAO aanspraak heeft.
3. Buitenschoolse opvang Een voorziening voor kinderopvang buiten de schooltijden en/of in de schoolvakanties voor kinderen vanaf 4 jaar tot de leeftijd waarop het primair onderwijs eindigt.
4. BWOI Bovenwettelijke Regeling Werkloosheid personeel Onderzoek Instellingen.
5. CAO Collectieve Arbeidsovereenkomst.
6. (C)OR (Centrale) Ondernemingsraad.
7. Dienstverband Een aanstelling bij dan wel een arbeidsovereenkomst met een werkgever.
8. FNM Functie Niveau Matrix.
9. Functie Het samenstel van de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
10. Gastouderopvang Een voorziening voor kinderopvang in een gezinssituatie, verzorgd door een gastouder.
11. Instelling Een van de leden van de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen zijnde NWO en KB.
12. Kinderdagverblijf Een voorziening voor kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar.
13. Kinderopvang Het in georganiseerd verband tegen vergoeding verzorgen van kinderen, tot de leeftijd waarop het primair onderwijs eindigt, door anderen dan de ouders/verzorgers.
14. Lokaal overleg Het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol WVOI-Centrales van Overheidspersoneel.
15. Maximumsalaris Het hoogste bedrag van een salarisschaal.

16. OIO
Onderzoeker in opleiding: een werknemer die na een met goed gevolg afgelegd doctoraal examen bij een universiteit dan wel afsluitend examen bij een instelling voor Hoger Beroepsonderwijs een dienstverband voor bepaalde tijd heeft teneinde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper.
17. Pleegkind
Een kind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract ingevolge artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening (Stb. 1989, 360).
18. Relatiepartner
Partner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont, blijkens de gegevens uit de gemeentelijke basisadministratie, en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding.
Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande relatiepartner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de relatiepartner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als bedoeld in de eerste volzin, is gesloten.
'Relatiepartner' wordt voor de toepassing van CAO-bepalingen gelijkgesteld met 'echtgenoot'.
19. RWO
Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek.
20. Salaris
Het bedrag per maand dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van bijlage 1 van deze CAO.
21. Salarisnummer
Een aanduiding, bestaande uit een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld.
22. Salaris per uur
1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur.
23. Salarisschaal
Een als zodanig in bijlage 1 van deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen.

24. Vakantieverlof	De jaarlijkse verlofaanspraak bij een volledige werkweek, die bestaat uit de optelsom van vakantieverlof en ADV zoals die gold op 31 december 2003.
25. Vakantiewerker	Diegene die tijdens zijn schoolvakanties, wegens vakantie van het eigen personeel, tijdelijk werkzaamheden verricht.
26. Verzorger belast met de feitelijke verzorging van een kind	De werknemer die blijkens de registratie in de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als het kind en die duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen.
27a. Volledige arbeidsduur	Een arbeidsduur die gemiddeld 38 werkuren per week omvat.
27b. Volledige werkweek	Een werkweek die 40 uur omvat.
27c. Feitelijke werkweek	De door de individuele werknemer daadwerkelijk te werken uren per week.
28. WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (Stb. 1966, 84).
29. Werkgever	Het orgaan dat c.q. de rechtspersoon die bevoegd is een dienstverband in de zin van deze CAO aan te gaan. ²
30. Werknemer	Degene die door de werkgever als ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet (Stb. 1929, 530) is aangesteld, alsmede degene die krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek in dienst van de werkgever arbeid verricht.
31. Werknemersorganisaties	ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CMHF en CNV Publieke Zaak.
32. Wet REA	Wet (re-)integratie Arbeidsgehandicapten (Stb. 1998, 290).
33. WHW	Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. (Stb. 1992, 593).
34. WOR	Wet op de ondernemingsraden (Stb. 1971, 54).
35. ZAOI	Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen.
36. ZKOI	Regeling Ziektelasten en inkomenstoeslag personeel OnderzoekInstellingen.
37. ZVOI	Regeling Ziektelastenvoorziening personeel Onderzoek-Instellingen.

² Dit zijn: NWO, KB, FOM, CWI, Kon. NIOZ.

Artikel 1.2 Werkingssfeer CAO

1. Deze CAO is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 onder 30, met uitzondering van de vakantiewerker als bedoeld in artikel 1.1. onder 25.
2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever in bijzondere situaties met een buitenlandse onderzoeker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan dat niet onder de werking van de CAO valt. Voorwaarde is dat de bezoldiging op jaarbasis vermeerderd met EJU en vakantietoeslag minimaal € 36.100,- per jaar bedraagt.
3. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regels dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet geoorloofd is.
4. Bepalingen in een aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst die in strijd zijn met deze CAO, zijn nietig.
5. De nadere regels welke op grond van deze CAO door de instelling/werkgever worden vastgesteld, mogen geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO.
6. De instelling waar werkgevers onder ressorteren kan de bevoegdheid tot het stellen van nadere regels, na overeenstemming in het lokaal overleg, decentraliseren naar het niveau van de werkgever, mits deze de regels vaststelt in overeenstemming met de (C)OR.

Artikel 1.3 Aanvullende bepalingen met betrekking tot de reikwijdte van de CAO

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

Artikel 1.4 Verplichtingen van partijen

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

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever en werknemer

Algemene verplichting

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

Verstrekking CAO

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

Geheimhouding

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

Nevenwerkzaamheden

9. De werknemer wordt toestemming verleend voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij een goede functie vervulling daardoor in redelijkheid niet is verzekerd of de belangen van de werkgever anderszins kunnen worden geschaad.

10. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot onder meer de melding, registratie en beoordeling van nevenwerkzaamheden waardoor een goede functie-ervulling of het goede functioneren van de werknemer, voor zover deze in verband staat met de functie-ervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Inzetbaarheid

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

Wijziging van functie of van werkzaamheden

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

Reorganisatiecode

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

Standplaats

17. De werknemer kan worden verplicht te verhuizen naar of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort indien dit, naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan. De werknemer aan wie de verplichting tot verhuizen is opgelegd is gehouden zo spoedig mogelijk te verhuizen, doch uiterlijk binnen 2 jaar nadat die verplichting is opgelegd.

Telewerken

18. De werknemer die op vrijwillige basis thuis wil telewerken kan daartoe bij de werkgever een aanvraag indienen. De aanvraag kan worden toegewezen indien een goede functie-uitoefening bij telewerken is gebaat, het telewerken organisatorisch inpasbaar is en de werknemer thuis een geschikte werkruimte heeft. De werkgever kan aan de werknemer bepaalde voorzieningen verstrekken om het telewerken mogelijk te maken. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.

De telewerkvoorzieningen kunnen bestaan uit financiële vergoedingen voor of "verstrekkingen in natura", zoals de aanschaf van computerapparatuur, de inrichting van de werkruimte, de aanleg van een extra telefoonlijn, telefoon- en internetkosten en het gebruik van de eigen huisvesting voor het werk. De regeling telewerken is opgenomen als bijlage 7 bij deze CAO.

Verhinderend

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

Giften en dergelijke van derden

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

Gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld

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

Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

22. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
23. Indien de werknemer bij de uitoefening van zijn functie schade ondervindt kan de werkgever betrokkene naar billijkheid schadeloosstellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.

Artikel 1.6 Deeltijdwerk

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

Artikel 1.7 Overlegprotocol

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

Artikel 1.8 Arbeidsvoorwaarden op maat

Werknemers kunnen gebruik maken van de regeling Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM). De regeling biedt werknemers de mogelijkheid om een aantal vakantieverlofuren en/of een deel van het brutosalaris te besteden aan in de regeling concreet omschreven doelen en aldus een eigen arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. De hierbij geldende voorwaarden, rechten en plichten zijn vervat in een regeling, waarvan de tekst integraal als bijlage 6 bij deze CAO is gevoegd.

*Artikel 1.9 Intellectuele eigendomsrechten*³

1.9.1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de CAO, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van intellectuele eigendomsrechten.
2. Bij de werkgever berusten, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, alle intellectuele eigendomsrechten op een door de werknemer:
 - gedane uitvinding die mogelijk vatbaar is voor octrooi;
 - geproduceerde databank;
 - gekweekt ras;
 - vervaardigde tekening, model of werk;
 - halfgeleiderproduct of topografie;
 - andere gecreëerde zaak.
3. De werkgever kan als rechthebbende de intellectuele eigendomsrechten overdragen aan derden en/of de werknemer.
4. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle medewerking te verlenen aan het vestigen of verdedigen van de intellectuele eigendomsrechten in Nederland en daarbuiten. De medewerking kan onder andere bestaan uit het afleggen en ondertekenen van verklaringen en het uitstellen van publicaties voor een termijn die nodig is om het recht te vestigen.

³ Voor meer informatie over intellectuele eigendomsrechten zie: www.octrooibureau.nl.

1.9.2 Octrooi en Kwekersrecht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een voor octrooi vatbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan voorafgaand aan de openbaarmaking schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.
2. De verplichting in het eerste lid ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding of van een zodanig ras sprake kan zijn. De werknemer wordt in ieder geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen.
3. Het in het eerste en tweede lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de andere intellectuele eigendomsrechten als bedoeld in artikel 1.9.1 lid 2, voor zover de werkgever niet anders heeft bepaald.

1.9.3 Auteursrechten

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

5. De werkgever oefent zijn persoonlijkheidsrechten uit in het belang van de werknemer. Onder persoonlijkheidsrechten worden verstaan persoonlijkheidsrechten in de zin van artikel 25 van de Auteurswet 1912, die de maker de mogelijkheid geven zich te verzetten tegen openbaarmaking van zijn werk zonder zijn naam of onder een andere naam dan de zijne, tegen wijzigingen in het werk en tegen misvorming, verminking of aantasting.

1.9.4 Vergoeding

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

Artikel 1.10 Klokkenluidersregeling

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

Artikel 1.11 Hardheidsclausule

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

HOOFDSTUK 2 - WERVING, SELECTIE EN DIENSTVERBAND

Werving en selectie

Artikel 2.1 Algemeen

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

Artikel 2.2 Keuring/herkeuring

Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht. De kosten van de keuring en herkeuring zijn voor rekening van de werkgever.

Dienstverband

Artikel 2.3 Inhoud aanstellingsbesluit/arbeidsovereenkomst

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

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

Artikel 2.4 Wijzigingen/aanvullingen in het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst

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

Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van het dienstverband ⁴

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

Artikel 2.6 Gronden en duur dienstverband voor bepaalde tijd

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

- a. Ter beoordeling van de vraag of een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan, voor maximaal 2 jaar, welke periode op verzoek van de werknemer eenmalig kan worden verlengd met maximaal 1 jaar.
- b. Voor een bepaalde periode dan wel bepaalde gebeurtenis voor maximaal 3 jaar, binnen welke periode twee verlengingen c.q. drie contracten kunnen worden overeengekomen, met na afloop van de 3 jaar c.q. die drie contracten nog de mogelijkheid voor een éénmalige verlenging van 3 maanden die van rechtswege afloopt.
- c. Voor bepaald werk, voor maximaal 6 jaar, waarbinnen maximaal twee verlengingen kunnen worden overeengekomen die eindigen van rechtswege.
- d. Voor de bepaling van het aantal verlengingen en de maximumduur als bedoeld onder a, b en c van dit artikel, telt niet mee:
 1. diensttijd als OIO/Aio.
 2. diensttijd bij andere werkgevers.
 3. diensttijd bij de werkgever die ligt voor een onderbreking van langer dan 3 maanden.
 4. de verlenging als bedoeld in artikel 2.9 lid 2.

⁴ De artikelen 2.5 tot en met 2.10 gelden uitsluitend voor dienstverbanden die op of na 1 augustus 1999 ingaan (zie artikel 14.3).

Artikel 2.7 (Anti-)cumulatie dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 sub a kan niet cumuleren met een ander dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.6 sub b en artikel 2.6 sub c.
2. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 sub b (bepaalde periode/gebeurtenis) kan wel cumuleren met een dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 2.6 sub c (bepaald werk) met dien verstande dat de maximale duur van 6 jaar niet overschreden mag worden en het aantal dienstverbanden niet meer dan drie bedraagt.
3. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 sub a (proefperiode) kan niet in tijd cumuleren met een proeftijd als bedoeld in artikel 2.5 lid 3.
4. Een per 1 augustus 1999 bestaand dienstverband voor bepaalde tijd dat op basis van artikel 14.3 van deze CAO onder het RWOO-regime blijft vallen, kan niet verlengd worden met enig dienstverband voor bepaalde tijd op basis van artikel 2.6 van deze CAO.

Artikel 2.8 Conversiebepaling dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt van rechtswege omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd:
 - a. Indien na afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd wordt doorgewerkt met kennelijke instemming van de werkgever;
 - b. Bij een gebleken onjuiste grond voor een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - c. Indien het samenstel van opgedragen werkzaamheden als bedoeld in artikel 2.6 sub c, na 6 jaar voortduurt.
2. Zodra de omstandigheid die leidde tot een dienstverband voor bepaalde tijd zich niet meer voordoet, wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.

Artikel 2.9 Verlenging dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd is alleen mogelijk als er sprake is van een onvoorziene omstandigheid. Onder een onvoorziene omstandigheid wordt verstaan een omstandigheid die ten tijde van het aangaan van het dienstverband niet bekend was.
2. Indien de werkzaamheden persoonsgebonden zijn en hiervoor geen externe tijdslimiet is gesteld, kan het dienstverband voor bepaalde tijd op verzoek van de werknemer worden verlengd met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van het genoten ouderschapsverlof;
 - c. de op grond van artikel 18 van de WOR geldende afspraken terzake van de tijdsbesteding in het kader van het lidmaatschap van de Ondernemingsraad dan wel het in verband met het lidmaatschap van het Lokaal Overleg verleende bijzonder verlof op grond van artikel 5.11;
 - d. de duur/periode die betrokkene in deeltijd heeft gewerkt (naar rato).Op deze verlengingen is artikel 2.8 lid 1 niet van toepassing.

3. Het verzoek als bedoeld in het tweede lid kan worden geweigerd indien de afronding van het project niet meer in de lijn der verwachting ligt.
4. Het aantal verlengingen is niet meer dan twee, behoudens de eenmalige verlenging van 3 maanden als bedoeld in artikel 2.6 sub b en de verlenging bedoeld in lid 2.

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

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

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

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

1. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een OIO kan in totaal 2 keer worden verlengd.
2. Deze verlengingen mogen tezamen het maximum van 12 maanden niet overschrijden.
3. De in lid 2 bedoelde verlengde arbeidsovereenkomsten eindigen van rechtswege.

HOOFDSTUK 3 - SALARIS EN TOELAGEN

Artikel 3.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten maandelijks.
2. Wanneer het salaris, een eventuele toelage als bedoeld in de artikelen 3.8 tot en met 3.14, een vakantie-uitkering of een eindejaarsuitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken, ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn functie te vervullen, geen bezoldiging.
Ook in de gevallen genoemd in artikel 9.8 sub a, b en c kan de werkgever besluiten de bezoldiging stop te zetten.
5. Werknemers hebben in december recht op een structurele eindejaarsuitkering van 4,1% van 12 maal de maandelijks bezoldiging. Bij een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering naar rato aangepast.
De eindejaarsuitkering kent een bodem van € 1000,- bij een volledig dienstverband.

Artikel 3.2 Salarisschaal en functiewaardering

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

⁵ Zie ook artikel 13.4 sub 1.

Artikel 3.3 Bedenkingen/bezwaren functiewaardering

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit omtrent de waarderingsuitkomst, kan de werkgever verzoeken de waarderingsuitkomst in heroverweging te nemen.
2. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen de vastgestelde waardering van de functies is een FNM-adviescommissie (ex artikel 7.13 Awb) ingesteld.
3. De nadere regels ten behoeve van het indienen en behandelen van bedenkingen en bezwaar zijn vastgelegd in de FNM-bezwarenprocedure.

Artikel 3.4 Inschaling

1. Bij het aangaan van een dienstverband wordt aan de werknemer het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 3.5 Salarisverhogingen

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

Artikel 3.6 Afwijkingen bijzondere gevallen

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

Artikel 3.7 Gratificatie

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum.
2. De werknemer kan wegens bijzondere prestaties dan wel op andere gronden een gratificatie en/of extra verlof worden toegekend.
3. De instelling stelt nadere regels vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van het eerste en tweede lid.

Artikel 3.8 Functioneringstoelage

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

Artikel 3.9 Waarnemingstoelage

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

Artikel 3.10 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met maximaal schaal 10 en die anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage onregelmatige dienst toegekend.

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

Artikel 3.11 Afbouw toelage onregelmatige dienst

1. Als de bezoldiging van de werknemer, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 3.10, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 3.8 tweede lid en art. 3.14, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste 2 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. De aflopende toelage als bedoeld in lid 1 wordt afgebouwd in zoveel kwartalen als de werknemer de toelage als bedoeld in artikel 3.10 gehele jaren heeft ontvangen⁶.
3. In afwijking van het eerste lid kent de werkgever aan de werknemer van 60 jaar of ouder, van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 3.10 of een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
4. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 3.10 of heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid.
5. Voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan 2 maanden.

⁶ Indien de werknemer gedurende 4 gehele jaren een toelage als bedoeld in artikel 3.10 heeft ontvangen, geldt de volgende aflopende toelage: het 1^e kwartaal 80%, het 2^e kwartaal 60%, het 3^e kwartaal 40% en het 4^e kwartaal 20%.

6. In afwijking van het tweede lid kent de werkgever aan de werknemer van 55 jaar en ouder van wie de bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 3.10 een blijvende verlaging ondergaat van meer dan 3%, een blijvende toelage toe, mits de beëindigde of verminderde toelage tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking is toegekend. Deze blijvende toelage als bedoeld in dit lid bedraagt 50% van de oorspronkelijke toelage en gaat in op het moment dat de toelage bedoeld in lid 2 minder bedraagt dan 50%.
7. Dit artikel is van toepassing op vaste en aflopende toelagen voor onregelmatige dienst, die zijn of worden toegekend na 28 februari 2001.
8. De werkgever kan een regeling treffen die het bepaalde in dit artikel aanvult.

Artikel 3.12 Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

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

Artikel 3.13 Toelage werving en behoud

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

Artikel 3.14 Toelagen op andere gronden

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

Artikel 3.15 Intrekking toelagen

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

Artikel 3.16 Hoogte en uitbetaling vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.
2. De vakantie-uitkering bedraagt ten minste een door de minister van OCW te bepalen bedrag per maand, tenzij partijen anders overeenkomen (bijlage 1 van deze CAO).
3. De werkgever betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van 12 maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
4. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Artikel 3.17 Uitkering om redenen van werving, behoud

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

Artikel 3.18 Overwerkvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met maximaal schaal 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, behoudens het derde lid, een vergoeding toe.
2. Als overwerk wordt aangemerkt arbeid buiten de voor de werknemer geldende werktijden, voor zover daardoor het aantal uren per werkperiode wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De werkperiode bedoeld in het tweede lid wordt gesteld op:
 - a. een dag indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisselingen onderhevig zijn;
 - b. een tijdvak van tenminste 7 dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijd volgens een van te voren vastgesteld rooster wisselen.
5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per week vastgestelde aantal arbeidsuren en daarnaast uit
 - b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.

6. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsvoering zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
8. Indien de werkperiode 1 dag omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:
 - a. behoudens het bepaalde onder b en c, het getal, vermeld in de onderstaande tabel:

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

- b. 50, indien gedurende langer dan 2 uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft dat na de eerste 2 uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur, behoudens het bepaalde onder c;
 - c. 100, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in hoofdstuk 4, dan wel op de daarop volgende dag tussen 06.00 en 20.00 uur.
9. Indien de werkperiode een tijdvak van ten minste 7 dagen omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage
 - a. 50, behoudens het bepaalde onder b;
 - b. 100, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur, op een van de feestdagen, genoemd in artikel 4.1 lid 3, dan wel op de dag, volgende op de laatstbedoelde dag, tussen 00.00 en 06.00 uur.
10. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens het vijfde lid, onder a, of krachtens de overige bepalingen van dit besluit vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
11. Aan werknemers voor wie verschillende salarisschalen gelden die volgens een opdracht als bedoeld in het eerste lid gelijke werkzaamheden verrichten, kan de werkgever, in afwijking van het eerste tot en met het tiende lid, naar billijkheid een voor alle betrokken werknemers gelijke vergoeding toekennen⁷.
12. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die het eerste tot en met het elfde lid aanvult of daarvan ten gunste van de werknemer afwijkt.

⁷ Ten behoeve van 'Zeegaand Onderzoek' wordt de 'Regeling Zeegaande expedities' zoals opgenomen in de CAR NWO/FOM/CWI/Kon.NIOZ gehandhaafd totdat in het Lokaal Overleg nieuwe afspraken zijn gemaakt.

Artikel 3.19 Non-activiteit

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

Artikel 3.20 Bezoldiging en uitkering ingeval van overlijden en vermissing

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

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. Met inachtneming van dit hoofdstuk en van het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, stelt de werkgever voor de werknemers werktijdregelingen vast. Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van tevoren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.
2. a. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 38 uur per week. De feitelijke werkweek wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
b. De feitelijke werkweek is afhankelijk van de omvang van de inzet van flexibele vakantieverlofuren, overeenkomstig het bepaalde in bijlage 3. De feitelijke werkweek wordt vastgesteld door de werkgever.
3. Geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koninginnedag. Werknemers hebben daarnaast het recht om, tegen inlevering van (een) verlofdag(en), geen arbeid te verrichten op andere godsdienstige feest- en gedenkdagen.
4. Van het derde lid kan slechts worden afgeweken indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a. geen arbeid wordt verricht op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden;
 - b. de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende religieuze feestdagen zijn kerk of geloofshuis te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die aan het hoofd van de organisatie-eenheid heeft medegedeeld dat hij tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevende dag viert, desgewenst van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevende dag. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een andere geloofsovertuiging. Het zal de werknemer worden toegestaan op de voor hem geldende religieuze feestdagen die op een werkdag vallen een verlofdag op te nemen;
 - c. de werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld, dat de werknemer bij voorkeur in, doch in ieder geval over elk tijdvak van 7 dagen vrij is gedurende ten minste 2, bij voorkeur aaneengesloten, dagen waarvan ten hoogste 2 halve dagen kunnen worden afgesplitst.
5. Van de vastgestelde werktijdregeling kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt of in geval van buitengewone omstandigheden, mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer in of over het desbetreffende tijdvak van 7 dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren geniet.
6. In bijzondere gevallen kan van de vaststelling van een werktijdregeling als bedoeld in het eerste lid, worden afgezien. In die gevallen vindt het tweede tot en met het vijfde lid overeenkomstige toepassing.
7. De werknemer van 55 jaar of ouder worden geen werkzaamheden opgedragen die moeten worden verricht tussen 22.00 en 06.00 uur, tenzij:
 - a. sprake is van gewichtige redenen van dienstbelang en de Arbo-dienst heeft verklaard dat er geen bezwaren bestaan tegen het opdragen van de werkzaamheden;
 - b. het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en ten laatste eindigt om 24.00 uur;
 - c. de werknemer instemt met de opgedragen dienst.

8. De werkgever kan jaarlijks, met instemming van de (C)OR, maximaal 5 collectieve bedrijfssluitingsdagen vaststellen. Collectieve bedrijfssluitingsdagen worden ten laste gebracht van het jaarlijks in de vorm van vakantie op te nemen deel van het vakantieverlof, zoals bedoeld in artikel 5.2 sub 1.

Artikel 4.2 Arbeidstijdverkorting

Per 1 januari 2004 vervallen.

Artikel 4.3 60-plus-regeling

De werknemer die zestig jaar of ouder is, wordt op zijn verzoek toestemming verleend de werkdag van ten minste 8 uur dagelijks met een half uur te verkorten met behoud van bezoldiging.

HOOFDSTUK 5 - VAKANTIEVERLOF⁸

Artikel 5.1 Omvang vakantieverlofaanspraak

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

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

3. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantieverlof in verhouding tot dat gedeelte van het jaar. Het aldus berekende vakantieverlof wordt voor de werknemer naar boven afgerond op hele uren.
4. De opbouw van de vakantieverlofaanspraak geschiedt per maand en bedraagt 1/12 deel van de per jaar geldende vakantie.
5. De werkgever kan ter uitvoering van het bepaalde in de artikelen 5.1 t/m 5.7 nadere regels stellen.

Artikel 5.2 Opname vakantieverlof

1. Van de vakantieverlofaanspraak wordt door een werknemer met een volledige arbeidsduur en volledige werkweek, in de regel tenminste 130 uur per kalenderjaar opgenomen in de vorm van vakantie, inclusief de op grond van artikel 4.1 sub 8 vastgestelde collectieve bedrijfssluitingsdagen.
2. Zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast, met dien verstande dat per jaar tenminste 2 weken aaneengesloten geen arbeid wordt verricht, dan wel indien de werknemer dit wenst, gedurende tweemaal een week geen arbeid wordt verricht.

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

⁹ De feitelijke werktijd en de omvang van het dienstverband dienen, t.b.v. de basisverlofaanspraak van 338 uur, altijd conform de verhouding 40/38 tot elkaar te staan. Wanneer dit niet het geval is, vindt er een correctie op de basisverlofaanspraak plaats. Voor werknemers die vóór 1 januari 2000 in dienst waren geldt de overgangsregeling als bedoeld in artikel 14.4.

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

Artikel 5.3 Overige bepalingen inzake opname vakantieverlof

1. Het vakantieverlof dient in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het wordt toegekend.
2. Het saldo vakantieverlof bedraagt bij een volledig dienstverband aan het eind van enig kalenderjaar in de regel nooit meer dan 80 uur, te vermeerderen met het vakantieverlof waaraan op basis van AVOM (bijlage 6) of de verlofspaarvarianten (bijlage 3) een toekomstige bestemming is gegeven.
3. Indien het saldo vakantieverlof het in lid 2 genoemde maximum toch overschrijdt, stelt de werkgever na overleg met de werknemer, ten behoeve van het daaropvolgende kalenderjaar de dagen vast, waarop deze uren worden opgenomen. De werkgever kan er ook mee instemmen dat deze uren alsnog worden ingezet in de meerjarenvariant, mits het maximale aantal van 178 uren dat in de meerjaren variant kan worden ingebracht, nog niet is bereikt.
4. Met de werknemer die op 31 december 2003 bij een WVOI-werkgever in dienst was en op die datum een tegoed aan vakantieuren had van meer dan 80 uur, worden individueel afspraken gemaakt om het saldo vakantie-uren in te zetten zodat er op uiterlijk 31 december 2008 een saldo resteert van 80 uur.

Artikel 5.4 Verjaring vakantie-uren

1. Vakantieverlofaanspraken voor zover opgebouwd vanaf 1 januari 2004 verjaren 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.
2. Vakantiedagen¹⁰ voor zover opgebouwd na 1 februari 2001 en voor 1 januari 2004 verjaren 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.

Artikel 5.5. Vakantieverlof en einde dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband dient het vakantieverlof waarop nog aanspraak kan worden gemaakt, te zijn opgenomen. In een vroegtijdig stadium zullen hierover tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt.

¹⁰ Voor de goede orde: dit zijn niet de ADV-uren in die periode. Die vervielen immers per kalenderjaar en vielen niet onder enige verjaringstermijn.

2. Indien het vanwege bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is om het resterende vakantieverlof voorafgaand aan het ontslag op te nemen heeft een werknemer voor ieder resterend uur vakantieverlof recht op een vergoeding ten bedrage van zijn salaris per uur.
3. Indien de werknemer op de dag van zijn ontslag teveel vakantieverlof heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantieverlof een bedrag verschuldigd ten bedrage van het salaris per uur.

Artikel 5.6 Vakantieverlof bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De opbouw van vakantieverlof bij ziekte en arbeidsongeschiktheid gaat gedurende een tijdvak van 6 maanden door, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Indien de ziekte en arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden heeft voortgeduurd wordt voor het tijdvak van de opbouw van vakantieaanspraken, in verband met de verjaringstermijn ex artikel 5.4 het laatste half jaar van de ziekte/arbeitsongeschiktheid gehanteerd.
2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt na 6 maanden opbouw én opname van vakantieverlof plaats naar rato van het percentage waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is, dan wel op arbeidstherapeutische basis werkzaam is.

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

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

Artikel 5.8 Buitengewoon verlof algemeen

1. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof verleend indien zich bepaalde omstandigheden of gebeurtenissen voordoen op (een) dag(en) waarop hij anders (als de bedoelde omstandigheden of gebeurtenissen zich niet zouden hebben voorgedaan) arbeid zou hebben verricht.
2. Afhankelijk van aard en/of ernst van de in het vorig lid bedoelde omstandigheden of gebeurtenissen heeft de werknemer tijdens het buitengewoon verlof recht op (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging.

3. Onderscheiden worden:
Buitengewoon verlof van korte duur:
 - a. in verband met bijzondere gebeurtenissen (art. 5.9);
 - b. calamiteitenverlof (art. 5.10);
 - c. ten behoeve van activiteiten van werknemersorganisaties (art. 5.11);
 - d. overig buitengewoon verlof van korte duur (art. 5.12).Buitengewoon verlof van lange duur:
 - a. zorgverlof en palliatief zorgverlof (art. 5.13);
 - b. ouderschapsverlof (art. 5.15);
 - c. zwangerschaps- en bevallingsverlof (art. 5.21);
 - d. seniorenverlof (art. 5.22);
 - e. overig buitengewoon verlof van lange duur (art. 5.14).
4. Buitengewoon verlof wordt verleend op basis van een gemotiveerd en zo tijdig mogelijk schriftelijk verzoek van de werknemer.
5. Buitengewoon verlof van lange duur gaat in na aanvaarding door de werknemer van dat verlof met de eventueel daaraan verbonden voorwaarden.
6. Voorwaarden met betrekking tot de omvang van het buitengewoon verlof van lange duur, de wijze van bezoldiging inclusief de financiering van het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie en overige afspraken, worden schriftelijk vastgelegd.

BUITENGEWOON VERLOF VAN KORTE DUUR

Artikel 5.9 Buitengewoon verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

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

Artikel 5.10 Calamiteitenverlof

1. Bij, in het algemeen onvoorzienbare, calamiteiten die kortdurende afwezigheid/ verhin- dering tot het verrichten van arbeid tot gevolg hebben, zal aan de werknemer - teneinde hem in staat te stellen voorzieningen te treffen - gedurende in totaal maximaal 40 uur per jaar (niet aaneengesloten) verlof worden verleend met volledig behoud van bezoldiging. Bij overschrijding van dit maximum van 40 uur verlof, heeft de werknemer voor ieder éxtra uur calamiteitenverlof aanspraak op 70% van zijn bezoldiging.
2. De werknemer krijgt altijd toestemming tot afwezigheid; achteraf wordt beoordeeld of er sprake was van een calamiteit.

Artikel 5.11 Verlof ten behoeve van activiteiten van werknemersorganisaties

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

Artikel 5.12 Overig buitengewoon verlof van korte duur

1. Aan de werknemer zal buitengewoon verlof met volledig behoud van bezoldiging worden verleend:
 - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden;
 - b. voor een bezoek aan een (para)medicus, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
2. Voorts kan door de werkgever buitengewoon verlof van korte duur, al dan niet met behoud van bezoldiging, worden verleend in alle gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.

BUITENGEWOON VERLOF VAN LANGE DUUR

Artikel 5.13 Zorgverlof en palliatief zorgverlof

1. Voor de verzorging van zijn echtgeno(o)te, relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of van een verwant met wie hij samenwoont, heeft de werknemer:
 - a. bij ziekte recht op maximaal 10 werkdagen zorgverlof per kalenderjaar met volledig behoud van bezoldiging;
 - b. bij ernstige ziekte recht op maximaal 1 maand palliatief zorgverlof per situatie met volledig behoud van bezoldiging.De omvang van het zorgverlof en palliatief zorgverlof wordt bepaald naar rato van de omvang van het dienstverband.
2. Op verzoek van de werknemer kan het palliatief zorgverlof als bedoeld in het eerste lid onder b worden verlengd.
3. Tijdens de eerste maand van het verlengde palliatief zorgverlof heeft de werknemer in ieder geval recht op 50% van zijn bezoldiging. Verdere verlenging van het palliatief zorgverlof is in beginsel onbezoldigd. Verlenging van het palliatief zorgverlof waarbij geen sprake is van volledige bezoldiging, heeft geen nadelige gevolgen voor de opbouw van pensioen- en sociale zekerheidsaanspraken van de werknemer.
4. De werkgever bepaalt de duur van het verlengde palliatief zorgverlof en of daaraan aanvullende voorwaarden worden gesteld, zoals het geheel of gedeeltelijk opnemen van vakantieverlof. De werkgever staat de werknemer toe:
 - a. vakantieverlof in te leveren teneinde het onbezoldigd deel van het verlengde palliatief zorgverlof als bedoeld in het derde lid te compenseren;
 - b. aansluitend aan het verlengde palliatief zorgverlof vakantieverlof op te nemen.
5. Het verzoek om verlof als bedoeld in dit artikel kan worden geweigerd dan wel ingetrokken in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
6. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat de verzorging van de naaste als bedoeld in het eerste lid wegens ziekte dan wel ernstige ziekte noodzakelijk is.

Artikel 5.14 Overig buitengewoon verlof van lange duur

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

5. Aan de werknemer, benoemd tot bezoldigd bestuurder van een werknemersorganisatie als bedoeld in artikel 5.11 lid 3 van een centrale of van een internationale organisatie van zodanige organisaties, kan uit dien hoofde voor ten hoogste 2 jaren buitengewoon verlof zonder behoud van salaris worden verleend.
6. Aan de werknemer kan, op andere gronden dan genoemd in lid 1 t/m 4, op zijn verzoek buitengewoon verlof van lange duur worden verleend.

ouderschapsverlof

Artikel 5.15 Ouderschapsverlof algemeen

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

Artikel 5.16 Duur en vormen van ouderschapsverlof

1. Op verzoek van de werknemer kan de werktijd per week met de helft van de voor hem geldende arbeidsduur worden teruggebracht gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden. Desgewenst kan het ouderschapsverlof worden opgesplitst in ten hoogste drie perioden van minimaal 1 maand.
2. De werktijd kan desgewenst met een geringer dan wel groter aantal uren per week worden teruggebracht. In dat geval wordt de maximale verlofperiode naar evenredigheid verlengd dan wel bekort.

Artikel 5.17 Rechten tijdens ouderschapsverlof

1. Er worden uitsluitend vakantierechten opgebouwd over de feitelijk gewerkte uren.
2. In geval van een aaneengesloten ziekteperiode van langer dan 1 kalendermaand, heeft de werknemer na het verstrijken van die maand, recht op opschorting van het ouderschapsverlof voor de duur van de ziekte. Tijdens de eerste ziektemaand blijft de hoogte van de bezoldiging gebaseerd op de aanspraak van de werknemer krachtens

het ouderschapsverlof. In de ziektemaanden daarna wordt de bezoldiging weer gebaseerd op het oorspronkelijke salaris dat gold voor aanvang van het ouderschapsverlof.

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

Artikel 5.18 Aanvraag ouderschapsverlof

1. Minimaal 2 maanden voor aanvang van het gewenste ouderschapsverlof dient de werknemer een schriftelijk verzoek in te dienen bij de werkgever.
2. De werkgever stelt, in overeenstemming met de werknemer, het werktijdschema vast.
3. Op grond van zwaarwegende redenen van bedrijfs- en dienstbelangen kan de werkgever de spreiding van het verlof over de week wijzigen tot 4 weken voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.

Artikel 5.19 Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof

1. Ouderschapsverlof wordt, tenzij aan de in het volgend lid genoemde voorwaarden wordt voldaan, aangemerkt als 'buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging'.
2. Het ouderschapsverlof wordt aangemerkt als 'buitengewoon verlof met gedeeltelijk behoud van bezoldiging' zolang het kind waarvoor het ouderschapsverlof wordt verleend de leeftijd van 4 jaar nog niet heeft bereikt en voor zover na toepassing van artikel 5.16 lid 2 een werktijd van tenminste 8 uur per week resteert. In dit geval wordt 75% van de bezoldiging over de verlofuren doorbetaald.
3. De werkgever zal gedurende het ouderschapsverlof zorgdragen voor de doorbetaling van de verschuldigde pensioenpremie krachtens het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, op basis van het voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende dienstverband. De bijdrage van de werknemer hierin blijft eveneens gebaseerd op het voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende dienstverband. In geval van onbetaald ouderschapsverlof zal de bijdrage van de werkgever hierin, eveneens gebaseerd op het voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende dienstverband, op de werknemer worden verhaald.

Artikel 5.20 Terugbetalingsverplichting

1. De voor de verlofuren genoten bovenwettelijke bezoldiging dient door de werknemer te worden terugbetaald indien de werknemer binnen een half jaar na beëindiging van het ouderschapsverlof op eigen verzoek ontslag neemt of wordt ontslagen zonder recht op ontslaguitkering of invaliditeitspensioen.
2. De terugvordering als bedoeld in het voorgaande lid wordt verminderd met 1/6 van het totale bedrag, voor iedere maand dat het dienstverband met de werknemer na beëindiging van het bovenwettelijke ouderschapsverlof heeft voortgeduurd.

OVERIG VERLOF

Artikel 5.21 Zwangerschaps- en bevallingsverlof algemeen

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op bezoldigd zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. De vrouwelijke werknemer heeft recht op een zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling blijkt een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige aangevende de vermoedelijke datum van de bevalling binnen 6 weken te verwachten is. Het verlof vangt uiterlijk 4 weken voorafgaand aan deze datum aan.
3. De vrouwelijke werknemer heeft recht op bevallingsverlof van 10 weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste 16 weken, voorzover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling, om andere redenen dan wegens ziekte minder heeft bedragen dan 6 weken.

Artikel 5.22 Seniorenverlof

Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen gebruik maken van de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen, waarbij zij binnen bepaalde randvoorwaarden zelf kunnen kiezen hoe zij vanaf hun 57^e jaar de werktijd willen verminderen. Deze regeling is integraal opgenomen in bijlage 2 bij deze CAO.

HOOFDSTUK 6 - SCHOLING, INZETBAARHEID EN LOOPBAANVORMING

Artikel 6.1 Uitgangspunten scholing

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

Artikel 6.2 Vergoeding en verlof

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

1. Indien de scholing als bedoeld in 6.1 lid 2 sub a en b gewenst wordt door de werkgever wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten voor 100% vergoed.
2. Indien de scholing als bedoeld in 6.1 lid 2 sub a gewenst wordt door de werknemer wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten voor 100% vergoed.
3. Indien de scholing als bedoeld in 6.1 lid 2 sub b, gewenst wordt door de werknemer wordt voor tenminste 50% studieverlof verleend en worden de studiekosten voor tenminste 50% vergoed. Hierover kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt.

Artikel 6.3 Procedure

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

Artikel 6.4 Loopbaanvorming

1. Tenminste eenmaal per 5 jaar komen werkgever en werknemer een plan overeen voor de benodigde en gewenste ontwikkeling van de werknemer binnen danwel buiten het organisatieonderdeel. Dit Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) - met daarin afspraken over de benodigde investering in tijd en geld overeenkomstig de artikelen 6.1 en 6.2 - wordt schriftelijk vastgelegd. De voortgang en bijstelling wordt besproken in het jaarlijkse functionerings- of beoordelingsgesprek.
2. De werknemer heeft eenmaal per 5 jaar recht op een professioneel loopbaanadvies. De werknemer kan in een functioneringsgesprek aangeven wanneer hij van dit recht gebruik wil maken. De resultaten van dit advies worden meegenomen in een conform lid 1 van dit artikel op te stellen Persoonlijk Ontwikkelingsplan.
3. De werknemer kan - in navolging van de afspraken die in het kader van lid 1 van dit artikel zijn gemaakt - voor een periode van maximaal 2 jaar op een andere functie worden geplaatst of werkzaamheden opgedragen krijgen om specifieke ervaring op te doen. Voorafgaand worden schriftelijk afspraken vastgelegd over doel, termijn, begeleiding en beoordeling van de ervaringsperiode en over het vervolg hierop.
Gedurende de loopbaanplaatsing heeft de werknemer recht op het aan de functie verbonden salaris, tenzij de omvang van het leerelement aanleiding geeft hiertoe niet over te gaan. Na afloop van de loopbaanplaatsing heeft de werknemer recht op een functie, gelijkwaardig aan de functie die hij had op het moment dat de loopbaanplaatsing van start ging. De werknemer heeft vanaf dat moment ook recht op het salaris dat hij gehad zou hebben, wanneer hij geen loopbaanplaatsing had gekregen.
4. De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad aanvullend beleid formuleren met betrekking tot loopbaanmogelijkheden.

Artikel 6.5 Nadere regels

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

HOOFDSTUK 7 - FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

Artikel 7.1 Functioneringsgesprekken

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

Artikel 7.2 Beoordelingsgesprekken

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

HOOFDSTUK 8 - SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE VOORZIENINGEN

SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 8.1 Pensioen

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

Artikel 8.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 8.1 die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing het bepaalde in:
 - a. de ZAOI;
 - b. het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De werkgevers hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting met betrekking tot de herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bij de WVOI aangesloten werkgevers.

Artikel 8.3 Werkloosheid

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

SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 8.4 Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer die voldoet aan het bepaalde in de ZVOI heeft, voor wat betreft zijn ziektekosten en die van zijn medebelanghebbenden, recht op een tegemoetkoming volgens die regeling.

Deze ZVOI-regeling vervalt per 1 januari 2006.

Artikel 8.5 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer die voldoet aan het bepaalde in de ZKOI heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de verzekering tegen de geldelijke risico's van geneeskundige behandeling en verzorging voor hemzelf en zijn medebelanghebbenden volgens die regeling. Deze ZKOI-regeling vervalt per 1 januari 2006.

Artikel 8.6 Tegemoetkoming voor ziekenfondsverzekerden

Ziektenfondsverzekerden ontvangen per 1 januari 2004 een tegemoetkoming van € 10,- netto in de maand bij een fulltime dienstverband (tegemoetkoming voor deeltijders: naar rato van de omvang van het dienstverband). Deze tegemoetkoming vervalt per 1 januari 2006.

HOOFDSTUK 9 - ONTSLAG

Artikel 9.1 Algemene bepalingen

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

Artikel 9.2 Ontslag op verzoek en opzegtermijn werknemer

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

Artikel 9.3 Beëindiging dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege indien er bij de aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd een einddatum dan wel een objectief te bepalen eindsituatie is vastgelegd.

2. Het dienstverband kan door de werkgever tussentijds worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. 3 maanden, indien de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste 12 maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. 2 maanden, indien de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste 6 maanden doch korter dan 12 maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. 1 maand, indien de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan 6 maanden onafgebroken in dienst is geweest.Van het bepaalde in dit lid mag ten gunste van de werknemer worden afgeweken.
3. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid gelden ingeval van ontslag in het kader van reorganisatie de verlengde opzegtermijnen zoals overeengekomen in het betreffende Sociaal Beleidskader, Sociaal Statuut of Reorganisatieleidraad.
4. Indien een dienstverband voor bepaalde tijd of een opeenvolging van dienstverbanden voor bepaalde tijd die een termijn behelzen van meer dan 2 jaar, al dan niet tussentijds door de werkgever wordt opgezegd of van rechtswege eindigt, heeft de werknemer recht op flankerend beleid, conform het voor de instelling vigerende Sociaal Beleidskader, inclusief de daarin opgenomen termijnen.

Artikel 9.4 Ontslagverboden

1. Opzegging kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke werknemer, noch gedurende het bevallingsverlof noch, indien zij haar werk heeft hervat, gedurende 6 weken na einde bevallingsverlof. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of een verloskundige verlangen.
2. Opzegging kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 9.4a Ontslag tijdens proeftijd

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

Artikel 9.5 Ontslag wegens opheffing functie of overtolligheid

1. Aan de werknemer kan eervol ontslag worden verleend:
 - a. wegens opheffing van zijn functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de organisatie-eenheid waarbij de werknemer werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die organisatie-eenheid.
2. Ontslag op één van de in het eerste lid genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de werknemer binnen het gezagsbereik van de werkgever andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel

indien de werknemer zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal teneinde het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan, uitgangspunt zijn, dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers.

3. Ontslag op één van de in het eerste lid genoemde gronden vindt uiterlijk 1 jaar na bekendwording van de opheffing van de functie/overtolligheid, plaats. In het Lokaal Overleg kan in geval van een reorganisatie een langere termijn worden overeengekomen.
4. Ontslag wegens overtolligheid van werknemers die een vast dienstverband hebben vindt plaats in de volgende rangorde¹¹:
 - a. zij die 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan;
 - b. zij die de leeftijd van 35 jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren hebben doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst, waaronder mede begrepen jaren doorgebracht in dienst van een Nederlandse universiteit of van een Nederlands academisch ziekenhuis;
 - c. zij die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht.Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de werknemer behorende 0-4-jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal 6 jaren.
5. Indien het belang van de werkgever dit vordert kan bij de verlening van het ontslag van de rangorde bedoeld in het vierde lid, worden afgeweken. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan 1 % van het aantal werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de betrokken organisatie-eenheid, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij naar een bepaald vooraf vastgesteld plan.
6. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt, afhankelijk van het Sociaal Beleidskader, een opzeggingstermijn van tenminste 3 maanden in acht genomen.
7. De werknemer wordt na verplaatsing van de organisatie-eenheid waarbij hij werkzaam is eervol ontslag verleend, als op grond van door hem kenbaar gemaakte, aan zijn persoonlijke omstandigheden ontleende en door de werkgever als geldig erkende bedenkingen van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich naar de verplaatsing zal voegen dan wel zal blijven voegen, tenzij de werkgever het mogelijk acht aan de werknemer andere passende werkzaamheden op te dragen, waarvoor eerder bedoelde bedenkingen niet gelden.
8. Binnen een periode van uiterlijk 1 jaar nadat de werknemer de hem in gevolge dit artikel opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan hem alsnog eervol ontslag worden verleend, als die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Hierbij geldt geen opzegtermijn.

¹¹ Voor de werkgevers naar burgerlijk recht geldt onverkort het BBA 1945.

Artikel 9.6 Ontslag wegens einde externe financiering

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

Artikel 9.7 Ontslag wegens flexibel pensioen en uittreden (FPU)

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

Artikel 9.8 Ontslag uit het dienstverband wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid

Ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt gedurende 2 jaar een ontslagverbod. Dit ontslagverbod geldt niet indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert om:

- a. gevolg te geven aan, door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven, redelijke voorschriften en/of mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige, getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. Onder 'passende arbeid' wordt in het kader van dit artikel verstaan: alle arbeid waarop de krachten en bekwaamheden van de werknemer zijn berekend tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a lid 2 WAO¹².

Artikel 9.9 Ontslag wegens het aanvaarden van een publieke functie

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

¹² Zie Wet verbetering poortwachter, Stb. 2001, 628.

3. Aan de werknemer die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie, eervol ontslag verleend.

Artikel 9.10 Ontslag uit dienstverband voor onbepaalde tijd

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

Artikel 9.11 Ontslag op andere gronden

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

Artikel 9.12 Herplaatsingsinspanning

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

Artikel 9.13 Bezwaar tegen ontslagbesluiten

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

Artikel 9.14 Ontslag na herplaatsing

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

HOOFDSTUK 10 - VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 10.1 Vergoedingen/tegemoetkomingen

De instelling stelt regels vast met betrekking tot de vergoeding voor of tegemoetkoming in:

- a. reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen;
- b. reiskosten woon-/werkverkeer;
- c. kosten in verband met het gebruik van telecommunicatieapparatuur;
- d. .kosten van een maaltijd in geval van overwerk;
- e. kosten in verband met verhuizingen van en naar het buitenland;
- f. naar het oordeel van de werkgever andere noodzakelijk te maken kosten.

Artikel 10.2 Beroepskosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van de noodzakelijke kosten gemaakt ten behoeve van de uitoefening van zijn functie.¹³
2. De werknemer dient voorafgaand aan het maken van de kosten een gemotiveerd verzoek in voor de vergoeding van de kosten genoemd in lid 1. De werkgever neemt hierover een besluit.

KINDEROPVANG: DAGOPVANG, BUITENSCHOOLSE OPVANG EN GASTOUDEROPVANG

10.3 Werkgeversbijdrage kinderopvang

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van dagopvang, buitenschoolse opvang of gastouderopvang, bij een geregistreerd kindercentrum/gastouderbureau, indien hij als ouder of verzorger is belast met de feitelijke verzorging van het betreffende kind.
2. Het recht op een tegemoetkoming geldt tot aan het moment dat het voortgezet onderwijs van het kind begint.
3. De tegemoetkoming van de werkgever bedraagt 1/6 van de kosten van een kindplaats die fiscaal onbelast kunnen worden vergoed, met in achtneming van het gestelde in lid 4.
4. De werkgeversbijdrage wordt berekend en toegekend op grond van het aantal dagdelen en uitsluitend voor de dagen dat de werknemer daadwerkelijk bij de werkgever werkt (met inbegrip van vakantieverlof, ziekte en/of feestdagen).¹⁴
5. Het recht op een werkgeversbijdrage eindigt op de datum van de beëindiging van het dienstverband van de werknemer.
6. Voorwaarde voor verkrijging van de werkgeversbijdrage is dat de werknemer op de door werkgever voorgeschreven wijze, alle documenten en mutaties in de kinderopvang overlegt die de werkgever voor het toekennen van de werkgeversbijdrage nodig heeft.

¹³ Teneinde de inzetbaarheid van de werknemer alsmede de kwaliteit bij de uitoefening van de functie te waarborgen heeft hij recht op vergoeding van de beroepskosten. Partijen hebben hierbij vooral gedacht aan kosten van onder andere congresbezoek, vakliteratuur, reis- en verblijfkosten.

¹⁴ Toelichting: de werknemer die volgens zijn werktijdenregeling 4x9 uur per week werkt, heeft bijvoorbeeld recht op een tegemoetkoming voor maximaal 8 dagdelen kinderopvang.

Het gaat daarbij ondermeer om het bewijs van registratie van het kindercentrum/het gastouderbureau, de overeenkomst inzake kinderopvang en betalingspecificaties.

Artikel 10.4 t/m 10.8 zijn per 1 januari 2005 vervallen.

Artikel 10.9 Hardheidsclausule

Van het bepaalde in artikel 10.3 kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken indien naar het oordeel van de werkgever strikte toepassing niet voorziet in de bijzondere omstandigheden van het individuele geval.

TEGEMOETKOMING BINNENLANDSE VERHUISKOSTEN EN PENSIONKOSTEN

Artikel 10.10 Functionele verhuisplicht

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

Artikel 10.11 Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Voor noodzakelijk te maken verhuiskosten (zijnde herinrichtingskosten en transportkosten) in verband met verhuizing of overplaatsing in Nederland wordt een tegemoetkoming dan wel vergoeding verstrekt.
2. Voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten komen in aanmerking:
 - a. de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met uitzicht daarop;
 - b. de werknemer met een tijdelijk dienstverband van 2 jaar of meer, dat op het moment van verhuizing nog tenminste 1 jaar duurt.
3. De in lid 2 bedoelde werknemer die binnen een afstand van 30 km¹⁵ van de standplaats komt te wonen, ontvangt eenmalig een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten en volledige vergoeding van de in redelijkheid te maken transportkosten ten behoeve van het overbrengen van de inboedel.
4. Alleen bij wijziging van de standplaats kan de werknemer opnieuw aanspraak maken op de vergoeding en/of tegemoetkoming als bedoeld in het vorige lid.
5. De werknemer dient binnen een half jaar na zijn verhuizing zijn verzoek om een tegemoetkoming in de verhuiskosten bij de werkgever ingediend te hebben.

¹⁵ Deze wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB routeplanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route.

Artikel 10.12 Hoogte herinrichtingskosten en transportkosten

1. De tegemoetkoming in de herinrichtingskosten bedraagt € 2.042,-.
2. De tegemoetkoming in de herinrichtingskosten wordt netto uitbetaald, met inachtneming van het hiervoor geldende fiscale maximum. Op het deel van de tegemoetkoming dat het fiscale maximum te boven gaat, worden belasting en premies ingehouden.
3. De in redelijkheid te maken transportkosten ten behoeve van het overbrengen van de inboedel worden volledig vergoed op basis van een door de werkgever goedgekeurde offerte. De werkgever kan nadere regels stellen omtrent selectie en gebruik van het verhuisbedrijf.
4. Indien een functionele verhuisplicht wordt opgelegd bedraagt de tegemoetkoming in de herinrichtingskosten, in afwijking van het eerste lid, 12% van het jaarsalaris op het moment van de verhuizing, met een minimum van € 2.226,- en een maximum van € 5.445,-
5. Ook in geval van een functieverplaatsing kan de werknemer aanspraak maken op de hogere tegemoetkoming in de herinrichtingskosten als bedoeld in het vierde lid. In dat geval blijft de terugbetalingsverplichting ex artikel 10.14 buiten toepassing.

Artikel 10.13 Kosten tijdelijke huisvesting/pensionkosten

1. Indien dagelijks heen en weer reizen tussen woonplaats en standplaats naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs niet mogelijk is en er voor de werknemer sprake is van feitelijk dubbele woonlasten dan wel pensionkosten wordt, bij indiensttreding, gedurende maximaal 1 jaar en tegen overlegging van bewijsstukken, een tegemoetkoming toegekend voor de kosten verbonden aan een verblijf in een pension in (of binnen een afstand van 30 km¹⁶ van) de standplaats.
2. Bij een tijdelijk dienstverband van maximaal 2 jaar, waarvan bij het aangaan van het dienstverband vaststaat dat verlenging dan wel voortzetting van het dienstverband niet aan de orde is, kan de tegemoetkoming in de pensionkosten worden toegekend voor maximaal 2 jaar, indien overigens wordt voldaan aan de voorwaarden zoals genoemd in lid 1.
3. De hoogte van de tegemoetkoming in de pensionkosten bedraagt per maand maximaal € 230,-.
4. Indien aan de werknemer ingevolge lid 1 een pensionkostenvergoeding is toegekend, dan worden op zijn verzoek de reiskosten naar zijn vaste woonplaats vergoed voor ten hoogste één heen- en terugreis per 4 weken (op basis van NS tarieven 2e klas).

¹⁶ Deze wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB routeplanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route.

Artikel 10.14 Terugbetaling verhuiskosten

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

Artikel 10.15 Herziening/beëindiging vergoeding en/of tegemoetkoming

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

- a. bij verhuizing naar een andere woonplaats buiten een afstand van 30 km¹⁷ van de standplaats of wijziging van standplaats;
- b. indien -voorzienbaar- gedurende 2 maanden geen werkzaamheden in de standplaats worden verricht, anders dan in geval van vakantie.

Artikel 10.16 Nadere regels

De werkgever kan ter uitvoering van de artikelen 10.10 t/m 10.15 nadere regels stellen.

¹⁷ Afstand wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB-routeplanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route.

HOOFDSTUK 11 - DISCIPLINAIRE MAATREGELEN, SCHORSING EN NON-ACTIVITEIT

Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen

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

Artikel 11.2 Vrijheid van meningsuiting

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

Artikel 11.3 Schorsing

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

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

Artikel 11.4 Non-activiteit

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

Artikel 11.5 Bezoldiging tijdens schorsing of non-activiteit

1. Tijdens de schorsing of de non-activiteit kan de bezoldiging voor één derde gedeelte worden ingehouden. Na verloop van 6 weken kan een verdere inhouding ook van het volle bedrag van de bezoldiging plaatsvinden. Geen inhouding vindt plaats als de werknemer op non-actief is gesteld omdat:
 - a. het belang van de werkgever dit naar de mening van de werkgever vordert;
 - b. de werknemer plaatsing in een psychiatrische inrichting of daarmee gelijk te stellen inrichting ondergaat;
 - c. de werknemer politiebewaring of in verzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering ondergaat, mits niet gevolgd door inbewaringstelling.
2. De ingehouden bezoldiging kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan de werknemer worden uitbetaald, indien de schorsing of non-activiteit niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel of ontslag op grond van onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf vanwege misdrijf. Op de uit te keren bezoldiging worden in mindering gebracht de inkomsten die de werknemer sedert de schorsing of gedurende de non-activiteit heeft genoten uit arbeid die hij heeft kunnen verrichten, tenzij dit, naar het oordeel van de werkgever, onredelijk of onbillijk is.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de werknemer kan aan anderen worden uitbetaald.
4. Als de werknemer is geschorst of op non-actief is gesteld tijdens ziekte, wordt onder bezoldiging verstaan, hetgeen daaronder voor de toepassing van het ZAOI wordt verstaan.

Artikel 11.6 Nadere regels

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

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

Artikel 12.1 Doel aanstelling OIO

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

Artikel 12.2 Aard, duur en omvang dienstverband OIO

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

Artikel 12.3 Bezoldiging OIO

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

6. Indien een deeltijd-dienstverband wordt aangegaan en van tevoren bekend is dat de promotieduur langer zal zijn dan 4 jaar (zie artikel 12.2 lid 1) vindt de periodieke verhoging naar de volgende trede naar evenredigheid van tijd plaats¹⁸.
7. Nadat salaristrede 4 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.

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

1. OIO's die op 30 september 2003 in dienst zijn van een WVOI-werkgever en voor wie de periodiekdatum niet op 1 oktober ligt, worden per 1 oktober 2003 horizontaal ingeschaald in de nieuwe salarisschaal. Voor deze zittende OIO's wordt de periodiekdatum gesteld op 1 oktober, waarbij de eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend per 1 oktober 2004.
2. De op 30 september 2003 specifiek voor de categorie OIO's bestaande collectieve en individuele belonings- en vergoedingsregelingen, met uitzondering van de tegemoetkoming in de drukkosten voor proefschriften, zijn per 1 oktober 2003 vervallen.
3. OIO's die op 30 september 2003 in dienst zijn van een WVOI-werkgever en die als gevolg van het overeengekomen ingroeitraject en als gevolg van het vervallen van bestaande belonings- en vergoedingsregelingen, er in hun inkomen op achteruitgaan, worden voor het verschil volledig gecompenseerd.
4. Dit artikel komt per 1 oktober 2005 te vervallen.

Artikel 12.5 Aard en omvang van de werkzaamheden

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

Artikel 12.6 Opleidings- en begeleidingsplan

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de OIO en in overeenstemming met de aangewezen promotiebegeleider dan wel promotor, voor iedere OIO een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de indienstneming aan de OIO wordt uitgereikt.
2. De OIO wordt niet in dienst genomen dan nadat op grond van het opleidings- en begeleidingsplan is komen vast te staan dat aan hem de vereiste universitaire opleiding en begeleiding zal worden gegeven met inbegrip van het daartoe vereiste onderwijs.

¹⁸ Als een OIO dus 8 jaar over zijn promotieonderzoek gaat doen houdt hij in het 2^e jaar trede 1 en gaat hij in het 3^e jaar naar trede 2, enzovoort.

3. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar voor de verdere duur van het dienstverband nader ingevuld en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.
4. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid worden in het opleidings- en begeleidingplan in ieder geval vastgelegd:
 - a. welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b. wie voor de OIO optreedt als begeleider, wie de promotor is en dat de OIO bij de aanvang van zijn promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over zijn promotieonderzoek met de promotor;
 - c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider dan wel promotor te geven persoonlijke begeleiding waarop de OIO ten minste recht heeft.

Artikel 12.7 Functioneren OIO en evaluatieprocedure

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

Artikel 12.8 Geschillenregeling.

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

Artikel 12.9 Getuigschrift

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

HOOFDSTUK 13 - OVERIGE AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN

Artikel 13.1 Tijdelijk dienstverband met buitenlandse toponderzoeker

Eén keer per jaar zal aan de WVOI-overlegtafel worden gerapporteerd in hoeverre artikel 1.2 lid 2 is toegepast. In 2006 zal het gebruik van de betreffende bepaling worden geëvalueerd.

Artikel 13.2 Loopbaanbeleid en carrièreperspectief

1. Persoonlijke Ontwikkelingsplannen als bedoeld in artikel 6.4: Het streven is erop gericht dat uiterlijk 1 januari 2005 met 75% en uiterlijk 1 januari 2006 met 100% van de werknemers (met uitzondering van projectmedewerkers NWO) een Persoonlijk Ontwikkelingsplan is afgesproken. Werkgevers zullen van de vorderingen verslag doen in hun Sociaal Jaarverslag en zullen de werknemersorganisaties jaarlijks informeren over de realisering van bovenstaande kwantitatieve doelstelling. In 2006 worden de ervaringen met het POP geëvalueerd.
2. Inzet middelen: jaarlijks rapporteren werkgevers in hun Sociaal Jaarverslag over de middelen die zijn ingezet voor het stimuleren van de ontwikkeling van hun werknemers, met als streefbedrag ten minste 0,8% van de totale loonsom.
3. Jeugdbanen/jopplaatsen: gedurende de looptijd van de CAO worden binnen de WVOI 5 jeugdbanen-jopplaatsen aangeboden ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

13.3 Loondoorbetaling 2^e ziektejaar

Bij ziekte wordt de loondoorbetaling in de eerste 12 maanden op 100% gehandhaafd en de volgende 12 maanden ('tweede ziektejaar') naar 70% teruggebracht. Als de werknemer werkzaamheden verricht in het kader van reïntegratie dan ontvangt hij over de gewerkte uren 100% bezoldiging. Er moet sprake zijn van een reële arbeidsprestatie. Hieronder wordt ook het voor reïntegratie volgen van een opleiding verstaan. Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar 50% of meer van zijn arbeidsduur arbeid verricht, ontvangt hij over de resterende ziekteverlofuren in het tweede ziektejaar 85% in plaats van 70% van zijn bezoldiging.

Deze afspraken treden in werking op 1 september 2005 en gelden voor werknemers die op of na 1 september 2004 ziek zijn geworden.

Op het moment dat de gevolgen van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) duidelijk zijn voor de CAO-OI treden partijen in overleg over de wijze waarop de CAO-OI wordt gewijzigd. In dit overleg wordt aandacht besteed aan:

- de loondoorbetaling in het eerste ziektejaar van volledig arbeidsongeschikten die na een vervroegde keuring al in het eerste ziektejaar een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)-uitkering ontvangen;
- de werkgelegenheid van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn;
- de werknemers die door de cumulatie van alle verslechtingen in onderhavige regelgeving onder het sociaal minimum terecht komen.

Artikel 13.4 Stand van zaken studies

In voorgaande CAO's zijn diverse studies afgesproken. De stand van zaken van de nog lopende studies is als volgt.

1. Bij de CAO-OI 2001-2002 is een werkgroep ingesteld voor de studie *functiewaardering en beloningssystematiek*. De besluitvorming hierover heeft geresulteerd in invoering van een nieuw systeem voor functiewaardering per 1 juli 2003, Functie Niveau Matrix, hierna FNM. Bij indeling van de functie in een hogere schaal is 1 april 2003 de datum van de van krachtwording van het nieuwe systeem. De beloning wordt met terugwerkende kracht tot die datum vastgesteld. Deze terugwerkende krachtbepaling geldt tevens voor werknemers die wegens arbeidsongeschiktheid, FPU of pensioen uit dienst zijn getreden. Indien lagere functiewaarden worden vastgesteld zal dit geen consequenties hebben voor het eerder geboden salarisperspectief van de werknemer. Partijen hebben afgesproken dat invoering van de FNM uiterlijk 1 juli 2005 dient te zijn afgerond. Deze termijn kan in overleg met de ondernemingsraad met maximaal 6 maanden worden verlengd. Over de wijze van invoering wordt door werkgevers overlegd met de OR binnen de kaders die vertegenwoordigers van partijen in de paritaire stuurgroep functiewaardering op 13 mei 2003 overeen zijn gekomen.

Partijen hebben een 'Bezwarenregeling Functiewaardering FNM' voor de onderzoek-instellingen vastgesteld.

Tevens is een paritair samengestelde bezwaaradviescommissie op WVOI-niveau ingesteld met een onafhankelijk voorzitter. Deze commissie brengt een unaniem advies uit. De werkgever neemt het advies over tenzij redelijkheid en billijkheid zich daartegen verzetten. De bezwaaradviescommissie is ingesteld voor de duur van de invoeringsperiode.

Per 1 januari 2006 wordt het functioneren van de bezwaaradviescommissie geëvalueerd. Alsdan zal door partijen een besluit worden genomen over het al dan niet voortzetten van deze commissie.

2. *Levensloopregeling*

Per 1 januari 2006 wordt de wettelijke levensloopregeling van kracht waarmee werknemers kunnen sparen voor periodes van onbetaald verlof of om eerder te stoppen met werken. De levensloopregeling heeft gevolgen voor enkele bestaande CAO- (verlof) regelingen. In paritair werkgroepverband zal worden gezien welke consequenties de levensloopregeling heeft voor bestaande verlofregelingen. Partijen zullen vóór 1 januari 2006, in een "tijdelijke" levensloopregeling afspraken vastleggen rondom betaald ouderschapsverlof en overige onderwerpen waarvoor de VUT, Pré-pensioen en levensloop fiscale consequenties heeft.

Gelden die vrijkomen door wijzigingen of vervallen van regelingen die in de levensloopregeling worden ingebracht, zijn beschikbaar als arbeidsvoorwaardenruimte voor invulling van de levensloopregeling-OI.

De discussie rondom al dan niet afschaffen van leeftijdsvrijstellingen wordt meegenomen in afspraken rondom levensloop.

Tot de definitieve levensloopregeling-OI ingaat blijft de huidige SROI (bijlage 2 CAO-OI) van kracht.

3. Met betrekking tot de wijziging van de fiscale regels voor het *sparen van verlofdagen* ten behoeve van prépensionering, zijn de toepasselijke regelingen in deze CAO per 1 oktober 2003 aangepast en hiermee in overeenstemming gebracht met de uitspraak die de staatssecretaris van Financiën desgevraagd bij brief van 30 oktober 2003 heeft gedaan,

(welke hij vervolgens per e-mail van 15 december 2003 ambtelijk nader heeft toegelicht) en die het volgende inhoudt:

- Verlof dat is gespaard in de jaren 2001-2003 kan tot uiterlijk 1 januari 2007 voor prépensionering worden opgenomen.
- Verlof dat is gespaard over de jaren voorafgaand aan 2001 kan ook nog ná 1 januari 2007 voor prepensionering worden opgenomen.
- Vanaf 1 oktober 2003 kan ten behoeve van prépensionering geen verlof meer worden gespaard.

4. Bezwaar tegen ontslagbesluiten.

Onderzocht wordt of het juridisch mogelijk is, de opschorting van de ontslagdatum die ontstaat bij toepassing van artikel 9.13 lid 3 en die het gevolg is van de wijze waarop gebruik is gemaakt van de bezwaartermijnen in de AWB, te anticumuleren.

Indien dit juridisch mogelijk blijkt treden partijen in overleg over een mogelijke aanpassing van artikel 9.13 lid 3 gedurende de looptijd van deze CAO.

Artikel 13.5 Aanwending budgetten

1. Afgesproken is om de SOP/SROI -budgetten en het budget De Jaren Tellen in beginsel te bestemmen ten behoeve van uitgaven als gevolg van deelname door de werknemers aan de thans geldende SROI.
2. Het budget Kwaliteitsbeleid zal in beginsel worden bestemd ten behoeve van het in artikel 6.4 opgenomen recht van de werknemer om 1 keer per 5 jaar een professioneel loopbaanadvies te krijgen of in het kader van employability.
3. Indien gelden uit de betreffende budgetten resteren, zal door de instelling in het Lokaal Overleg een voorstel ten behoeve van de besteding van die restanten worden gedaan.
4. Tenslotte zijn partijen overeengekomen dat, indien de budgetten SOP/SROI en de Jaren Tellen niet toereikend zijn voor de kosten van deelname aan de SROI, het budget Kwaliteitsbeleid kan worden aangewend.
5. De verantwoording over de besteding van de genoemde budgetten zal in het Lokaal Overleg plaatsvinden. Met ingang van 1 maart 2001 worden de decentrale arbeidsvoorwaardengelden geïndexeerd, overeenkomstig de wijzigingen in het hier overeengekomen CAO-OI loon. Daarnaast zullen algemene kortingen en bonussen met betrekking tot het P-deel van de financiering eveneens doorwerken in deze indexering.
6. De uitgaven aan kinderopvang in 2001 worden, voor zover zij ten laste werden gebracht van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden, hieruit geschrapt. Dit bedrag wordt per 1 januari 2002 structureel overgeheveld naar de lumpsum van de verschillende instellingen.
7. De kosten die voortvloeien uit de implementatie van de Wet Arbeid en Zorg in hoofdstuk 5 van deze CAO, worden -voor zover deze uitgaan boven de regelingen uit deze wet-vooralsnog ten laste gebracht van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden.

Artikel 13.6 Mogelijkheid tot versnelde pensioenopbouw

Met het oog op de invoering bij het ABP van een systeem van middelloon in plaats van eindloon, dat ongunstig blijkt te zijn voor de pensioenopbouw van werknemers die op latere leeftijd hun maximale salaris bereiken, hebben partijen afgesproken dat zodra er een centraal pensioenakkoord is, de mogelijkheden worden onderzocht van een versnelde opbouw van pensioen. Over de uitkomsten van dit onderzoek wordt gerapporteerd aan de CAO-tafel. Op grond van die rapportage zullen CAO-partijen zonodig nadere afspraken maken.

HOOFDSTUK 14 - OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 14.1 Regelingen op instellings- en werkgeversniveau

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

Artikel 14.2 Bestaande regelingen uit RWO, ARAR of BW

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

Artikel 14.3 Dienstverbanden voor bepaalde tijd aangegaan vóór 1 augustus 1999

1. De artikelen 2.5 tot en met 2.10 zijn van toepassing op dienstverbanden voor bepaalde tijd die op of na 1 augustus 1999 ingaan.
2. De artikelen 2.5 tot en met 2.10 gelden niet voor op 31 juli 1999 bestaande dienstverbanden voor bepaalde tijd die op of na 1 augustus 1999 worden verlengd. Op deze dienstverbanden blijven de bepalingen 2.2 tot en met 2.7 alsmede 15.2 en 15.3 van het RWO d.d. 3 augustus 1995, (Stb. 394 1995), gevoegd als bijlage 5 van deze CAO, onverkort van toepassing.

Artikel 14.4 Vakantierechten

Indien het op 31 december 1999 bestaande recht van een werknemer op vakantie-uren (inclusief aantal leeftijdsuren) op grond van oude regelingen uitgaat boven de regeling van artikel 5.1 lid 1 en lid 2, dan wordt het recht bevroren, totdat op basis van de regeling die van kracht werd per 1 januari 2000¹⁹ en is weergegeven in het huidige artikel 5.1 lid 1 en lid 2, recht op meer verlof ontstaat.

Artikel 14.5 Overgangsregeling ADV

1. Werknemers die op 31 december 2003 in dienst waren van een WVOI-werkgever en die oude rechten ontlenen aan de ADV-regeling zoals die gold voor 1 augustus 1989 behouden deze rechten. Het gaat daarbij in het bijzonder om werknemers die de mogelijkheid hadden om ADV in vast salaris om te zetten via een ophoging van het percentage dienstverband.

¹⁹ Aantal basisvakantiedagen werd voor iedereen bij indiensttreding 23 c.q. 184 uur.

2. Ten aanzien van werknemers die gebruik maakten van de uitbetalingsvariant ADV (maandelijkse toelage), zoals opgenomen in de ADV-regeling die is ingegaan op 1 augustus 1998, wordt de uitbetaling in 3 jaar afgebouwd volgens de staffel 2004 100%, 2005 67%, 2006 33%, 2007 0%, tenzij de werknemer aangeeft van deze overgangsbepaling geen gebruik te willen maken en de aanspraak alsnog in verlof wil omzetten.
3. Bij wijziging van de omvang van het dienstverband van een werknemer die gebruik maakt van één van de overgangsbepalingen, kan door hem op de overgangsbepalingen geen beroep meer worden gedaan en geldt de per 1 januari 2004 geldende nieuwe regeling vakantieverlof (bijlage 3 bij deze CAO).

Bijlagen 1 t/m 7

Bijlage 1.

SALARISTABELLEN

Salarisschalen onderzoekinstellingen

Schalen vastgesteld d.d. 01-06-2002.

Bedrag in Euro's	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1320	0									
1348		0								
1378	1		0							
1409		1	1	0						
1435	2			1						
1463	3	2	2		0					
1494	4			2						
1527	5	3	3		1					
1569	6	4		3		0				
1616		5	4		2	1				
1673		6	5	4						
1730		7	6	5	3	2				
1783			7	6	4		0			
1837			8	7	5	3	1			
1887			9	8	6	4				
1938				9	7	5	2			
1988				10	8	6				
2039					9	7	3	0		
2091					10	8	4			
2143						9	5	1		0
2191						10	6			
2244							7	2	0	1
2297							8			
2353							9	3	1	2
2417							10	4		
2475								5	2	3
2525								6		
2580								7	3	4
2636								8		
2686								9	4	5
2734								10		
2786									5	6
2884									6	7
2994									7	8
3090									8	9
3188										10
3287										11
3396										12

Bedrag in Euro's	11	12	13	14	15	16	17	18	
2884	0								
2994	1								
3090	2								
3188	3								
3287	4								
3396	5								
3505	6	0							
3608	7	1							
3708	8	2							
3810	9	3							
3908	10	4							
3963	11								
4013		5	0						
4116		6	1						
4213		7	2	0					
4315		8	3	1					
4443		9	4	2					
4506		10							
4570			5	3	0				
4698			6	4	1				
4826			7	5	2				
4888			8						
4954				6	3	0			
5088				7	4	1			
5227				8	5	2			
5369				9	6	3	0		
5542					7	4	1		
5716					8	5	2		
5898					9	6	3	0	
6087						7	4	1	
6281						8	5	2	
6482						9	6	3	
6689							7	4	
6901								8	5
7123								9	6
7350									7
7584									8
7827									9

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-04-2005

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1328	0																		1328
1356		0																	1356
1386	1		0																1386
1417		1	1	0															1417
1444	2			1															1444
1472	3	2	2		0														1472
1503	4			2															1503
1536	5	3	3		1														1536
1578	6	4		3		0													1578
1626		5	4		2	1													1626
1683		6	5	4															1683
1740		7	6	5	3	2													1740
1794			7	6	4		0												1794
1848			8	7	5	3	1												1848
1898			9	8	6	4													1898
1950				9	7	5	2												1950
2000				10	8	6													2000
2051					9	7	3	0											2051
2104					10	8	4												2104
2156						9	5	1		0									2156
2204						10	6												2204
2257							7	2	0	1									2257
2311							8												2311
2367							9	3	1	2									2367
2432							10	4											2432
2490								5	2	3									2490
2540								6											2540
2595								7	3	4									2595
2652								8											2652
2702								9	4	5									2702
2750								10											2750
2803									5	6									2803
2901									6	7	0								2901
3012									7	8	1								3012
3109									8	9	2								3109
3207										10	3								3207
3307										11	4								3307
3416										12	5								3416
3526											6	0							3526
3630											7	1							3630
3730											8	2							3730
3833											9	3							3833
3931											10	4							3931
3987											11								3987
4037												5	0						4037
4141												6	1						4141
4238												7	2	0					4238
4341												8	3	1					4341
4470												9	4	2					4470
4533												10							4533
4597													5	3	0				4597
4726													6	4	1				4726
4855													7	5	2				4855
4917													8						4917
4984														6	3	0			4984
5119														7	4	1			5119
5258														8	5	2			5258
5401														9	6	3	0		5401
5575															7	4	1		5575
5750															8	5	2		5750
5933															9	6	3	0	5933
6124																7	4	1	6124
6319																8	5	2	6319
6521																9	6	3	6521
6729																	7	4	6729
6942																	8	5	6942
7166																	9	6	7166
7394																		7	7394
7630																		8	7630
7874																		9	7874

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-08-2006

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1349	0																		1349
1378		0																	1378
1408	1		0																1408
1440		1	1	0															1440
1467	2			1															1467
1496	3	2	2		0														1496
1527	4			2															1527
1561	5	3	3		1														1561
1603	6	4		3		0													1603
1652		5	4		2	1													1652
1710		6	5	4															1710
1768		7	6	5	3	2													1768
1823			7	6	4		0												1823
1878			8	7	5	3	1												1878
1928			9	8	6	4													1928
1981				9	7	5	2												1981
2032				10	8	6													2032
2084					9	7	3	0											2084
2138					10	8	4												2138
2190						9	5	1		0									2190
2239						10	6												2239
2293							7	2	0	1									2293
2348							8												2348
2405							9	3	1	2									2405
2471							10	4											2471
2530								5	2	3									2530
2581								6											2581
2637								7	3	4									2637
2694								8											2694
2745								9	4	5									2745
2794								10											2794
2848									5	6									2848
2947									6	7	0								2947
3060									7	8	1								3060
3159									8	9	2								3159
3258										10	3								3258
3360										11	4								3360
3471										12	5								3471
3582											6	0							3582
3688											7	1							3688
3790											8	2							3790
3894											9	3							3894
3994											10	4							3994
4051											11								4051
4102												5	0						4102
4207												6	1						4207
4306												7	2	0					4306
4410												8	3	1					4410
4542												9	4	2					4542
4606												10							4606
4671													5	3	0				4671
4802													6	4	1				4802
4933													7	5	2				4933
4996													8						4996
5064														6	3	0			5064
5201														7	4	1			5201
5342														8	5	2			5342
5487														9	6	3	0		5487
5664															7	4	1		5664
5842															8	5	2		5842
6028															9	6	3	0	6028
6222																7	4	1	6222
6420																8	5	2	6420
6625																9	6	3	6625
6837																	7	4	6837
7053																	8	5	7053
7281																	9	6	7281
7512																		7	7512
7752																		8	7752
8000																		9	8000

SALARISSCHALEN ONDERZOEKER IN OPLEIDING (Oio)

	euro's			
	per 01-10-2004	per 01-04-2005	per 01-10-2005	per 01-08-2006
Oio-1	1777,00	1788,00	1848,00	1878,00
Oio-2	1837,00	1848,00	2156,00	2190,00
Oio-3	2143,00	2156,00	2257,00	2293,00
Oio-4	2244,00	2257,00	2367,00	2405,00

MINIMUMBEDRAG VAKANTIE-UITKERING:

€ 132,57

VANAF 1-1-2005 TOT 1-1-2006 GELDEN DE VOLGENDE ZKOI-BEDRAGEN PER MAAND:

	euro's
(Mede)betrokkene	84,79
Kind jonger dan 16 jaar (maximaal 1 kind)	42,39
Kind 16 jaar of ouder	49,55
Toeslag	12,03
Aanvullende toeslag	5,45

SALARISTABEL INSTROOMBANEN

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

SALARISTABEL DOORSTROOMBANEN

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

WML = wettelijk minimumloon

Bijlage 2. SENIORENREGELING ONDERZOEKINSTELLINGEN

1. Inleiding

De WVOI heeft, gelet op het ervaringsgegeven dat de behoeften van werknemers van 57+ aanmerkelijk uiteenlopen, een seniorenregeling op maat ontwikkeld, met als uitgangspunt dat een optimale arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt gestimuleerd. Binnen de kaders van de 'efficiëntie van de bedrijfsvoering' wordt door middel van taakverlichting/-taakvermindering, zoveel mogelijk tegemoet gekomen aan de individuele situatie van de werknemer.

In het najaarsakkoord van 2003 is afgesproken dat vóór april 2004 overeenstemming zal worden bereikt over het stelsel met betrekking tot fiscale facilitering ten behoeve van Vut/prepensioen en levensloop in te voeren per 1 januari 2006. Indien uit deze besluitvorming ingrijpende wijzigingen volgen voor medewerkers van de WVOI zal in paritair verband worden bezien op welke wijze deze seniorenregeling wordt aangepast.

2. Looptijd

De Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI) is per 1 december 1997 in werking getreden en wordt per 1 oktober 2003 herzien. De regeling is verlengd tot 1 januari 2005. Aan de werknemer die gedurende de looptijd van deze regeling instroomt, worden alle rechten die uit deze regeling voortvloeien gegarandeerd tot aan het 65^e jaar.

Tot de definitieve levensloopregeling OI ingaat blijft de Seniorenregeling (SROI) van kracht.

3. Inhoud van de regeling

416 seniorendagen

Werknemers kunnen vanaf 57 jaar tot in beginsel 65 jaar hun feitelijke werktijd per week terugbrengen. Hiervoor stelt de werkgever maximaal 416 seniorendagen beschikbaar. Voor deeltijders geldt dit aantal dagen naar rato van de omvang van hun dienstverband. Deze seniorendagen kunnen alleen in het kader van de seniorenregeling worden ingezet.

Over een seniorendag in het kader van deze regeling wordt 90% bruto salaris doorbetaald.

Percentage werktijdvermindering

De werktijd kan, bij zowel een fulltime als parttime dienstverband, met 5% of een veelvoud daarvan, met een maximum van 40% per week worden teruggebracht.

Het percentage werktijdvermindering kan op verzoek van de werknemer 1 keer per jaar worden gewijzigd, waarbij verlaging van dat percentage niet mogelijk is.

Een verzoek om tussentijdse verhoging van het percentage kan worden gehonoreerd, wanneer er naar het oordeel van de werkgever sprake is van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden en het dienstbelang dit toelaat.

Gebruik van de FPU-regeling

Indien een werknemer gebruik maakt van de seniorenregeling is hij op 61 respectievelijk 62 jarige leeftijd, afhankelijk van het feit of hij vóór of ná 1 april 1997 50 jaar of ouder was, verplicht voor de omvang van de werktijdvermindering die hij op dat moment heeft, gebruik te maken van de FPU regeling. Deze verplichting geldt alleen wanneer het percentage werktijdvermindering meer dan 20% bedraagt. De werknemer kan vanaf dat moment geen beroep meer doen op de seniorendagen.

Als de werktijdvermindering minder dan of gelijk is aan 20% van de oorspronkelijke omvang van het dienstverband, kan de werktijdvermindering doorlopen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer, met dien verstande dat het maximaal beschikbaar gestelde aantal seniorendagen van 416 niet mag worden overschreden.

De werknemer houdt uiteraard steeds het recht om (eerder) met FPU te gaan.

In afwijking van de genoemde verplichting om op 61 dan wel 62 jarige leeftijd gebruik te maken van de FPU-regeling, mag een werknemer die, ingevolge de overgangsregeling FPU, met 'langer doorwerken' een FPU-uitkering van 100% kan opbouwen, de verplichte overgang naar de FPU uitstellen tot uiterlijk het moment dat hij recht heeft op 100% FPU, voor dat deel dat hij gebruik maakt van de seniorenregeling.

Het recht op deelname aan de seniorenregeling vervalt zodra de werknemer recht heeft op 100% FPU; respectievelijk op de leeftijd van 62 jaar dan wel op de leeftijd van 62 jaar en 5 maanden (mits hij de voorgaande jaren gemiddeld eenzelfde arbeidsomvang heeft gehad).

Afspraak over deelname

De werknemer van 57 jaar die pas op 62 jarige (spil-)leeftijd met 100% FPU kan, en daarom 5 jaar van de seniorenregeling gebruik zou moeten maken²⁰, heeft de mogelijkheid vanaf 1 oktober 2003 tot 1 januari 2005 deelname aan de seniorenregeling overeen te komen, zonder dat per die datum al behoeft te worden gestart met het opnemen van het saldo seniorendagen. Wanneer de werknemer in het eerste jaar wél al wil starten met het terugbrengen van zijn percentage werktijd per week, mag hij zijn vakantieverlofaanspraak hiervoor flexibel, wekelijks inzetten.

Wanneer de werknemer start met het opnemen van het saldo seniorendagen en aldus de overeengekomen afspraak over deelname effectueert, treden de gevolgen die aan deelname aan de seniorenregeling verbonden zijn, zoals weergegeven onder 4, in werking.

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

²⁰ Tot 1 oktober 2003 was dat i.v.m. de lagere FPU-spilleeftijd namelijk 4 jaar.

4. Gevolgen voor overige arbeidsvoorwaarden/aanspraken

1. De opname van de senioren timer wordt aangemerkt als buitengewoon verlof met gedeeltelijk (90%) behoud van bezoldiging over die tijd. De werkgever zal zorgdragen voor de doorbetaling van de verschuldigde premies aan de Stichting Pensioenfonds ABP op basis van het oorspronkelijke dienstverband voor zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel (conform de regeling ouderschapsverlof).
2. Alle aan de bezoldiging gerelateerde financiële aanspraken blijven berekend op basis van de bezoldiging die de werknemer genoten zou hebben wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken. Dit betekent dat zaken als 'ZKOI-uitkering', 'pensioen-uitkering' (inclusief invaliditeitspensioen), 'FPU-uitkering', 'vakantie-uitkering' en 'Eindejaarsuitkering' niet wijzigen als gevolg van het deelnemen aan deze senioren timer.
3. 154 vakantieuren, alle leeftijdsverlofturen en de 60+ regeling (half uur korter werken per dag) worden ingeleverd vanaf het moment van deelname aan de senioren timer.
4. Bij gebruik van deze regeling wordt vanaf het moment van deelname aan de senioren timer, vakantieverlof²¹ naar rato van de omvang van de feitelijke werkweek toegekend.
5. Onverminderd de bestaande Regeling/Gedragscode Nevenwerkzaamheden op instellingsniveau, worden alle nieuwe inkomsten uit arbeid die de werknemer verwerft naast zijn verminderde dienstbetrekking in verband met deze regeling, gekort op de bezoldiging. De korting bedraagt maximaal de bezoldiging die wordt doorbetaald over de senioren timer (= 90%). Er blijft dus altijd recht bestaan op de bezoldiging die behoort bij de omvang van het dienstverband minus de senioren timer.
6. Indien de werknemer de in het kader van deze regeling beschikbaar gestelde senioren timer niet geheel gebruikt dan wel er voor kiest in het geheel geen gebruik te maken van deze regeling, kan op geen enkele andere wijze aanspraak op de senioren timer worden gemaakt. Uitbetaling zal derhalve niet plaatsvinden.
7. Bij ziekte op een senioren timer vindt geen compensatie plaats. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid worden gebaseerd op de bezoldiging ingevolge deze senioren timer.

5. Randvoorwaarden

1. De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling een aaneengesloten ABP-dienstitijd hebben van tenminste vijf jaar en tenminste vijf jaar in dienst zijn bij een van de WVOI-instellingen, inclusief de hierbij aangesloten werkgevers naar burgerlijk recht, waarbij de regelgeving van het ABP bepalend is.

²¹ Resterend basisverlof = 184 uren. Op grond van gekozen SROI invulling (5%-20%) wordt dit basis vakantieverlof naar rato toegekend: bij 1 dag SROI betekent dit een verlofrecht van 4/5 van 184 uur.

2. Toekomstige wijzigingen van de FPU regelingen door het ABP werken integraal door in deze Seniorenregeling. Indien door die wijzigingen de SROI niet meer aansluit op FPU-regelgeving zal de SROI regeling opnieuw onderwerp van overleg zijn tussen de CAO-partijen.
3. De werknemer kan vanaf 57 jaar tot 65 jaar op elk moment instappen in deze regeling, met dien verstande dat alle in deze regeling genoemde spelregels onverkort van toepassing blijven.
4. Wanneer van de seniorenregeling gebruik wordt gemaakt, is uitbreiding van de werktijd of terugkeer naar de volledige werktijd niet mogelijk.

6. Procedure

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

7. Overgangsregelingen

1. Werknemers die al van de SOP regeling gebruik maken kunnen niet overstappen naar deze regeling.
2. Afspraken met werknemers die op 1 oktober 2003 reeds gebruik maken van de seniorenregeling zoals die gold vóór laatstgenoemde datum, blijven ongewijzigd en onverminderd van kracht en gegarandeerd tot aan het 65^e jaar. De aanpassingen die per 1 oktober 2003 in de SROI zijn aangebracht zijn derhalve niet op hen van toepassing.

8. Hardheidsclausule seniorenregeling

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

Bijlage 3. Toelichting en nadere uitwerking Vakantieverlof OI

1. Algemeen

De vormgeving van vakantie en arbeidsduurverkorting zoals vastgelegd in de CAO-OI 2002-2003 wordt met ingang van 1 januari 2004 vervat in één regeling vakantieverlof waarin vakantieverlof en ADV wordt samengevoegd tot één verlofaanspraak: het vakantieverlof. Daarmee komt het onderscheid tussen vakantieverlof en ADV te vervallen. Wel dient te worden voldaan aan de dwingend wettelijke bepalingen met betrekking tot vakantieverlof.

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

2. Varianten

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

a. Jaarvariant

Uitgangspunt is een feitelijk te werken aantal uren van maximaal 40 uur per week, met een saldo van 338 uur verlof. Dit vakantieverlof kan in overleg met de werkgever door het jaar heen door de werknemer worden opgenomen.

b. Weekvariant

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

c. Meerjarenvariant

Uitgangspunt is een feitelijk, in overleg met de werkgever, te werken aantal uren, van maximaal 40 per week. Het maximaal te bestemmen aantal uren is 178 uur per kalenderjaar.

Bij aanvang van de spaarperiode kiest de werknemer ter besteding van de te sparen dagen uit een van de 3 onderstaande doelen.

1. sabbatical (verlof voor onderzoek, studie, studiereizen etc.). Hiervoor kan gedurende maximaal 5 jaar worden gespaard. Indien de werkgever instemt met het doel van het sabbatical zal de werkgever de gespaarde tijd verhogen dan wel compenseren met minimaal 25% van het aantal gespaarde uren.
2. recreatief verlof. Hiervoor kan gedurende maximaal 3 jaar worden gespaard. Het is uiteraard aan de werknemer waarvoor hij deze periode benut.

3. verrichten van zorgtaken (niet zijnde zorgverlof of palliatief zorgverlof als bedoeld in artikel 5.13 CAO-OI). Hiervoor kan gedurende maximaal 5 jaar worden gespaard. In overleg met de werkgever kan de werknemer het gespaarde verlof aaneengesloten dan wel in delen opnemen.

- Het gespaarde verlof dient te worden opgenomen binnen 2 jaar na einde van de periode waarover vakantie-uren zijn gespaard.
Zolang het gespaarde saldo na verstrijken van de spaartermijn niet volledig door de werknemer is opgenomen, kan niet opnieuw van een spaarvariant gebruik worden gemaakt.
- Een jaar voordat het verlof in gaat kan de werknemer eventueel het gekozen doel éénmalig wijzigen. De werkgever stemt hiermee in, tenzij zwaarwegende redenen zich hier tegen verzetten.
- De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, dient het gespaarde verlof te hebben opgenomen voorafgaand aan de datum van beëindiging van het dienstverband. Het gespaarde verlof wordt niet uitbetaald.
- Bij uitdiensttreding van een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd worden de ten behoeve van de meerjarenvariant gespaarde uren uitbetaald voor zover het niet mogelijk is de uren vóór de ontslagdatum op te nemen. Bij overlijden worden de gespaarde uren eveneens uitbetaald.
- N.B.: de werkgever is verplicht de geldwaarde van het gespaarde verlof van de werknemer weg te zetten op een geblokkeerde rekening bij een onafhankelijke financiële instelling zoals een spaarbank of spaarfonds.

3. Procedurele bepalingen

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

4. Overige bepalingen

Arbeidsongeschiktheid

- Indien de werknemer ziek/arbeidsongeschikt is op een verlofdag die op basis van een voor de weekvariant gemaakte keuze is ingeroosterd, dan worden deze vakantieverlof-uren met het verlofsaldo navenant herrekend.

De opbouw van vakantieverlof op basis van de weekvariant wordt na een half jaar van arbeidsongeschiktheid geacht te zijn stopgezet, overeenkomstig de opbouw en opname van het verlof ingevolge artikel 5.6 CAO.

Seniorenregeling

- Bij gebruikmaking van de seniorenregeling worden 154 vakantieverlofuren, vermeerderd met leeftijdsuren en de 60+ regeling op het saldo verlofuren in mindering gebracht.

5. Overgangsbepaling

- 1 Werknemers die op 31 december 2003 in dienst waren van de werkgever en die oude rechten ontleen aan de ADV-regeling zoals die gold voor 1 augustus 1998, behouden deze rechten. Het gaat daarbij in het bijzonder om werknemers die de mogelijkheid hadden om ADV in vast salaris om te zetten via een ophoging van het percentage dienstverband.
2. Ten aanzien van werknemers die gebruik maakten van de uitbetalingsvariant ADV (maandelijkse toelage) zoals opgenomen in de ADV-regeling die is ingegaan op 1 augustus 1998, wordt de uitbetaling in 3 jaar afgebouwd volgens de staffel 2004 100%, 2005 67%, 2006 33%, 2007 0%, tenzij de werknemer aangeeft van deze overgangsbepaling geen gebruik te willen maken en de aanspraak alsnog in verlof wil omzetten.
- 3 Bij wijziging van de omvang van het dienstverband van een werknemer die gebruikmaakt van één van de overgangsbepalingen, kan door hem op de overgangsbepalingen geen beroep meer worden gedaan en geldt de per 1 januari 2004 geldende nieuwe regeling vakantieverlof.

6. Rekenvoorbeelden

Omvang dienstverband/ aanstellings- omvang	Volledige feitelijke werkweek & naar rato	Totaal vakantie- verlof (in uren) <i>exclusief</i> <i>leeftijdsuren</i>	Verplicht op te nemen als vakantie (in uren)	Vrij inzetbare uren	Inzetbare uren in de meerjaren- variant
38 uur	40-urig	338	130	208	178
34,2 uur	36-urig	304,2	117	187	160
30,4 uur	32-urig	270,4	104	166	142
19 uur	20-urig	169	65	104	89

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

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

Voorbeeld 1

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 20 uur.

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

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

Voorbeeld 2

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 19 uur.

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

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

Voorbeeld 3

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 32 uur.

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

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

Voorbeeld 4

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

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

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

Bijlage 4. Overlegprotocol WVOI - Centrales van overheidspersoneel per 1 oktober 2003

Overwegende:

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

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

Artikel 1 Definities

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

Artikel 2 Uitgangspunten en looptijd

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

Artikel 3 Relatie tot de CAO

Dit protocol maakt deel uit van de CAO-OI.

Artikel 4 Het overleg op WVOI-niveau

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

Artikel 5 Het overleg op instellingsniveau

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

Artikel 6 Besluitvorming

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

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

Artikel 7 Geschillen

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

Artikel 8 Inhoud van het overleg op werkgeversniveau

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

=====

Aanvulling bijlage 4

FACILITEITEN VOOR CENTRALES EN ONDERNEMINGSRADEN

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

Over faciliteiten voor ondernemingsraden worden op werkgeversniveau afspraken gemaakt.

RECHTSBESCHERMING LEDEN LO

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

Artikel 4.5 WHW

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

Bijlage 5. RWOO BEPALINGEN 2.2 tot en met 2.7, 15.2 en 15.3

Artikel 2.2

1. De aanstelling geschiedt in vaste of tijdelijke dienst.
2. Aan een aanstelling in vaste dienst gaat doorgaans een aanstelling in tijdelijke dienst vooraf.
3. Degene die geen Nederlander is, kan slechts worden aangesteld indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 9 van de Vreemdelingenwet (Stb. 2000, 495) en de vergunning tot verblijf van het verrichten van arbeid in loondienst niet uitsluit of indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 1 van de Vreemdelingenwet
4. Geen aanstelling vindt plaats in een functie als bedoeld in artikel 12.6, eerste lid, van personen die op het tijdstip, waarop de voor die functie vastgestelde leeftijdsgrens wordt bereikt, geen onderbroken diensttijd van ten minste 5 jaren, doorgebracht in één of meer zodanige functies, kunnen aanwijzen.
5. Het vierde lid is van overeenkomstige toepassingen in geval van plaatsing van een personeelslid in een functie als in dat lid bedoeld.

Artikel 2.3

1. Aanstelling in tijdelijke dienst kan geschieden voor bepaalde of onbepaalde tijd. Aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd kan al dan niet geschieden voor een vast bepaalde termijn.
2. Aanstelling in tijdelijke dienst kan uitsluitend geschieden op een grond als genoemd in het derde tot en met het achtste lid.
3. Aanstelling in tijdelijke dienst kan geschieden voor een proeftijd van ten hoogste 2 jaar, zonodig in bijzondere gevallen op verzoek van het personeelslid te verlengen met ten hoogste 1 jaar en zonodig met de tijd, gedurende welke het personeelslid de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht. Indien het personeelslid na ontslag aan dezelfde instelling voor een andere functie opnieuw voor een proeftijd wordt aangesteld, kan de totale duur van de proeftijden niet meer bedragen dan 3 jaar.
4. Aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste 2 jaar, al dan niet op verzoek van het personeelslid te verlengen met ten hoogste 1 jaar, kan plaatsvinden:
 - a. van personen die nog niet voldoen aan de voor aanstelling in vaste dienst gestelde eisen;
 - b. indien een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is voorgenomen;
 - c. ter vervanging van een personeelslid dat door tijdelijke afwezigheid zijn functie geheel of gedeeltelijk niet kan vervullen;
 - d. ter tijdelijke vervulling van een vacante functie;
 - e. van personen, behorende tot de categorie van arbeidskrachten, noodzakelijk in verband met schommelingen in de hoeveelheid van de te verrichten werkzaamheden.
5. Aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste 5 jaar kan plaatsvinden als academie-onderzoeker voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek specifieke personeelsplaatsen die mede op advies van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen zijn toegewezen. Aanstelling als bedoeld in de eerste volzin, is uitsluitend mogelijk van personen die aan een universiteit een doctoraat hebben verkregen.

6. Aanstelling in tijdelijke dienst kan plaatsvinden:
 - a. van personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter, daaronder mede begrepen werkzaamheden in het kader van een in tijd beperkt project;
 - b. van personen die in dienst worden genomen ten behoeven van noodzakelijke aanpassing van de personeelssterkte uitsluitend op grond van tijdelijk beschikbare financiële middelen;
 - c. van personen in deeltijdfunctie die zij bekleden in verband met het feit dat zij elders een andere functie bekleden die voor de van hen te verwachten bijdrage aan het hoger afstandsonderwijs dan wel het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek van wezenlijk belang wordt geacht;
 - d. van onbezoldigde personen;
 - e. van personen die in dienst worden genomen als leerling tot opleiding voor enig beroep dan wel in verband met hun verdere wetenschappelijke of praktische vorming.
7. Aanstelling in tijdelijke dienst kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 12.3, 13.4, 13.10, 13.23, 14.7, 14.8, 15.7 en 16.19, alsmede in het geval, bedoeld in artikel 9.24, vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
8. Het instellingsbestuur kan regels vaststellen waarbij het aantal gronden voor tijdelijke aanstelling wordt beperkt of uitgebreid.

Artikel 2.4

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 2.3, derde, vierde dan wel zesde lid, onder a of b, zich niet meer voordoet, wordt een aanstelling in vaste dienst verleend, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.
2. In de gevallen, bedoeld in het eerste lid, wordt in elk geval aangenomen, dat de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst, zich niet meer voordoet, wanneer het personeelslid sinds 5 jaren, in bijzondere gevallen te verlengen met 1 jaar, zonder onderbreking langer dan 3 maanden in dienst is geweest van:
 - a. een instelling;
 - b. een bijzondere universiteit, genoemd onder b in de bijlage behorende bij de wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
 - c. de Universiteit van Amsterdam;
 - d. een academisch ziekenhuis, bedoeld in artikel 1.13 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, waarvan laatstelijk tenminste 2 jaar van de huidige instelling. In die gevallen wordt het personeelslid een aanstelling in vaste dienst verleend.
3. Bij de vaststelling van de diensttijd, bedoeld in het tweede lid, wordt niet meegeteld diensttijd, doorgebracht in een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 2.3, zesde lid, onder c of d, 13.3, 13.4, 13.10, 13.23, 14.7, 14.8, 15.7 of 16.19, dan wel diensttijd doorgebracht in een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van overeenkomstige bepalingen die van toepassing zijn op het personeel in dienst van een universiteit of academisch ziekenhuis bedoeld in het tweede lid, onder b, c en d.

Artikel 2.5

1. In geval van een aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd voor een vast bepaalde termijn, deelt het instellingsbestuur uiterlijk 3 maanden vóór het einde van die termijn aan het personeelslid mede, dat bij het verstrijken van die termijn de aanstelling ingevolge artikel 12.4, eerste lid, van rechtswege eindigt of dat de aanstelling in tijdelijke dienst wordt verlengd met een daarbij aangegeven vast bepaalde termijn dan wel wordt omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst op eenzelfde of andere grond of in een aanstelling in vaste dienst, onverminderd artikel 2.4.
2. In geval van een aanstelling in tijdelijke dienst voor een bepaalde tijd anders dan voor een vast bepaalde termijn dan wel in geval van een aanstelling in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd, wordt, wanneer de grond voor de aanstelling is vervallen, aan het personeelslid, indien hem geen ontslag wordt verleend, medegedeeld dat de aanstelling in tijdelijke dienst op een zelfde of andere grond dan wel wordt omgezet in een aanstelling in vaste dienst, onverminderd artikel 2.4.
3. In geval van omzetting in een aanstelling in tijdelijke dienst op eenzelfde of andere grond krachtens het eerste of tweede lid, is artikel 2.9, tweede lid, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.6

Indien na het verstrijken van de vast bepaalde termijn waarvoor een aanstelling in tijdelijke dienst heeft plaatsgevonden, het personeelslid met instemming van het instellingsbestuur zijn opgedragen werkzaamheden voortzet, is vanaf het tijdstip waarop die termijn is verstreken, de aanstelling omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.7

Indien een personeelslid is aangesteld in tijdelijke dienst op grond van artikel 2.3, vijfde dan wel zesde lid, onder a, b of e, onderzoekt het instellingsbestuur ingeval de aanstelling is geschied voor een vast bepaalde termijn, vóór het einde van die termijn, en anders voordat het tot ontslag overgaat, of binnen zijn gezagsbereik het personeelslid een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie kan worden opgedragen. Indien het niet mogelijk is het personeelslid een andere passende functie op te dragen, wordt hem, onverminderd artikel 2.5, daarvan mededeling gedaan.

Artikel 15.2 Tijdelijke aanstellingen NWO

lid 1 - Artikel 2.4, tweede lid, is niet van toepassing op personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter als bedoeld in artikel 2.3 zesde lid onder a.

lid 2 - Artikel 2.7 is niet van toepassing op het personeel bedoeld in het eerste lid.

Artikel 15.3

De duur van de aanstelling van personen als bedoeld in artikel 15.2 eerste lid, kan de tijd van 5 jaren, zonodig in bijzondere gevallen te verlengen tot ten hoogste 8 jaren, niet te boven gaan.

Bijlage 6. Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)

Vooraf

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

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

Per 1 januari 2006 kan aan werknemers in de schalen 17 en 18, ter vermindering van verlofstuwmeren, een individueel arbeidsvoorwaardenarrangement worden aangeboden waarin maximaal 15 vakantieverlofdagen (120 uur) extra kunnen worden ingebracht.

Vanaf 1 januari 2006 kunnen werknemers die voor hun kinderen aantoonbaar gebruik maken van reguliere kinderopvang binnen AVOM 2 extra vakantieverlofdagen (16 uur) laten uitbetalen.

Voor 31 december 2008 wordt het aantal inzetbare dagen bij AVOM verhoogd van 5 naar 10 dagen (van 40 naar 80 uur). Werkgevers bepalen in overleg met de (lokale) ondernemingsraad het tempo waarin deze verhoging wordt gerealiseerd.

1. Definities

bronnen:	de arbeidsvoorwaarden die worden 'ingebracht';
doelen:	de arbeidsvoorwaarden die worden 'verworven';
bezoldiging:	zie CAO-OI artikel 1.1 lid 2;
salaris:	zie CAO-OI artikel 1.1 lid 20;
salaris per uur:	zie CAO-OI artikel 1.1 lid 22

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

Aan de regeling AVOM kan iedere werknemer deelnemen, tenzij bij het effectueren van de AVOM-keuze het resterende dienstverband korter dan 6 maanden duurt en er geen uitzicht is op verlenging.

De AVOM-keuze kan 1 keer per jaar worden gemaakt.

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

3. De bronnen

AVOM kent de volgende bronnen:

Bron 1: vakantieverlofuren;

Bron 2: bruto-salaris.

3.1 Ad bron 1 vakantieverlofuren

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

Vakantieverlofuren kunnen worden ingebracht met een minimum van 16 uur en een maximum van 40 uur per jaar. Het resterend saldo over een jaar moet bij een volledige arbeidsduur tenminste 160 vakantieverlofuren bedragen, waarbij naast toekomstig verlof ook reeds opgebouwd verlof kan worden ingezet. Bij degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur worden het minimum en maximum aantal in te zetten uren alsmede het resterend saldo vakantieverlofuren berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. Indien de inbreng van vakantieverlofuren tot doel heeft de verwerving van de doelen 'Fiets-privé' of 'Studiekosten' (zie paragraaf 4) kunnen op het moment van keuze, de vakantieverlofuren voor de komende 3 jaar worden ingebracht.

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

De werknemer die aantoonbaar gebruik maakt van reguliere kinderopvang mag vanaf 1 januari 2006 16 extra vakantieverlofuren laten uitbetalen.

3.2 Ad bron 2 bruto-salaris

De inbreng van bruto-salaris geschiedt op basis van een schriftelijke afspraak over verlaging van het bruto-maandsalaris met een vast bedrag.

De werknemer heeft daarbij de volgende keuzen:

- verlaging gedurende een periode van 1 of 12 maanden met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Indien de datum van ingang gevolgen heeft voor pensioen of sociale zekerheid is keuze voor een andere ingangsdatum mogelijk;
- verlaging van het bruto-salaris in de maand dat het vakantiegeld wordt uitbetaald;
- indien de inbreng van bruto-salaris tot doel heeft de verwerving van de 'fiets-privé' of 'studiekosten' (zie paragraaf 4) kan de periode ook 24 of 36 maanden zijn met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat, of kan de verlaging plaatsvinden in de maand mei van twee of drie opeenvolgende jaren.
- indien de inbreng van bruto-salaris tot doel heeft de verwerving van de doelen 'reiskosten woon-werkverkeer' of 'kinderopvang' kan deze keuze, indien de werknemer dat desgevraagd jaarlijks aangeeft, over meerdere jaren doorlopen. De verlaging vindt plaats met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat en wordt beëindigd wanneer de grondslag voor deze doelen vervalft dan wel wanneer de werknemer aangeeft niet meer van deze doelen gebruik te willen maken.

Aan deze keuzen zijn de volgende voorwaarden gesteld:

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

4. De doelen

AVOM kent de volgende doelen:

Doel 1: vakantieverlofuren;

Doel 2: *spaaruren; (vervallen per 01-01-2004);*

Doel 3: geld;

Doel 4: *PC-privé; (vervallen per 27-08-2004);*

Doel 5: vermindering reiskosten woon-werkverkeer/fiets-privé;

Doel 6: Kinderopvang;

Doel 7: vermindering eigen bijdrage studiekosten.

4.1 Ad doel 1 vakantieverlofuren

Het maximaal te verwerven aantal vakantieverlofuren bedraagt 40 uur per jaar (deeltijders: naar rato omvang dienstverband). De reguliere regels voor het opnemen van verlof (verjaring, afstemming met leidinggevende etc.) zijn van toepassing.

4.2 Ad doel 2 spaaruren

Het AVOM-doel 'spaaruren' is per 1-1-2004 vervallen.

Per dezelfde datum zijn er 3 meerjaren spaarvarianten opgenomen in de Regeling vakantieverlof (bijlage 3 bij deze CAO).

4.3 Ad doel 3 geld

Het maximaal aantal uit te betalen vakantieverlofuren bedraagt 40 uur per jaar (deeltijders: naar rato omvang dienstverband). Op de betaling worden de voorgeschreven inhoudingen gedaan. Het resulterende bedrag wordt uitbetaald met het bruto-salaris over de maand waarin de AVOM-keuze ingaat.

Per 1 januari 2006 kan aan werknemers in de schalen 17 en 18, ter bestrijding van verlofstuwmeren, een individueel arbeidsvoorwaardenarrangement worden aangeboden waarin maximaal 15 vakantieverlofdagen (120 uur) extra kunnen worden ingebracht

Vanaf 1 januari 2006 kunnen werknemers die voor hun kinderen aantoonbaar gebruik maken van reguliere kinderopvang binnen AVOM 2 extra vakantieverlofdagen (16 uur) laten uitbetalen.

Met instemming van de ondernemingsraad kan de werkgever in specifieke situaties voor bepaalde groepen/functies afspraken maken over ophoging met maximaal 38 uur van het aantal als bron in te zetten vakantieverlofuren tot maximaal 78 uur. Het instemmingsrecht komt toe aan de meest gereede ondernemingsraad, gezien de reikwijdte van het voorstel van werkgever (centrale ondernemingsraad dan wel ondernemingsraad van een instituut/ bedrijfs-onderdeel).

4.4 Ad doel 4 PC-privé

Het AVOM-doel 'PC-privé' is per 27-08-2004 vervallen.

4.5 Ad doel 5 Vermindering reiskosten woon-werkverkeer & fiets-privé

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

Dit AVOM-doel biedt de werknemer twee alternatieven:

- a. een verhoging van de onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer.
Werknemers voor wie de kosten van woon-werkverkeer geheel of ten dele voor eigen rekening komen, kunnen, binnen de geldende fiscale grenzen, de onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer ophogen met een bedrag gelijk aan het verschil tussen de fiscaal vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer en een eventueel van de werkgever ontvangen tegemoetkoming in de kosten daarvan. De hoogte van het fiscaal vrijgestelde bedrag is afhankelijk van het aantal reisdagen en de afstand woon-werkverkeer. Het gebruik van dit doel is beperkt tot een enkele reisafstand woon-werkverkeer per dag van 10 kilometer (ondergrens) tot 60 kilometer (bovengrens) van de werkplek, gemeten via de ANWB-routeplanner ('snelste route').
- b. Fiets-privé: zie 4.5.2 t/m 4.5.6.

4.5.2 Beperking deelnemers

Het doel Fiets-privé staat niet open voor degenen die dit doel eerder hebben gekozen tijdens de 3 jaren voorafgaande aan de maand waarin de AVOM-keuze ingaat.

4.5.3 Keuze fiets, accessoires en verzekering

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

Hiervoor gelden per 2004 de volgende voorwaarden:

1. indien de cataloguswaarde van de aan te schaffen fiets hoger is dan de fiscale vrijstelling (in 2004: € 749,-) wordt het meerdere in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat met de werknemer verrekend door een inhouding op het netto-salaris;
2. de waarde van accessoires (bijv. regenkleding, onderhoudsbeurten of sloten) mag niet meer dan de fiscale grens (in 2004: € 250,-) bedragen;
3. het dient te gaan om een gangbare fietsverzekering.

4.5.4 Verklaring fietsgebruik voor woon-/werkverkeer

Indien de afstand tussen woonplaats en standplaats groter is dan 15 kilometer levert de werknemer bij zijn aanvraag een ondertekende verklaring 'fietsgebruik voor woon-werkverkeer'²² in. De werkgever toetst de verklaring op aannemelijkheid.

4.5.5 Administratieve afhandeling

De administratieve afhandeling van dit doel kan worden uitbesteed²³. De werkgever voldoet de kosten van fiets, accessoires en verzekering rechtstreeks, dan wel via de instantie waaraan de administratieve afhandeling is uitbesteed, aan de leverancier.

²² Hieruit blijkt hoe vaak en over welk traject de fiets in het woon-werkverkeer wordt gebruikt.

²³ Bijvoorbeeld aan Nationale Fietsprojecten (NFP). In dat geval fiatteert de werkgever de aanvraag en zendt deze door aan NFP. NFP toetst of de keuze van de werknemer aan de fiscale voorwaarden voldoet, plaatst de bestelling van de fiets, regelt aflevering van de fiets bij een door de werknemer gekozen erkende rijwielhandel en brengt de fiets in rekening bij de werkgever.

4.5.6 Afwikkeling en eigendomsoverdracht

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

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

De voorgeschreven fiscale bijtelling (in 2004: € 68,-) vindt plaats in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat.

4.6 Ad doel 6 Kinderopvang

Werkgeversbijdrage verhogen met bruto-salaris

De werknemer van wie de partner geen werkgeversbijdrage in de kinderopvang ontvangt, kan bruto-salaris inzetten voor het doel kinderopvang, mits hij hierdoor het fiscale maximum ("1/3-werkgeversbijdrage") niet overschrijdt²⁴.

4.7 Ad doel 7 Vermindering eigen bijdrage studiekosten

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

Dit doel biedt de werknemer de mogelijkheid om het deel van de kosten dat conform de CAO niet door de werkgever wordt vergoed, te verlagen met bruto-salaris of de geldwaarde van een aantal vakantie-uren.

Bij keuze van dit doel is er alleen de restrictie dat op jaarbasis minimaal 160 vakantieverlofuren moeten resteren en geldt er derhalve geen maximum van 40 uur-inbreng.

²⁴ Dit doel is alleen interessant als de medewerker geen aanspraak kan maken op aanvullende fiscale tegemoetkoming.

5. Van bron naar doel

5.1 'Valutadatum'

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

<u>van bron</u>		<u>naar doel</u>
vakantieverlofuren	-> uurwaarde ->	geld
vakantieverlofuren	-> uurwaarde ->	fiets
vakantieverlofuren	-> uurwaarde ->	studiekosten
brutosalaris	-> maal ->1,121 ->	vakantieverlofuren
bruto-salaris	-> maal ->1,121 ->	reiskosten woon/werkverkeer
bruto-salaris	-> maal ->1,121 ->	fiets
bruto-salaris	-> maal ->1,121 ->	kinderopvang
bruto-salaris	-> maal ->1,121 ->	studiekosten

5.2 Waarde en kosten van een vakantieverlofuur

Bij de bepaling van de geldswaarde van een vakantieverlofuur wordt uitgegaan van de van toepassing zijnde bezoldiging zoals die geldt in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Deze wordt voor degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur herleid naar een bezoldiging zoals die in geval van een volledige arbeidsduur zou gelden. Inbreng van een vakantieverlofuur levert $1/165^{\text{ste}}$ deel van deze herleide bezoldiging op. Verwerving van een vakantieverlofuur kost $1/165^{\text{ste}}$ deel van de herleide bezoldiging.

5.3 Inbreng van bruto-salaris

Een afspraak over verlaging van het bruto-salaris kan leiden tot een lagere vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Bij verrekening van ingebracht bruto-salaris met te verwerven doelen wordt zondig de waarde van de ingebrachte bronnen bepaald op: ingebracht bruto-salaris verhoogd met 12,1%.

6. Consequenties verlaging bruto-salaris

Verlaging van het bruto-salaris werkt direct door op de aan het salaris gerelateerde toelagen en vergoedingen en op de verschuldigde premies voor sociale verzekeringen én op de aanspraken op deze sociale verzekeringen.

Verlaging van het bruto-salaris leidt tot wijziging van het pensioengevend inkomen en daarmee tot een wijziging in FPU- en pensioenaanspraken (nabestaandenpensioen, invaliditeitspensioen en ouderdompensioen) en de daarvoor verschuldigde premies.

7. Afhandeling van de AVOM-aanvraag

7.1 Informatie

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

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

7.2 Indiening aanvraag

Werknemers voor wie de regeling openstaat (paragraaf 2) kunnen 1 maal per jaar hun keuze kenbaar maken door inlevering van het door hen ondertekende AVOM-aanvraagformulier.

Afhankelijk van de gekozen doelen voegt de werknemer bij het aanvraagformulier de vereiste bijlagen bij (verklaring fietsgebruik woon-werkverkeer) en de verklaring dat hij kennis heeft genomen van mogelijke consequenties van verlaging van het bruto-salaris. De werkgever verschaft per brochure informatie over de fiscale en andere consequenties van de keuzemogelijkheden. Een werknemer kan desgewenst bij de afdeling personeelszaken nadere informatie vragen over de gevolgen van zijn keuze.

8. Criteria voor honorering van de aanvraag

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

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

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

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

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

9. Tussentijdse herziening

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

10. Opschorting deelname

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

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

Uitgangspunt voor de aangepaste afspraak is dat de financiële verplichtingen die uit de oorspronkelijke afspraak voortvloeien volledig door de werknemer worden nagekomen. Op grond van de hardheidsclausule (CAO-OI art 1.11) kan de werkgever hiervan afwijken.

11. Beëindiging

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

12. Slotbepalingen

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

De hardheidsclausule (CAO-OI art 1.11) is van toepassing.

Bijlage 7. Regeling telewerken

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Toelichting

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

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

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

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

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

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

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

Onderhavige regeling strekt er niet toe de werkvorm telewerken bij alle onderzoekinstellingen "in te voeren". Afspraken over de invoering van telewerken kunnen beter op decentraal niveau worden gemaakt omdat op dat niveau het beste de afweging kan worden gemaakt of telewerken wenselijk en mogelijk is. De regeling geeft aan betrokkenen die het gebruik van deze werkvorm overwegen wel een duidelijk kader ten aanzien van de (rechtspositionele) voorwaarden die daarbij in acht moeten worden genomen. Binnen dit kader kunnen op decentraal niveau nadere regels in overeenstemming met de ondernemingsraden worden afgesproken.

Artikelsgewijs

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

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

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

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

Daarnaast zien de afspraken op:

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

Artikel 5

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

Verstrekking van een telewerkvoorziening houdt in dat de voorziening eigendom wordt van de werknemer. Het ter beschikking stellen van een voorziening houdt in dat de voorziening in bruikleen aan de werknemer wordt gegeven en eigendom blijft van de werkgever. De vergoeding van de voorziening houdt in dat aan de werknemer een geldbedrag wordt gegeven voor de telewerkvoorziening. De belastingwetgeving maakt het mogelijk dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan telewerkvoorzieningen onbelast of tot een bepaalde maximumwaarde onbelast kunnen worden verstrekt, ter beschikking gesteld of vergoed. Bij de verlening van de telewerkvoorzieningen kan daarmee derhalve rekening worden gehouden.

Artikel 6

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

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

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

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

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