

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**UNIVERSITEIT NYENRODE BV
TE BREUKELLEN**

LOOPTIJD 01-01-2017 T/M 31-12-2017

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Universiteit Nyenrode BV, gevestigd te Breukelen

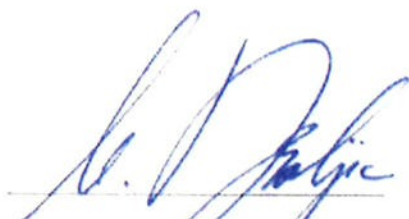
als partij ter ene zijde

en

organisatie van werknemers FNV, gevestigd te Utrecht

als partij ter andere zijde

is een Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:



Prof. dr. M. Dzoljić namens
Universiteit Nyenrode BV



M. Schuurman
organisatie van werknemers FNV

op 30 januari 2017 te Breukelen

INHOUDSOPGAVE

1.	ALGEMENE BEPALINGEN	1
Paragraaf 1	Algemene bepalingen	1
Artikel 1.1	Definities en afkortingen	1
Artikel 1.2	Bevoegdheid werkgever	2
Artikel 1.3	Looptijd en wijziging	2
Artikel 1.4	Werkings sfeer	2
Artikel 1.5	Inzage en verstrekking	3
Artikel 1.6	Verplichtingen van partijen	3
Paragraaf 2	Verplichtingen werkgever en werknemer	3
Artikel 1.7	Algemeen	3
Artikel 1.8	Standplaats	3
Artikel 1.9	Wijziging van functie	3
Artikel 1.10	Wijziging van werkzaamheden	5
Artikel 1.11	Ongewenst gedrag	5
Artikel 1.12	Nevenwerkzaamheden	5
Artikel 1.13	Persoonlijk voordeel	5
Artikel 1.14	Geheimhouding	5
Artikel 1.15	Aansprakelijkheid en schadeloosstelling	6
Artikel 1.16	Dienstkleding, onderscheidingstekens	6
Paragraaf 3	Octrooi- en auteursrecht	7
Artikel 1.17	Algemeen	7
Artikel 1.18	Meldingsplicht	7
Artikel 1.19	Overdracht en behoud van rechten	7
Artikel 1.20	Vergoedingen	9
2.	INHOUD DIENSTVERBAND	10
Artikel 2.1	Inhoud dienstverband	10
Artikel 2.2	Aangaan dienstverband	10
Artikel 2.2a	Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd	11
Artikel 2.3	Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen	11
Artikel 2.4	Gesponsorde Leerstoel	12
3.	SALARIËRING	13
Paragraaf 1	Algemeen	13
Artikel 3.1	Salarisbetaling	13
Artikel 3.2	Salarisschalen en salarisherziening	13
Artikel 3.3	Individuele salarisverhoging	13
Artikel 3.4	Eindejaarsuitkering	14
Artikel 3.4a	Flexibele eindejaarsuitkering	14
Artikel 3.5	Inschaling en loopbaanvorming	14
Artikel 3.6	Waarneming	14
Artikel 3.7	Fiscale belastbaarheid	15
Artikel 3.8	Vakantie-uitkering	15
Artikel 3.9	Waarnemingstoelage	15
Artikel 3.10	Toelage onregelmatige dienst	15
Artikel 3.11	Intrekken toelage	15
Artikel 3.12	Garantietoelage	16
Paragraaf 2	Gratificaties en vergoedingen	16
Artikel 3.13	Gratificatie Dienstjubileum	16
Artikel 3.14	Gratificatie Arbeidsprestaties	16
Artikel 3.15	Vergoeding Reiskosten woon- werkverkeer	16
Artikel 3.16	Vergoeding Dienstreizen	17
Artikel 3.17	Vergoeding Overwerk	17

4.	ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF	18
Paragraaf 1	Arbeidsduur en werktijden	18
Artikel 4.1	Volledige arbeidsduur	18
Artikel 4.2	Werktijdenregeling	18
Paragraaf 2	Vakantie	18
Artikel 4.3	Opbouw vakantiedagen	18
Artikel 4.4	Leeftijdsdagen	18
Artikel 4.5	Planning, registratie en opname verlof	19
Paragraaf 3	Arbeidsduurverkorting (ADV)	19
Artikel 4.6	Arbeidsduurverkorting (ADV)	19
Paragraaf 4	Verlof, niet-zijnde vakantieverlof	20
Artikel 4.7	Verlof op feestdagen	20
Artikel 4.8	Verlof bij ziekte	20
Artikel 4.9	Verlof bij zwangerschap en bevalling	20
Artikel 4.10	Ouderschapsverlof	20
Artikel 4.11	Zorgverlof	20
Artikel 4.12	Bijzonder Verlof met behoud van salaris	21
Artikel 4.13	Sabbatical leave	21
Artikel 4.14	'Vrije-dagen-pot'	21
5.	KEUZEMODEL ARBEIDSVoorwaarden	22
Paragraaf 1	Studie	22
Artikel 5.1	Studie	22
Paragraaf 2	Arbeidsduurverkorting (ADV)	22
Artikel 5.2	ADV dagen koop en verkoop	22
Artikel 5.3	Spaar ADV	23
Paragraaf 3	Flexibilisering	23
Artikel 5.4	De flexibilisering Arbeidsvoorwaarden	23
6.	PERSONEELSBELEID	24
Artikel 6.1	Sollicitatieprocedure	24
Artikel 6.2	Werkervarings- en/of stageplaatsen	24
Artikel 6.3	Loopbaanvorming	24
Artikel 6.4	Appraisal	24
Artikel 6.5	Opleidings- en begeleidingsplan promovendus	25
7.	WERKLOOSHEID, ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PENSIOEN EN OVERLIJDEN	26
Paragraaf 1	Werkloosheid	26
Artikel 7.1	Voorzieningen bij onvrijwillige werkloosheid	26
Paragraaf 2	Ziekte en Arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 7.2	Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 7.3	Procedure ziek- en betermelding	26
Artikel 7.4	Preventie, re-integratie en inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid	27
Paragraaf 3	Pensioen en Overlijdensuitkering	28
Artikel 7.5	Pensioen	28
Paragraaf 4	Overlijden	28
Artikel 7.6	Uitkering na overlijden	28
8	EINDE DIENSTVERBAND	29
Artikel 8.1	Einde Dienstverband voor onbepaalde tijd	29
Artikel 8.2	Vakantie en verlof	29
Artikel 8.3	Einde dienstverband voor bepaalde tijd	29
Artikel 8.4	Einde dienstverband voor onbepaalde tijd	29
Artikel 8.5	Ontslagvolgorde	30
Artikel 8.6	Opzegverboden	30

Artikel 8.7	Ontslag tijdens ziekte	30
9	STUDENT-ASSISTENT	31
Paragraaf 1	Student-assistent	31
Artikel 9.1	Definitie student-assistent	31
Artikel 9.2	Aangaan, duur, omvang en einde dienstverband student-assistent	31
Artikel 9.3	Uitsluitingen student-assistent	31
Artikel 9.4	Salaris student-assistent	31
10	OVERIG	32
Artikel 10.1	Hardheidsclausule	32
Artikel 10.2	Werkgeversbijdrage	32
BIJLAGE A	SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2017	33
BIJLAGE B	REGELING TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON- WERKVERKEER	35
BIJLAGE C	OPLEIDING- EN LOOPBAANBELEID	36
BIJLAGE D	REGELING GRATIFICATIE AMBTSJUBILEUM	38

1. ALGEMENE BEPALINGEN

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

- a. universiteit: Universiteit Nyenrode B.V.;
- b. stichting: Stichting Nyenrode, 100 % aandeelhouder van Universiteit Nyenrode B.V.;
- c. Ondernemingsraad: het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de WOR;
- d. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao;
- e. werkgever: Universiteit Nyenrode B.V., vertegenwoordigd door het College van Bestuur;
- f. werknemer: degene die een dienstverband heeft met Universiteit Nyenrode B.V.; in deze cao wordt werknemer steeds als "hij" aangeduid, hetgeen bij een vrouwelijke werknemer uiteraard als "zij" dient te worden verstaan;
- g. dienstverband: een arbeidsovereenkomst met Universiteit Nyenrode B.V.;
- h. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat, zoals een projectaanstelling;
- i. wetenschappelijk personeel: al die werknemers die vallen onder Nyenrode Faculty en als wetenschapper werkzaam zijn;
- j. promovendus: een werknemer, die in dienst van de universiteit in het kader van zijn proefschrift wetenschappelijk werkzaam is; een externe promovendus is niet in dienst van de universiteit;
- k. staf personeel: al die werknemers inclusief de student-assistenten die niet vallen onder het wetenschappelijk personeel;
- l. opzegging door de werknemer: het verzoek / de mededeling tot ontslag door de werknemer;
- m. jaarinkomen: alle vaste salarisonderdelen, dus bruto salaris plus alle vaste toelagen, zoals functietoeslag arbeidsmarkttoelage, persoonlijke toeslag en daarover vakantiegeld en eindejaarsuitkering. Met "jaarinkomen" wordt niet "pensioengevend inkomen" bedoeld.
- n. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 40 werkuren per week omvat;
- o. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in **Bijlage A** van deze cao;
- p. Salaris per uur: circa 1/173^e deel van het maandsalaris bij een volledige arbeidsduur (excl. vakantie- en eindejaarsuitkering).
- q. salarisschaal: een als zodanig in **Bijlage A** bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
- r. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- s. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- t. loon: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
- u. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
- v. appraisal: jaarlijks met werknemer te houden beoordelingsgesprek;
- w. cao: de CAO van Universiteit Nyenrode B.V.;
- x. pensioengevend inkomen: de basis voor de pensioengrondslag is 12x het brutosalaris van januari inclusief vakantiegeld en vaste eindejaarsuitkering verhoogd met de vaste toelagen en de variabele toelagen van het jaar daarvoor (tenzij anders vermeld in deze CAO of in persoonlijke afspraken), met een maximum grondslag van

het fiscale maximum (voor 2017 € 103.317,--), waarbij gedurende het jaar rekening wordt gehouden met het aantal gewerkte uren.

- aa. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- bb. WW: Werkloosheidswet;
- cc. BW: Burgerlijk Wetboek;
- dd. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- ee. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- ff. AOW-gerechtigde leeftijd: de leeftijd, als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet;
- gg. WOR: Wet op de ondernemingsraden;
- hh. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

1. De bevoegdheid van de werkgever bij of krachtens de cao wordt uitgeoefend door het College van Bestuur, voor zover deze bevoegdheid niet bij of krachtens de desbetreffende Statuten of By-Laws (Reglementen) is voorbehouden aan het Bestuur van de Stichting.
2. Het College van Bestuur kan schriftelijk bepalen dat de hem, krachtens lid 1, toegekende bevoegdheid door anderen namens hem wordt uitgeoefend.

Artikel 1.3 Looptijd en wijziging

1. De cao is aangegaan voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht op 31 december 2017 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij.
4. Tussentijdse wijziging van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische omstandigheden in Nederland zich voordoen, is ieder bij deze cao betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen eveneens wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de cao wordt verwezen.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen, deelt dit schriftelijk mee aan de andere partij. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.4 Werkingsfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub f, met uitzondering van de leden van het College van Bestuur, vakantiekrachten en werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk toestemming geeft.

3. De bepalingen van de cao zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur, gelden de aanspraken in de cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
5. De cao verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont op basis van een notarieel samenlevingscontract, dan wel de geregistreerde partner (artikel 1:80a BW). Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner.

Artikel 1.5 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.6 Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen.
2. Partijen zullen met alle beschikbare middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen.

Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 1.7 Algemeen

1. Werkgever en werknemer zullen zich als goed werkgever en werknemer gedragen.
2. Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijke en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van de universiteit te werk gaat.
3. Het is de werknemer niet toegestaan, zonder toestemming van de werkgever, gedurende de arbeidstijd alcoholhoudende dranken te gebruiken.
4. Het is de werknemer nimmer toegestaan op het terrein of in de gebouwen van de universiteit drugs of hallucinerende middelen te gebruiken.
5. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever in de gebouwen of op het terrein van de universiteit te eigen behoefte of voor derden arbeid te verrichten, respectievelijk te laten verrichten.

Artikel 1.8 Standplaats

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

Artikel 1.9 Wijziging van functie

1. Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer verplicht, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid

dient te worden verricht, een andere functie te aanvaarden, die passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzicht.

Artikel 1.10 Wijziging van werkzaamheden

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

Artikel 1.11 Ongewenst gedrag

1. Partijen achten ongewenst gedrag, zoals (maar niet beperkt tot) seksuele intimidatie en discriminatie onaanvaardbaar. Werkgever zal een beleid voeren dat er op gericht is ongewenst gedrag te voorkomen. De standpunten hieromtrent zijn terug te vinden in de Code of Conduct.
2. Een klachtenregeling (Regeling Ongewenst gedrag) is in overleg met de Ondernemingsraad opgesteld en via intranet beschikbaar gesteld.

Artikel 1.12 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
3. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. De werkgever stelt met betrekking tot de leden 1-3 nadere regelingen vast in overleg met de Ondernemingsraad.

Artikel 1.13 Persoonlijk voordeel

1. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken of aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee heeft ingestemd.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever in de gebouwen of op de terreinen van de universiteit te eigen behoefte of voor derden arbeid te verrichten respectievelijk te laten verrichten.
3. Het is de werknemer niet toegestaan persoonlijk voordeel te behalen bij opdrachten die door de werkgever aan derden worden verstrekt.

Artikel 1.14 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het College van Bestuur gedurende de dienstbetrekking en na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze tegenover derden mededelingen te doen omtrent alles wat hem ter zake van werkgever en klanten van werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden.

Bij overtreding van dit verbod is de werknemer werkgever direct een boete verschuldigd ad € 2.500,-- voor elke overtreding. Deze boete laat onverlet aanspraken van de werkgever tegen de werknemer in verband met de, ten gevolge van de uitlatingen van de werknemer, werkelijk geleden schade.

3. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
4. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.
5. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 1.15 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

1. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de universiteit of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee zij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij de in lid 2 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
4. De werkgever kan ter zake van het in dit artikel bepaalde nadere regels stellen.
5. Indien de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid dan wel uit hoofde van een hem of haar overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, wordt hij geacht het recht op schadevergoeding ten belope van de loonderving over te dragen aan de werkgever en bestaat de verplichting dit schriftelijk te bevestigen. In dat geval keert de werkgever niettemin het desbetreffende loonbedrag uit, doch slechts als voorschot op deze schadevergoeding.
6. Indien werkgever ten behoeve van de door deze cessie verkregen rechten een juridische procedure gaat instellen, zal hij de werknemer in de gelegenheid stellen om de cessie ook betrekking te doen hebben op andere ter zake door de werknemer geleden schade. Werkgever zal dan na de procedure het verkregen meerdere aan de werknemer afgedragen. De kosten welke uit het rechtsgeding voortvloeien, worden niet op de werknemer verhaald.

Artikel 1.16 Dienstkleding, onderscheidingstekens

1. De werkgever kan de werknemer verplichten om voorgeschreven dienstkleding of onderscheidingstekens te dragen. De werkgever kan, in overleg met de Ondernemingsraad regels vaststellen.
2. Indien regels zijn gesteld met betrekking tot overeenkomsten van de universiteit met derden, is de werknemer die aan de uitvoering van een dergelijke overeenkomst

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

3. Het is de werknemer niet toegestaan persoonlijk voordeel te behalen bij opdrachten die door de werkgever aan derden worden verstrekt, zie artikel 1.13.3.

Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 1.17 Algemeen

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

Artikel 1.18 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding 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.
3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voor zover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 1.19 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51 en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voor zover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 1.19 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke takengebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daartegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voor zover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen. Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 1.20 Vergoedingen

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

2. INHOUD DIENSTVERBAND

Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

1. Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor, dat de werknemer, zo mogelijk voor indiensttreding of wijziging, in tweevoud een door beide partijen te ondertekenen schriftelijke opgave van het dienstverband ontvangt.
2. De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat ten minste de volgende gegevens:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. of het dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;
 - f. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.2 lid 2;
 - g. het functieprofiel (op verzoek), het functieniveau en de feitelijke functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld;
 - h. of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;
 - i. of de werknemer verplicht is om bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten of om arbeid te verrichten op ongebruikelijke of wisselende werktijden;
 - j. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen;
 - k. de toepasselijkheid van een pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 7.6;
 - l. de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;
 - m. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd voorafgegaan door één of meerdere dienstverband(en) voor bepaalde tijd.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
3. Bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
4. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een voorafgaand dienstverband voor bepaalde tijd wordt voor de vaststelling van de maximale duur in artikel 2.3 beschouwd als een opvolgend dienstverband.
5. Waar in dit hoofdstuk een maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van het dienstverband bij eerste aanvang, plus de duur van eventueel elkaar opvolgende dienstverbanden. Tussenpozen van niet meer dan zes maanden tellen mee voor de vaststelling van de duur van het dienstverband.
6. Het gestelde in lid 2 geldt voor de universiteit in afwijking van artikel 7: 652 lid 5 en 6 BW.

Artikel 2.2a Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werkgever kan, in afwijking van de in artikel 2.3 genoemde maximale totale duur van het dienstverband, met een werknemer een eenmalig dienstverband voor een langere bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Dit eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, eenmalig met maximaal drie maanden worden verlengd.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een volgend dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden, inclusief eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, niet meer kan bedragen dan twee jaar. Voor specifieke functies en/of functiegroepen waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een verlenging van de keten vereist, zijn in dit artikel afwijkende regels bepaald.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die in tijd niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Met staf personeel waarvan het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen, kunnen maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.
4. Met wetenschappelijk personeel waarvan het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen, kunnen maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.
5. Met promovendi waarvan het promotietraject in beginsel vier jaar beslaat kunnen maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.
6. Voor een dienstverband met een promovendus geldt:
 - a. Met een promovendus wordt in beginsel een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan. De duur van het dienstverband wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn.
 - b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van het bepaalde sub a eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan ter beoordeling van zijn/haar geschiktheid voor de functie.
 - c. Met een externe promovendus wordt geen dienstverband aangegaan.
7. Met een student-assistent kunnen maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.

8. Indien de werknemer daarom verzoekt, kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen het maximale aantal dienstverbanden en de maximale duur genoemd in de leden 1 en 3 t/m 5 blijft, met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van de Ondernemingsraad binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken werknemersorganisaties of een daarbij aangesloten vereniging.
9. In aanvulling op het vorige lid geldt dat het dienstverband met een promovenda op haar verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, als dat nodig is voor de afronding van het promotietraject, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten;
10. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de diensttijd en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd die ligt in een onderbreking van langer dan zes maanden.
11. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student-assistent;
 - b. promovendus;
 - c. assistent in opleiding;
 - d. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder fellowships bekostigd door de KNAW en EU.
12. Bij de bepaling in deze cao van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden, blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.
13. Voor oproepkrachten geldt:
 - a. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit lid wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
 - b. Oproepkrachten waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben, indien zij geen arbeid verrichten, geen recht op loondoorbetaling.
14. Voor de universiteit gelden de bepalingen in dit artikel met betrekking tot mogelijke duur en aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en met betrekking tot opvolgend werkgeverschap in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW.

Artikel 2.4 Gesponsorde Leerstoel

1. De duur van de arbeidsovereenkomst van werknemers, van wie de leerstoel voor een bepaalde tijd wordt gesponsord, wordt bepaald door de duur van de financiering van de leerstoel.

3. SALARIËRING

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 3.9 t/m 3.10 en 3.12 maandelijks uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
2. Het streven is daarbij gericht op betaling rond de 22^e van een kalendermaand; betaling geschiedt onder inhouding van de wettelijk verplichte premies en belastingen, op de door de werknemer aangegeven bankrekening.
3. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 3.9 t/m 3.10, 3.12 of een bedrag als bedoeld in artikel 3.10, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn dienst te verrichten, geen salaris.
5. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.

Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening

1. De werknemer geniet een salaris per maand, vastgesteld volgens de bepalingen in dit hoofdstuk en de salaristabellen in **Bijlage A**.

Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Indien de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren vervult, blijft salarisverhoging achterwege. Een en ander dient te blijken uit een vastgestelde appraisal.
4. De beslissing omtrent het al dan niet verhogen van het salaris en over de grootte van de verhoging vindt doorgaans plaats tegen het einde van het academisch jaar. De verhoging gaat in per 1 september van het daarop volgende academisch jaar.
5. Het tijdstip waarop ingevolge artikel 3.3.4 een salarisverhoging kan worden toegekend, kan worden vervroegd, indien hier naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe bestaat.
6. Indien en zodra als gevolg van gewijzigde belastingwetgeving of wijziging in de sociaalverzekeringsrechtelijke positie van de werknemer enige geldende (onbelaste) vergoeding, toelage of gratificatie geheel of gedeeltelijk belastbaar wordt, zal het desbetreffende (belaste) gedeelte als bruto-uitbetaling gelden, tenzij bij algemene, op de universiteit van toepassing zijnde regelgeving anders wordt bepaald.

Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering

1. De vaste eindejaarsuitkering van 5,1% van het opgebouwde bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld en exclusief incidentele toeslagen, met een minimum van € 1.428,-- bruto per werknemer op fulltime basis (parttimers naar rato van hun dienstverband), wordt in december uitbetaald.
2. Bij tussentijds ontslag vindt naar rato betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 3.4a Flexibele eindejaarsuitkering

1. Werknemers hebben recht op een flexibele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering (FEJU) indien de resultaten van de universiteit daartoe aanleiding geven. Deze flexibele uitkering staat volledig los van de vaste eindejaarsuitkering. De flexibele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering beweegt mee met het resultaat van Universiteit Nyenrode BV enkelvoudig inclusief Nyenrode Services BV (maar exclusief Nyenrode New Business School, hierna te noemen NNBS en exclusief stichting Nivra-Nyenrode).
2. Het boekjaar van de universiteit loopt van 1 september tot en met 31 augustus. De jaarrekening wordt doorgaans eind november vastgesteld. Op basis hiervan wordt dan het percentage van de variabele eindejaarsuitkering vastgesteld. Uitbetaling zal in december plaatsvinden. Deze variabele eindejaarsuitkering maakt geen onderdeel uit van het (pensioengevend) salaris.
3. De uitkering wordt berekend over het genoten salaris over het betreffende kalenderjaar aan iedere huidige werknemer die op 31 augustus in dienst was. Werknemers die in de periode van januari t/m augustus van het betreffende jaar in dienst zijn gekomen, worden pro rata uitbetaald.
4. Voor de berekening van de FEJU geldt de volgende tabel:

Resultaat NBU (in % van de omzet)*	FEJU (in % van het jaarinkomen)
Lager dan 1,0 % (zonder afronding)	geen
1,0 % of hoger	0,50%
1,5 % of hoger	1,00%
2,0 % of hoger	1,50%
2,5 % of hoger	2,00%
3,0 % of hoger	2,50%

*) Voor de berekening van de FEJU wordt uitgegaan van de omzet en het resultaat van Universiteit Nyenrode B.V, exclusief NNBS, na verrekening van de in de jaarrekening opgenomen bijzondere baten en lasten en na belasting (= 'Result after income tax').

Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming

1. De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt.
2. Iedere functie van het stafpersoneel bij de universiteit maakt deel uit van het Functiehuis en is in de Functiewaardering opgenomen met uitzondering van die functies die qua salarisbepaling en/of appraisals zijn onderworpen aan besluitvorming door of vanwege de Foundation Board (het bestuur van de stichting), zoals de functies van de leden van het College van Bestuur en van de Algemeen Secretaris.

Artikel 3.6 Waarneming

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

Artikel 3.7 Fiscale belastbaarheid

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

Artikel 3.8 Vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering wordt achteraf in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, lopend van 1 juni tot en met 31 mei van een 12 maandenperiode. De bruto vakantie-uitkering bedraagt 8% van het genoten bruto jaarinkomen in die periode exclusief incidentele toelagen.
2. Indien een werknemer slechts een deel van de periode in dienst is geweest, heeft hij een aanspraak naar evenredigheid. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de nog openstaande vakantie-uitkering afgerekend.

Artikel 3.9 Waarnemingstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever bij wijze van waarneming tijdelijk geheel of gedeeltelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 3.5 lid 1 zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.
2. Tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, kan de toelage slechts worden toegekend wanneer de waarneming ten minste een tijdvak van 3 maanden heeft geduurd. De toelage wordt berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is begonnen. Bij volledige waarneming van de functie geldt een toeslag die wordt bepaald door het huidige salaris van de werknemer te vergelijken met het naast hogere salaris in de schaal waarin de waar te nemen functie is ingeschaald en deze met 1 trede te verhogen.
3. Bij gedeeltelijke waarneming kent de werkgever de toelage naar evenredigheid van de omvang van de waarneming toe.

Artikel 3.10 Toelage onregelmatige dienst

1. De werknemer met een salaris in de schalen 1 t/m 9 die, anders dan bij wijze van overwerk in opdracht, regelmatig werk verricht buiten de kantooruren, ontvangt van de werkgever een toelage. De werknemer behorend tot het onderwijs gevend personeel of die een functie vervult die onderwijs gerelateerd is, ontvangt de toelagen voor de uren buiten die welke genoemd worden inzake de onderwijs gerelateerde functies.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uursalaris dat voor de werknemer geldt volgens onderstaand model:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur.
 - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en de uren op zaterdag.
 - c. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen.

Artikel 3.11 Intrekken toelage

1. De werkgever kan een toegekende toelage intrekken, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is.

Artikel 3.12 Garantietoelage

1. De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de onregelmatigheidstoelage, ontvangt een garantie toelage. Een garantietoelage komt aan de orde als de vermindering van de onregelmatigheidstoelage wordt veroorzaakt door:
 - a. reorganisatie;
 - b. overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie;
 - c. in andere uitzonderlijke situaties, waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de onregelmatigheidstoelage is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed.
2. De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de onregelmatigheidstoelage zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 12 maanden.
3. Over de eerste 4 maanden ontvangt de werknemer 75% van het bedrag, dat voorheen aan onregelmatigheidstoelage werd ontvangen. De garantie toelage wordt vervolgens afgebouwd met telkens 25% en in blokken van 4 maanden.

Paragraaf 2 Gratificaties en vergoedingen

Artikel 3.13 Gratificatie Dienstjubileum

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum. Onder bedrijfsjubileum wordt in deze verstaan een 25-, 40-jarig aaneengesloten dienstverband met Universiteit Nyenrode B.V. dan wel de Stichting Nyenrode of hun rechtsvoorganger.
2. Bij een 25-, 40-jarig bedrijfsjubileum komt de werknemer in aanmerking voor een gratificatie van één bruto maandsalaris. Voor zover passend binnen de fiscale regels wordt dit bedrag bruto voor netto uitbetaald.
3. Werknemers, vóór 1 januari 1996 in dienst getreden bij Stichting Nyenrode, komen in aanmerking voor een overgangsregeling ter zake het bedrijfsjubileum. Op hen is de regeling "ambtsjubileum" zoals die gehanteerd wordt binnen het verband van de VSNU van toepassing. Wijzigingen in die regeling worden gevolgd. De nadere regels met betrekking tot de toekenning van deze gratificatie zijn door de werkgever vastgesteld en opgenomen in **Bijlage D** van deze CAO.

Artikel 3.14 Gratificatie Arbeidsprestaties

1. De werkgever kan tijdens de jaarlijkse appraisal ronde een éénmalige gratificatie toekennen wegens omstandigheden of feiten welke daartoe naar zijn oordeel aanleiding vormen, bijvoorbeeld wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen op grond van de voor hem vastgestelde arbeidsduur en inhoud van zijn functie, in vergelijking met inspanningen van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid mocht worden verwacht.

Artikel 3.15 Vergoeding Reiskosten woon- werkverkeer

1. De regeling reiskosten woon-werkverkeer is opgenomen in **Bijlage B**.
2. In onderling overleg kan tussen de werkgever en werknemer ter zake een voor de werknemer gunstiger regeling worden afgesproken
3. Uitbetaling van de reiskostenvergoeding blijft achterwege bij een aaneengesloten afwezigheid van ten minste één kalendermaand (bijvoorbeeld vanwege ziekte of het volgen van cursussen).

Artikel 3.16 Vergoeding Dienstreizen

1. Onder dienstreis wordt in dit artikel verstaan: een in opdracht van de werkgever ondernomen zakelijke reis binnen of buiten Nederland.
2. Dienstreizen worden als volgt vergoed:
 - bij gebruik van openbaar vervoer door middel van overlegging van vervoersbewijzen (NS 2e klasse);
 - bij gebruik van eigen auto op basis van de fiscaal vrijgestelde maximale vergoeding;
 - in geval van een buitenlandse dienstreis vindt de vergoeding plaats op basis van een voor de aanvang van de dienstreis door de werkgever goedgekeurde begroting.

Artikel 3.17 Vergoeding Overwerk

1. Slechts werknemers met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum salaris verbonden aan schaal 10 komen voor een overwerkvergoeding in aanmerking. Van overwerk is pas sprake na instemming van de leidinggevende.
2. Voor vergoeding komt niet in aanmerking de incidentele overschrijding van de normale, dagelijkse arbeidsduur van de werknemer met een half uur of minder.
3. Indien een werknemer na voorafgaande opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse en/of wekelijkse werktijden worden overschreden, zullen deze overuren worden vergoed met een toeslag op het normale uurloon, op basis van onderstaande tabel:

overwerk	ma.	di. t/m vr.	za.	zon/feestdagen
tussen 0-6 uur	100%	50%	50%	100%
tussen 6-18 uur	25%	25%	50%	100%
tussen 18-20 uur	25%	25%	50%	100%
tussen 20-24 uur	50%	50%	75%	100%

4. Een parttimer komt eerst in aanmerking voor de overwerktoeslag, indien hij meer uren per dag of meer dagen per week werkt dan een (vergelijkbare) werknemer met een volledige dagtaak.
Werkzaamheden buiten de kantooruren komen wel voor een overwerkvergoeding in aanmerking.

4. ARBEIDSDUUR, WERKTIDEN EN VERLOF

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

1. De bedrijfstijd bedraagt in principe 80,5 uren per week, behoudens enkele bedrijfsdelen waarvoor afwijkende bedrijfstijden van toepassing zijn.
2. De werkweek bedraagt bij een fulltime dienstverband 40 uur per week.
3. Afhankelijk van de omvang van arbeidsduurverkorting per werknemer is de werkweek bij een fulltime dienstverband tussen gemiddeld minimaal 37,5 uur en maximaal 39 uur per week.

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. Met uitzondering voor de in lid.2 genoemde categorieën van werknemers hanteert werkgever als kantooruren de tijd tussen 08.00 uur en 18.00 uur.
2. Voor onderwijs en onderwijs gerelateerde functies vindt de verdeling van de werktijden plaats tussen maandag tot en met vrijdag van 08.00 uur tot 22.30 uur en zaterdag van 08.00 uur tot 16.00 uur.
3. Voor zover het tot het standaard werkpakket van de werknemers behoort dat zij hun werkzaamheden buiten de vastgestelde kantooruren - doch binnen de bedrijfstijd - uitoefenen, worden deze uren gecompenseerd, met dien verstande dat hun totale werktijd per week niet meer dan gemiddeld 40 uur zal bedragen.
4. De werkgever stelt roosters vast indien de werkzaamheden niet op alle dagen op dezelfde tijd aanvangen en eindigen. Die roosters worden tijdig aan betrokkenen bekend gemaakt.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.3 Opbouw vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan een kalenderjaar. Iedere werknemer heeft per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is, recht op 20 wettelijke en 3 bovenwettelijke vakantiedagen, één en ander gebaseerd op een volledig dienstverband.
2. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar na het eind van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest de dagen op te nemen.
3. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. Bij een tussentijdse indiensttreding en/of beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer een vakantierecht naar evenredigheid.

Artikel 4.4 Leeftijdsdagen

1. Werknemers in dienst vóór 1 juli 2015 behouden het aantal extra leeftijdsdagen waar zij in 2015 voor kwalificeerden. Dit aantal dagen blijft bevroren.
2. Werknemers die op 1 januari 2015 niet de 50 jarige leeftijd hebben bereikt of werknemers in dienst getreden op of na 1 juli 2015 hebben geen recht op leeftijdsdagen.

Artikel 4.5 Planning, registratie en opname verlof

1. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de planning en de (tijdige) registratie van de vakantiedagen via het HR informatiesysteem (Youforce/RAET), met in achtneming van de navolgende bepaling.
2. In verband met het bijzondere karakter van werkgever is de werknemer in de regel verplicht gedurende de periode van 1 juni tot 1 september voor een aaneengesloten periode van drie weken, vakantiedagen op te nemen. Dit in acht nemende stelt de werkgever de vakantie van de werknemer vast, in principe overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen dit in de weg staan.
3. De werknemer neemt de vakantiedagen op in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Indien de werknemer zijn totale vakantietegoed in een jaar niet in zijn geheel opneemt, kunnen maximaal 3 (bij parttimers: naar rato) van de jaarlijks toe te kennen bovenwettelijke vakantiedagen worden meegenomen naar het volgende jaar. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na verloop van 5 jaar. Mochten er uit voorgaand jaar nog andere dan bovenwettelijke dagen tegoed zijn, dan mag het totaal saldo vakantiedagen de bovenwettelijke vakantiedagen aan het eind van dat voorgaande vakantiejaar niet meer dan 10 (bij parttimers: naar rato) bedragen. Indien het saldo op 1 maart van het kalenderjaar, volgend op dat waarin de aanspraak is ontstaan, onverhoopt hoger is dan deze 10 dagen, en evenmin door de werknemer zijn ingepland vóór het einde van het dan lopende vakantiejaar, dan zal de leidinggevende de tijdstippen vast stellen waarop de werknemer deze overblijvende vakantiedagen zal opnemen.
Slechts in uitzonderlijke gevallen kunnen van het voorgaande afwijkende afspraken worden gemaakt. Deze zullen na akkoordbevinding door HRM dan schriftelijk worden vastgelegd.
4. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - de hem nog toekomstige vakantie-rechten op nemen. Deze vakantie zal echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantie-rechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

Paragraaf 3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Artikel 4.6 Arbeidsduurverkorting (ADV)

1. Een werknemer met een volledig dienstverband, in dienst vóór 1 juli 2015, heeft recht op 19 ADV dagen per kalenderjaar. Voor een parttimer geldt dit pro rata. Een werknemer met een volledig dienstverband, in dienst getreden op of na 1 juli 2015, heeft recht op 7 ADV dagen per kalenderjaar. Voor een parttimer geldt dit pro rata.
2. Van bovenstaande ADV dagen worden er door het CvB na overleg met de Ondernemingsraad maximaal 7 vastgesteld als collectieve vrije dagen. In de regel zal gekozen worden voor de periode rond de kerstdagen en de jaarwisseling. De ADV dagen die niet door het CvB na overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, kunnen vrij worden opgenomen met een maximum van 2 dagen per maand.
3. Niet opgenomen ADV-dagen komen te vervallen per ultimo van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer worden geen ADV dagen opgebouwd. Ook collectief aangewezen ADV dagen blijven niet staan.
5. Indien in verband met het belang van werkgever door de werknemer op zijn ADV dagen moet worden gewerkt, worden in onderling overleg vervangende dagen aangewezen.
6. De werknemer heeft bij beëindiging van de dienstbetrekking geen recht op uitbetaling van openstaande ADV dagen, tenzij met de werkgever anders wordt overeengekomen.

Paragraaf 4 Verlof, niet-zijnde vakantieverlof

Artikel 4.7 Verlof op feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag eens per 5 jaar vanaf 2015, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen. Op deze dagen is de werknemer vrij met behoud van salaris.

Artikel 4.8 Verlof bij ziekte

1. Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gaat de opbouw van vakantie-aanspraken door indien en voor zover er recht bestaat op loondoorbetaling.
2. Indien de werknemer voorafgaand aan, of tijdens een vastgestelde vakantie ziek wordt, gelden de dagen waarop hij ziek is niet als vakantie (zie artikel 7.3.5).
3. Indien de reeds zieke of arbeidsongeschikte werknemer met vakantie wil gaan, is hij verplicht dit aan de werkgever te melden via de gebruikelijke aanvraagprocedure. De werkgever stelt deze dagen dan vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij naar het oordeel van de bedrijfsarts de vakantie zijn genezing belemmert of vertraagt. De verlofdagen zullen in mindering worden gebracht op het verlofsaldo van de medewerker.

Artikel 4.9 Verlof bij zwangerschap en bevalling

1. Vrouwelijke werknemers van werkgever hebben in verband met zwangerschap en bevalling recht op een volledig betaald verlof gedurende ten minste 16 weken.
2. Om voor dit verlof in aanmerking te komen moet een verklaring van een arts of verloskundige worden overgelegd, waarin de vermoedelijke datum van bevalling wordt vermeld.
3. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kan niet vroeger dan zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan en niet later dan de eerste dag waarop de bevalling binnen vier weken is te verwachten.
4. Vindt de bevalling eerder plaats dan de in de verklaring aangegeven vermoedelijke bevallingsdatum, dan bestaat in elk geval recht op 16 weken verlof. Heeft de bevalling later plaats dan verwacht, dan wordt het verlof overeenkomstig verlengd.

Artikel 4.10 Ouderschapsverlof

1. Werkgever volgt de wetgeving ter zake.

Artikel 4.11 Zorgverlof

1. Werknemers kunnen in aanmerking komen voor maximaal 10 dagen naar rato per kalenderjaar betaald zorgverlof als zij de zorg op zich moeten nemen voor zieke thuiswonende gezinsleden. Dat de aanwezigheid thuis van de werknemer noodzakelijk is voor de verzorging van de zieke, dient op verzoek van de werkgever door middel van bewijsstukken aannemelijk te worden gemaakt.

Artikel 4.12 Bijzonder Verlof met behoud van salaris

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de werknemer gelijkgesteld de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont, zoals gedefinieerd in artikel 1.4.5.
2. Bijzonder verlof met behoud van salaris wordt op aanvraag verleend aldus:
 - a. Bij bevalling van de echtgenote van werknemer: vijf dagen (bij deeltijd naar rato).
 - b. Bij huwelijk van de werknemer: vier dagen (bij deeltijd naar rato).
 - c. Bij huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad: de dag van het huwelijk indien het een werkdag is.
 - d. Bij overlijden van bloedverwanten in de eerste graad: vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie.
 - e. Bij overlijden van bloedverwanten in de tweede graad: één dag; de dag van de begrafenis of de crematie.
 - f. Bij overlijden van overige bloed- of aanverwanten: één dag; Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: vanaf de dag van het overlijden tot en met de begrafenis of de crematie.
 - g. Bij verhuizing van de werknemer: één dag indien de verhuizing op een werkdag plaatsvindt.

Artikel 4.13 Sabbatical leave

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.
2. Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
3. Bij toekenning van sabbatical leave maken de werkgever en werknemer in elk geval afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof en de duur van het verlof.
4. Voor het opnemen van sabbatical leave zijn aldus voor een werknemer die gedurende de daaraan voorafgaande jaren vijf jaar onafgebroken op full time basis bij de universiteit in dienst is geweest maximaal beschikbaar:
 - a. Maximaal 5x3 bovenwettelijke, niet eerder opgenomen, vakantiedagen;
 - b. 10 niet eerder opgenomen wettelijke vakantiedagen uit het vorige jaar;
 - c. 20 nog niet opgenomen wettelijke vakantiedagen uit het lopende jaar.

Artikel 4.14 'Vrije-dagen-pot'

1. In 2017 zal onderzoek gedaan worden naar de mogelijkheid (en bijbehorende voorwaarden) om verlof te doneren in een 'vrije-dagen-pot' waaruit collega's met intensieve zorgtaken vrije dagen kunnen verkrijgen indien hun eigen dagen ontoereikend blijken te zijn.

5. KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN

Paragraaf 1 Studie

Artikel 5.1 Studie

1. Mede om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaringstoerusting van de werknemer van wezenlijk belang.
Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
In dit kader maken partijen afspraken, welk ook zijn opgenomen in het opleiding- en loopbaanbeleid van de universiteit. (**Bijlage C** van deze CAO).
2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of cursus, indien deze noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of toekomstige functie.
3. Bij toepassing van het gestelde in lid 2 zal de werkgever aan de werknemer de noodzakelijke faciliteiten verlenen.
4. De werknemer kan de werkgever verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie.
5. Indien het in lid 4 genoemde verzoek betrekking heeft op een studie die noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige functie, zal de werkgever de faciliteiten verlenen.
6. Indien er geen of slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, kan de werkgever desondanks de faciliteiten aan de werknemer verlenen.
7. De werkgever heeft, rekening houdend met het gestelde in de WOR, nadere regels vastgesteld ten aanzien van de grond van de in de voorgaande leden genoemde faciliteiten. Deze faciliteiten kunnen bestaan uit tijd, gelden en/of andere arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten. Eveneens stelt de werkgever regels rond terugbetaling van de kosten vast.
Indien, met inachtneming van de te stellen regels tot deelname aan studie-activiteiten wordt besloten, zullen de volgende vergoedingen van toepassing zijn:
 - kosten van studie en opleiding die door de werkgever worden opgelegd en noodzakelijk zijn voor de werkzaamheden - 100% vergoeding;
 - kosten van studie en opleiding die niet noodzakelijk zijn voor de werkzaamheden, maar voor beide partijen betekenis heeft - 75% vergoeding;
 - studiekosten die de employability van de werknemer bevorderen - 50% vergoeding.

Paragraaf 2 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Artikel 5.2 ADV dagen koop en verkoop

1. Werknemers in dienst vóór 1 juli 2015 krijgen jaarlijks eenmalig de mogelijkheid om 3 ADV dagen (bij een voltijd dienstverband, bij deeltijd naar rato) om te zetten in een uitkering ineens ter hoogte van 13,5% (afgerond 24/173) van het dan geldende bruto maandinkomen. Werknemers die daarvoor kiezen krijgen deze uitkering uitbetaald met het salaris over juli 2017. De keuze moet uiterlijk op 1 juli van het lopende kalenderjaar kenbaar worden gemaakt en geldt voor 3 dagen in totaliteit. Indien een werknemer geen keuze aangeeft, wordt aangenomen dat hij/zij er voor gekozen heeft om de ADV dagen te behouden. ADV dagen die verkocht zijn, kunnen niet teruggekocht worden.

2. Werknemers, in dienst getreden op of na 1 juli 2015, krijgen naast hun 7 verplichte ADV dagen de mogelijkheid om 3 ADV dagen (bij een voltijd dienstverband, bij deeltijd naar rato) bij te kopen. Het tarief voor deze 3 ADV dagen is 13,5% van het voor hen geldende bruto maandinkomen. Ook gekochte ADV dagen vervallen indien zij niet in het betreffende kalender jaar opgenomen worden en kunnen niet weer verkocht worden. Medewerkers die op of na 1 juli 2015 in dienst zijn getreden bij Nyenrode B.V. hebben dus recht op (maximaal) 7 ADV dagen per kalenderjaar. Dit zijn echter, afhankelijk van het jaarlijks door het College van Bestuur te bepalen aantal, voor een deel geen vrij opneembare dagen maar zijn de collectieve vrije dagen die door het College van Bestuur na overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld. Mocht een medewerker nu in de loop van 2017 in dienst treden dan kwalificeert die medewerker niet meer voor de volledige 7 ADV dagen maar voor een proportioneel deel van die 7 ADV dagen. Het resulterend negatief saldo, wat ontstaat als gevolg van de afboeking van de verplichte collectieve ADV dagen, zal echter door de werkgever worden gecompenseerd.
3. Werknemers die ADV dagen willen verkopen, dienen hun verlof- en ADV dagen te registreren in het daarvoor beschikbare systeem van werkgever.

Artikel 5.3 Spaar ADV

1. De spaarvariant van ADV dagen is per juli 2010 te vervallen. De door de werknemer reeds gespaarde dagen blijven behouden. De aldus opgespaarde ADV dagen kunnen in blokken met een minimum van 10 en een maximum van 30 dagen worden opgenomen.

Paragraaf 3 Flexibilisering

Artikel 5.4 De flexibilisering Arbeidsvoorwaarden

1. Werknemers die voor hun woon-werkverkeer reizen met een OV-abonnement kunnen ervoor kiezen om brutoloon om te zetten in een (netto) 100% vergoeding van hun abonnementskosten.
2. Werknemers kunnen ervoor kiezen om brutoloon te gebruiken voor de (netto) betaling van het lidmaatschap van de vakbond(en) die deze CAO afsluit(en).
3. Werknemers kunnen ervoor kiezen om brutoloon in te zetten voor extra pensioenstortingen bij het ABP.
4. Het bepaalde in de leden 1- 3 geldt alleen voor zover dit volgens de fiscale regelgeving is toegestaan.

6. PERSONEELSBELEID

Paragraaf 1 Instrumenten personeelsbeleid

Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure

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

Artikel 6.2 Werkervarings- en/of stageplaatsen

1. Werkgever zal zich inspannen om werkervarings- en/of stageplaatsen te creëren.

Artikel 6.3 Loopbaanvorming

1. De werknemer die langer dan twee jaar in functie is heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, eens in de twee jaar een ontwikkelgesprek. Op verzoek van manager en/of medewerker kan dit gesprek vaker gevoerd worden.
2. Tijdens het ontwikkelgesprek wordt onder meer gesproken over:
 - a. de (uitbouw van de) kracht en (het werken aan de) zwakte in het huidige functioneren van de werknemer;
 - b. de richting waarin de werknemer zich wil ontwikkelen en wat zijn ambities ten aanzien van de daarbij/daarna passende functies zijn;
 - c. de daarbij passende afspraken en ontwikkelingen.
3. Een ontwikkelgesprek vindt plaats in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken worden in overleg met de afdeling HRM schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
4. Loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en -afspraken worden in overleg met de afdeling HRM vastgelegd. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
5. Het opleiding- en loopbaanbeleid is opgenomen in **Bijlage C** van deze CAO.

Artikel 6.4 Appraisal

1. Over de wijze waarop de werknemer gedurende het voorafgaande tijdvak zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen in dit tijdvak tijdens de uitoefening van die functie, wordt jaarlijks in april/mei een beoordeling opgemaakt.
2. De beoordeling, de bespreking daarvan met de werknemer en het, voorafgaand aan de vaststelling van de beoordeling, door de werknemer kenbaar maken van zijn mening, vinden plaats volgens door de werkgever, in overleg met de Ondernemingsraad, vastgestelde regels. Voor het wetenschappelijke personeel kunnen afzonderlijk nadere regels worden gesteld.
3. De werknemer is verplicht het beoordelingsformulier, waarin tenminste de hoofdzaken zijn vermeld van hetgeen bij de bespreking van de beoordeling is gezegd, voor gezien te ondertekenen.

Artikel 6.5 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

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

7. WERKLOOSHEID, ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PENSIOEN EN OVERLIJDEN

Paragraaf 1 Werkloosheid

Artikel 7.1 Voorzieningen bij onvrijwillige werkloosheid

1. Voor werknemers die vóór 1 januari 1996 in dienst zijn getreden bij de stichting, ook diegenen die per 1 januari 2005 zijn overgegaan naar de universiteit, volgt de universiteit de ontslaguitkeringen van de sector Onderwijs (thans de BWNU).
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met de universiteit gelden de werknemersverzekeringen zoals gebruikelijk binnen de private sector. De uitvoering ligt bij het UWV.
3. Werknemers zijn verplicht de aanwijzingen van de uitvoerende instanties te volgen.

Paragraaf 2 Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

Artikel 7.2 Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid afgesloten. Iedere werknemer neemt verplicht aan deze verzekering deel. De kosten hiervan worden volledig door de werkgever gedragen. De werknemer kan individueel en vrijwillig de verzekering aanvullen met een dekking voor volledige arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7.3 Procedure ziek- en betermelding

1. Een werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hiervan zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen anderhalf uur nadat de werkzaamheden hadden moeten worden aangevangen, kennis aan de directe leidinggevende.
De directe leidinggevende geeft de melding door aan de afdeling Human Resources en zal contact met de zieke werknemer houden.
2. De werknemer die gedurende het werk ziek wordt of door een ongeval wordt getroffen en als gevolg daarvan de arbeid moet staken, zal zijn leidinggevende onverwijld daarvan in kennis stellen.
3. Werknemer zal zich maximaal inspannen om zijn herstel te bevorderen en zich onthouden van gedrag dat het herstel belemmert.
4. Ingeval van ziekte dient de werknemer aanwezig en bereikbaar te zijn op het bij de werkgever bekende adres, tenzij bij de ziekmelding een ander adres wordt opgegeven. Bij verandering van verpleeg adres dient, voor zover mogelijk, onmiddellijk melding daarvan plaats te vinden bij de werkgever. Tevens dient de werknemer zijn medewerking te verlenen aan namens de werkgever verrichte controles en spreekuren en dient hij zich te houden aan de voorschriften van de Wet Poortwachter.
5. Zodra de werknemer in staat is of wordt geacht weer te werken, zal hij dit per omgaande en in ieder geval uiterlijk om 10.00 uur op de dag van werkhervatting melden bij de direct leidinggevende die deze melding vervolgens door zal geven aan de afdeling Human Resources.

6. Indien de werknemer gedurende een vakantie- of verlofperiode ziek wordt, dient hij de ziekmeldingsprocedure te volgen zoals in het voorgaande beschreven is. Alleen als de werknemer zich tijdig heeft ziek gemeld, of aan de hand van een verklaring van de behandelend arts bij verblijf in het buitenland, kan worden vastgesteld hoeveel vakantiedagen eventueel niet genoten zijn vanwege arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7.4 Preventie, re-integratie en inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid

1. Naar aanleiding van wetwijzigingen en door de overheid voorgenomen maatregelen zijn de volgende afspraken gemaakt over preventie, re-integratie en inkomenszekerheid bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
2. De zeggenschap van de Ondernemingsraad over het contract met de Arbodienst, re-integratiebedrijven en vergelijkbare organisaties wordt versterkt. Hiertoe worden nadere afspraken met de Ondernemingsraad gemaakt.
3. Werknemers hebben recht op inschakeling van een onafhankelijke tussenpersoon bij re-integratie, de kosten hiervan worden gedragen door de werkgever.
4. Werknemers worden door de werkgever tijdig en volledig geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen in verband met ziekte en re-integratie.
5. Gedurende het eerste ziektejaar van de werknemer wordt door de werkgever 100% van het bruto salaris doorbetaald.
6. Behoudens toepassing van het onder het lid 8 bepaalde, wordt gedurende het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten bruto salaris doorbetaald.
7. De pensioenopbouw in het tweede ziektejaar wordt voortgezet op basis van 100%, met andere woorden: de pensioengrondslag blijft in het tweede ziektejaar ongewijzigd. De werknemer betaalt pensioenpremie op basis van het 100% salaris.
8. De werknemer ontvangt een aanvulling tot 80% van het laatstgenoten bruto salaris indien de werknemer één van de volgende activiteiten uitvoert in het kader van een integratieplan: werkzaamheden gericht op re-integratie, scholing/training gericht op werkherleving in de eigen of een andere (eventueel lager betaalde) functie, al dan niet bij de eigen werkgever. Deze suppletie betreft alleen dat deel van het inkomen dat niet verkregen kan worden door arbeid.
9. De werknemer die door de aard van de ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die naar het oordeel van het Sociaal Medisch Team in aanmerking zal komen voor een uitkering op basis van de IVA (Inkomensverzekering Volledige Arbeidsongeschiktheid), ontvangt voor de door de werkgever, gehoord het Sociaal Medisch Team, vastgestelde periode een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten bruto salaris.
10. Uiterlijk in de 48^{ste} week van de arbeidsongeschiktheid wordt door de leidinggevende en de afdeling Human Resources, samen met de betrokken werknemer, het 1^e ziektejaar en het re-integratieplan geëvalueerd en eventueel herzien. In dit gesprek wordt aandacht besteed aan de inkomensconsequenties bij langere arbeidsongeschiktheid. De werknemer ontvangt een schriftelijke vastlegging van de inhoud van het gesprek.
11. De werkgever spant zich maximaal in voor behoud van werkgelegenheid voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard in het kader van de WIA. Voor deze werknemers zal slechts in die gevallen een ontslagvergunning worden aangevraagd, waarin ontslagbescherming tot ongewenste rechtsongelijkheid zou leiden (bijv. ten opzichte van arbeidsgeschikte werknemers).
12. Voor de werknemer die een toelage als bedoeld in art. 3.10 heeft uitbetaald gekregen, wordt het loon berekend op basis van het gemiddeld ontvangen loon over de drie maanden direct voorafgaande aan de eerste ziektedag.
13. Het in dit artikel bepaalde geldt slechts indien de ziekte niet veroorzaakt is door opzet of grove nalatigheid van de betrokken werknemer en de ziekte niet het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de betrokken werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven of opzettelijk informatie heeft verzwegen.

Paragraaf 3 Pensioen en Overlijdensuitkering

Artikel 7.5 Pensioen

1. Alle werknemers nemen deel in het ABP, zolang werkgever daartoe verplicht is dan wel daarbij is aangesloten. De bepalingen van de Wet ABP zijn van toepassing.
2. De werkgever heeft voor zijn werknemers een compensatieregeling wegens het verlies aan gefaciliteerde pensioenopbouw in box 1 voor het salarisdeel boven de franchise.
3. Deelnemers in deze compensatieregeling zijn alle werknemers die per 31 december 2016 in dienst zijn van de werkgever en die per 31 december 2016 voldeden aan de opname-eisen in de pensioenregeling ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) en:
 - per 31 december 2016 een fulltime pensioengevend jaarsalaris hebben van € 101.519,--; of
 - in enig jaar een fulltime jaarsalaris verkrijgen van boven het maximum pensioengevend salaris van € 101.519,-- (2016).
4. De betreffende werknemers ontvangen een 'reglement compensatieregeling' waarin de voor hen geldende afspraken met betrekking tot de compensatieregeling zijn opgenomen.

Paragraaf 4 Overlijden

Artikel 7.6 Uitkering na overlijden

1. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Met inachtneming van lid 3 wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de nabestaanden (1^e graad), een uitkering toegekend gelijk aan het bruto salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over een tijdvak van drie maanden.
3. Op de uitkering wordt het salaris en eventuele andere betalingen die reeds voor het overlijden aan de werknemer is uitbetaald over een na het overlijden gelegen tijdvak in mindering gebracht.

8 EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 8.1 Einde Dienstverband voor onbepaalde tijd

1. Behoudens beëindiging van het dienstverband tijdens de proeftijd, wegens een ontslag op staande voet of bij het einde van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, kan het dienstverband door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van de daarvoor staande opzegtermijn, tenzij anders is overeengekomen. Opzegging geschiedt tegen het eind van de kalendermaand. Voor Einde Dienstverband voor bepaalde tijd: zie artikel 8.3.

Artikel 8.2 Vakantie en verlof

1. Zie 4.5.4

Artikel 8.3 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband van de werknemer die een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, eindigt, onverminderd de door de werkgever te hanteren aanzegtermijn, van rechtswege na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan.
2. Behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens de proeftijd, wegens een ontslag op staande voet of bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan de dienstbetrekking door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee kalendermaanden, tenzij anders is overeengekomen. Opzegging geschiedt tegen het eind van de kalendermaand.
3. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.

Indien de werkgever de verplichting niet nakomt, is artikel 7:668 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.

4. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit op aanvraag van de werknemer gebeurt, bestaat er risico ten aanzien van de uitkering op grond van de WW.

Artikel 8.4 Einde dienstverband voor onbepaalde tijd

1. De werkgever kan, tenzij er sprake is van een opzegverbod zoals genoemd in artikel 8.6, het dienstverband uitsluitend beëindigen indien er sprake is van een redelijke grond.
2. Het ontslag dient schriftelijk, met redenen omkleed, en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
3. Behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens de proeftijd, wegens een ontslag op staande voet of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan de dienstbetrekking door beide partijen worden opgezegd met inachtneming een opzegtermijn van twee kalendermaanden, tenzij anders is overeengekomen. Opzegging geschiedt tegen het eind van de kalendermaand.
4. Indien de werkgever voornemens is het dienstverband met de werknemer te beëindigen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie, onderzoekt de werkgever of er andere passende werkzaamheden

beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten te wijten is aan schuld of toedoen van de werknemer.

5. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8.5 Ontslagvolgorde

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats(en) om uitwisselbare functies gaat, wordt de ontslagvolgorde volgens het afspiegelingsbeginsel vastgesteld.

Artikel 8.6 Opzegverboden

1. Werkgever volgt de wet- en regelgeving ter zake.

Artikel 8.7 Ontslag tijdens ziekte

1. Aan de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kunnen sancties worden opgelegd en kan uiteindelijk een ontbindingsverzoek worden gedaan, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid als bedoeld in de Ziektewet te verrichten, of;
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, of;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 tweede lid van de WIA.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van de UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

9 STUDENT-ASSISTENT

Paragraaf 1 Student-assistent

Artikel 9.1 Definitie student-assistent

1. De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de student-assistent.
2. Onder student-assistent wordt verstaan degene die bij een universiteit is ingeschreven als student en die tevens als werknemer een bijdrage levert.

Artikel 9.2 Aangaan, duur, omvang en einde dienstverband student-assistent

1. Met de student-assistent kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot reiskosten (conform het in **Bijlage B** gestelde) en voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent.
3. Het dienstverband met de student-assistent eindigt in ieder geval zodra de student zijn status van student verliest.

Artikel 9.3 Uitsluitingen student-assistent

1. De artikelen 1.5 lid 2, 2.2 lid 5, 3.3, 3.5, 3.9 t/m 10, 3.12 en 6.9 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

Artikel 9.4 Salaris student-assistent

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van **Bijlage A** bij deze cao.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door de fase waarin hij zich binnen de opleiding bevindt of het aantal behaalde studiepunten. Voor de bepaling hiervan kan de werkgever nadere regels stellen.

10 OVERIG

Artikel 10.1 Hardheidsclausule

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

Artikel 10.2 Werkgeversbijdrage

1. De werkgever verklaart zich bereid om een werkgeversbijdrage te verstrekken aan FNV. De hoogte van de werkgeversbijdrage bedraagt per 1 januari 2017 € 3.250,-- per jaar. FNV verbindt zich af te zien van bevoordeling van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met de werkgever. Voorts verbindt de vakvereniging zich de hierboven genoemde werkgeversbijdrage te zullen besteden aan het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten van hun leden. Zij garandeert dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in haar weerstandskas of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten.

BIJLAGE A SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2017

schaal 1		schaal 2		schaal 3		schaal 4		schaal 5	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	1536	0	1569	0	1603	0	1640	0	1702
1	1603	1	1640	1	1640	1	1668	1	1776
2	1668	2	1702	2	1702	2	1739	2	1880
3	1702	3	1776	3	1776	3	1825	3	2012
4	1739	4	1825	4	1880	4	1946	4	2072
5	1776	5	1880	5	1946	5	2012	5	2137
6	1825	6	1946	6	2012	6	2072	6	2193
		7	2012	7	2072	7	2137	7	2251
				8	2137	8	2193	8	2314
				9	2193	9	2251	9	2371
						10	2314	10	2432

schaal 6		schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	1825	0	2072	0	2371	0	2609	0	2489
1	1880	1	2137	1	2489	1	2738	1	2609
2	2012	2	2251	2	2609	2	2877	2	2738
3	2137	3	2371	3	2738	3	2998	3	2877
4	2193	4	2432	4	2809	4	3122	4	2998
5	2251	5	2489	5	2877	5	3240	5	3122
6	2314	6	2550	6	2936	6	3354	6	3240
7	2371	7	2609	7	2998	7	3480	7	3354
8	2431	8	2672	8	3066	8	3593	8	3480
9	2489	9	2738	9	3122			9	3593
10	2550	10	2809	10	3179			10	3708
11	2609							11	3820
12	2672							12	3948

schaal 11		schaal 12		schaal 13		schaal 14		schaal 15	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	3354	0	4074	0	4666	0	4899	0	5311
1	3480	1	4192	1	4785	1	5017	1	5461
2	3593	2	4312	2	4899	2	5166	2	5610
3	3708	3	4429	3	5017	3	5311	3	5759
4	3820	4	4545	4	5166	4	5461	4	5915
5	3948	5	4666	5	5311	5	5610	5	6075
6	4074	6	4785	6	5461	6	5759	6	6243
7	4192	7	4899	7	5610	7	5915	7	6440
8	4312	8	5017	8	5681	8	6075	8	6646
9	4429	9	5166			9	6243	9	6856
10	4545	10	5236						
11	4606								

schaal 16		schaal 17		schaal 18		Hgl A		Hgl B	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	5759	0	6243	0	6856	0	5166	0	5759
1	5915	1	6440	1	7076	1	5311	1	5915
2	6075	2	6646	2	7301	2	5461	2	6075
3	6243	3	6856	3	7531	3	5610	3	6243
4	6440	4	7076	4	7774	4	5759	4	6440
5	6646	5	7301	5	8023	5	5915	5	6646
6	6856	6	7531	6	8278	6	6075	6	6856
7	7076	7	7774	7	8541	7	6243	7	7076
8	7301	8	8023	8	8817	8	6440	8	7301
9	7531	9	8278	9	9099	9	6646	9	7531
						10	6856	10	7774
						11	7076	11	8023
						12	7301	12	8278
						13	7531	13	8541
								14	8817
								15	9099

stu.ass.	
€	
2e	1880
3e	2012
4e	2193

BIJLAGE B REGELING TEGEMOETKOMING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER

Voor alle werknemers geldt onderstaande regeling tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer, met uitzondering van:

1. werknemers die gebruik maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde auto;
2. stagiaires;
3. vakantiekrachten.

De maandelijkse tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer wordt gebaseerd op het aantal af te leggen kilometers enkele reis per dag in het kader van het woon-werkverkeer.

Voor de vaststelling van de afstand woning-werk wordt gebruik gemaakt van de routeplannerfunctie van de ANWB (snelste route).

De maandelijkse tegemoetkoming wordt vastgesteld aan de hand van onderstaand overzicht:

enkele reisafstand

van 0 tot 10 km	€	15,--
van 10 tot 15 km	€	85,--
van 15 tot 20 km	€	125,--
20 km of meer	€	165,--

Ten behoeve van het aantal dagen waarover de tegemoetkoming wordt berekend, wordt uitgegaan van het aantal vastgestelde werkdagen in het weekrooster.

De tegemoetkoming wordt uitbetaald onder toepassing van de ter zake geldende fiscale wet- en regelgeving.

Student-assistenten kunnen in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer na overlegging van een kopie van hun OV-jaarkaart.

Kunnen zij op hun ingeroosterde dagen gebruik maken van de OV-jaarkaart, dan komen zij voor die dagen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming.

De tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer voor min-max werknemers wordt, gebaseerd op de afstand woning-werk, achteraf en per maand vastgesteld en uitbetaald aan de hand van het werkelijk aantal gewerkte dagen.

BIJLAGE C OPLEIDING- EN LOOPBAANBELEID

Werkgever zet de komende jaren in op professionele en persoonlijke ontwikkeling van haar werknemers. Voor 2017 en komende jaren staan daarbij het verder stimuleren van interne doorstroom en interne opleidingen centraal.

Bij faciliteiten voor externe opleidingen worden onderstaande richtlijnen, zoals op hoofdlijn in voorgaande CAO's, geformuleerd.

Faciliteiten die ter beschikking gesteld worden

Bij het beschikbaar stellen van geldelijke faciliteiten worden de volgende spelregels gehanteerd:

- Kosten van externe opleiding die door beide partijen noodzakelijk geacht wordt voor een goede uitoefening van de functie: 100% vergoeding. Anders geformuleerd gaat het hier om opleidingen die de werknemer in principe niet kan weigeren (b.v. in het kader van BKO of BHV).
- Kosten van externe opleiding die niet noodzakelijk geacht wordt voor de huidige functie, maar door beide partijen wenselijk geacht wordt voor de huidige functie en loopbaanontwikkeling: 75% vergoeding.
- Kosten voor externe opleiding die de employabiliteit van werknemers bevordert: 50% vergoeding.

Voor wat betreft het ter beschikbaar stellen van tijdsfaciliteiten ten behoeve van het volgen van een externe opleiding worden in dezelfde lijn afspraken gemaakt:

- noodzakelijk geachte opleiding: 100% werktijd voor zover de opleiding noodzakelijkerwijs binnen de reguliere werktijden valt;
- wenselijk geachte opleiding: 75% werktijd voor zover de opleiding noodzakelijkerwijs binnen de reguliere werktijd valt;
- opleiding in het kader van bevordering employabiliteit: 50% werktijd voor zover de opleiding noodzakelijkerwijs binnen de reguliere werktijd valt.

Tijd die eventueel noodzakelijk geacht wordt ter voorbereiding op examens kan, in nader overleg tussen werknemer en leidinggevende, additioneel als werktijd ter beschikking gesteld worden.

In geval van een wijziging in de organisatie waarbij functies van werknemers ingrijpend wijzigen of komen te vervallen, zullen separate afspraken gemaakt worden met de overlegpartner(s) over eventuele opleidingen. Uitgangspunt hierbij is een 100% kosten- en tijdvergoeding door werkgever. Deze kosten vallen buiten het reguliere opleidingsbudget.

Terugbetalingsregeling

Voor het vergoeden van substantiële externe opleidingskosten wordt in principe een terugbetalingsregeling als voorwaarde gesteld, tenzij de verantwoordelijke budgethouder dit niet wenselijk of noodzakelijk vindt.

Indien de werknemer op eigen initiatief de arbeidsrelatie met werkgever verbreekt, geldt de volgende regeling:

- indien de werknemer de arbeidsrelatie verbreekt binnen 1 jaar nadat de tegemoetkoming door werkgever is verstrekt, is de werknemer gehouden om 75% van de tegemoetkoming terug te betalen;
- indien de werknemer de arbeidsrelatie verbreekt na 1 jaar maar binnen 2 jaar nadat de tegemoetkoming door werkgever is verstrekt, is de werknemer gehouden om 50% van de tegemoetkoming terug te betalen;
- van de toegekende vergoeding wordt 25% teruggevorderd indien het dienstverband in het derde jaar na afloop van de studie op verzoek van de werknemer wordt beëindigd én de totale vergoeding € 10.000,-- of meer bedraagt. Indien de totale vergoeding minder dan € 10.000,-- bedraagt, vervalt de terugvorderingsregeling in het derde jaar.

Desgewenst kan door de verantwoordelijke budgethouder het met succes afronden van een opleiding als aanvullende voorwaarde voor vergoeding gesteld worden.

Voor noodzakelijke vakopleidingen (b.v. een BHV-opleiding, een opleiding die noodzakelijk is om apparatuur veilig en verantwoord te gebruiken) wordt geen terugbetalingsregeling afgesproken.

Verantwoordelijkheid voor opleidingsbudget

Beheer van het opleidingsbudget en toekenning van opleidingsfaciliteiten vindt "decentraal" plaats door de budgethouders. Achtergrond hierbij is dat de budgethouder verantwoordelijk is voor alle personele kosten van zijn/haar onderdeel. Een centraal opleidingsbudget onder beheer van een afdeling Human Resources past niet in deze filosofie. Bovendien zijn budgethouders het best in staat om te beoordelen in welke mate opleidingen voor hun medewerkers noodzakelijk of wenselijk zijn.

De afdeling Human Resources vervult een adviserende rol, b.v. over de invulling van een specifiek opleidingstraject. De afdeling heeft tevens een adviserende ("bemiddelende") rol in die gevallen waarin een werknemer en zijn/haar leidinggevende het niet eens kunnen worden over het vergoedingspercentage (is een opleiding wel of niet noodzakelijk voor de uitoefening van de functie). Een advies in deze kan zowel door de leidinggevende als door de werknemer worden aangevraagd.

De afdeling Human Resources wordt door de budgethouder geïnformeerd over ter beschikking gestelde opleidingsfaciliteiten, in verband met opname van deze informatie in personeelsdossiers en het eventueel opstellen van een terugbetalingsovereenkomst.

Informatie aan de Ondernemingsraad

Jaarlijks wordt de Ondernemingsraad geïnformeerd over het opleidingsbeleid in financiële zin, alsmede ook in inhoudelijke zin (hoe zijn de spelregels bij het toekennen van faciliteiten gehanteerd, wat voor soort opleidingen zijn gefaciliteerd). Het doel hiervan is niet om individuele beslissingen te bespreken maar om in meer algemene zin te kunnen vaststellen of het management op een effectieve wijze met het opleidingsbeleid en de faciliteiten omgaat.

BIJLAGE D REGELING GRATIFICATIE AMBTSJUBILEUM

Werknemers die 25 of 40 jaar aaneengesloten bij werkgever in dienst zijn, ontvangen een gratificatie op basis van een zgn. "bedrijfsjubileum". Deze gratificatie bedraagt één bruto maandsalaris, welke bruto voor netto wordt uitbetaald voor zover de fiscus dit toelaat. De toekenning van de gratificatie "bedrijfsjubileum" wordt beschreven in art. 3.13.1 en art. 3.13.2 van de CAO.

Op grond van artikel 3.13.3 van de CAO van Universiteit Nyenrode BV geldt voor werknemers in dienst getreden bij de Stichting Nyenrode voor 1 januari 1996 een overgangsregeling ter zake het bedrijfsjubileum. Op hen is de regeling "ambtsjubileum" van toepassing zoals die gehanteerd wordt binnen het verband van de VSNU. Kort samengevat houdt deze overgangsregeling in dat de genoemde groep in aanmerking komt voor een gratificatie wanneer zij 25 of 40 in overheidsdienst of in aan overheid gerelateerde dienstbetrekking zijn.

Op basis van de CAO van de VSNU stelt de werkgever nadere regels vast met betrekking tot het toekennen van een dergelijk gratificatie. Onderstaand worden de nadere regels voor deze overgangsregeling beschreven:

Toekenning

- De werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 25 of 40 jaar een gratificatie toegekend.
- De gratificatie bedraagt 50% van de maandbezoldiging bij een 25 jarig ambtsjubileum en 70% van de maandbezoldiging bij een 40 jarig ambtsjubileum.
- Indien de werknemer op de dag van zijn ontslag de datum van zijn ambtsjubileum zou bereiken, dan wordt de datum van het ambtsjubileum vastgesteld op de dag vóór de ingangsdatum van het ontslag.
- De toekenning van de gratificatie vindt niet plaats als de werknemer in verband met zijn diensttijd al een gratificatie of uitkering op dezelfde grondslag heeft ontvangen.
- Indien de werknemer die op grond van deze overgangsregeling een gratificatie ambtsjubileum heeft ontvangen, in aanmerking komt voor een gratificatie bedrijfsjubileum (art. 3.13.1 en art. 3.13.2 van de CAO van Nyenrode) dan wordt deze gratificatie verminderd met het reeds ontvangen bedrag van de gratificatie ambtsjubileum.

Gratificatiegrondslag

Voor de berekening van de gratificatie wordt verstaan onder bezoldiging:

- a. het salaris dat het personeelslid geniet op de datum van zijn ambtsjubileum, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering;
- b. het bedrag dat de werknemer in de drie maanden voorafgaand aan het ambtsjubileum gemiddeld per maand heeft genoten aan toelage wegens onregelmatige dienst.

Algemene bepalingen voor de berekening van de diensttijd

- a. de diensttijd als deeltijder wordt ongeacht de omvang volledig als diensttijd aangemerkt;
- b. de diensttijd als stagiair wordt als diensttijd aangemerkt voor zover er sprake is van een volledige dagtaak;
- c. de diensttijd hoeft niet aaneengesloten te zijn;
- d. de tijd die niet in actieve dienst is doorgebracht wegens het bekleden van een politiek ambt, wordt niet als diensttijd meegeteld;
- e. buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging wordt niet meegeteld, tenzij dit verlof is verleend (mede) in het algemeen belang;
- f. dubbeltelling van diensttijd wegens verblijf in de tropen vindt niet plaats.

Diensttijd

Als diensttijd voor de toekenning van een gratificatie ambtsjubileum geldt de tijd doorgebracht:

- a. als werknemer van een van de Nederlandse universiteiten;
- b. in burgerlijke dienst bij de Nederlandse overheid, de NV Nederlandse Spoorwegen en de voormalige NV "Artillerie Inrichtingen";
- c. in dienst bij instellingen voor bijzonder onderwijs, mits op deze instellingen het ABP-reglement van toepassing is;
- d. in dienst van een naamloze vennootschap, een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, vereniging en stichting, waarop de bepalingen van het ABP-reglement van toepassing zijn verklaard, met dien verstande dat deze tijd pas meetelt vanaf de datum waarop deze vennootschap, vereniging of stichting onder de werking van het ABP-reglement wet is gekomen (bijvoorbeeld ZWO per 1-1-66 en FOM vanaf 1-1-77);
- e. in Nederlandse militaire of daarmee voor de toepassing van het algemeen rijksambtenaren reglement gelijkgestelde dienst. Hieronder valt ook de dienst bij het voormalige KNIL en de troepen in Suriname en de Nederlandse Antillen.