

Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting DLO

1 april 2011 tot 1 april 2013

31 januari 2012

Onderhandelaarsakkoord CAO DLO

1 april 2011 tot 1 april 2013

1 Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 april 2011 tot 1 april 2013.

2 Salarissen

De salarissen van de werknemers, in dienst op 1 januari 2012, worden per 1 juli 2011 met 1,5% verhoogd. Uitbetaling over de periode 1 juli 2011 t/m 29 februari 2012 vindt plaats via een incidentele betaling met de reguliere salarisbetaling van maart 2012. Op 1 juli 2012 worden de salarissen verhoogd met eveneens 1,5%.

3 HR-strategie en maatschappelijke context

Partijen nemen in de maatschappelijke omgeving sterke veranderingen waar. De overheid voert bezuinigingen door, ook ten aanzien van het onderzoek. Werkgelegenheid en pensioenen staan onder druk. Bedrijven en instellingen hebben op de arbeidsmarkt op de langere termijn te maken met tekorten in de arbeidscapaciteit.

Kernpunt van het HR-beleid is, in de context van deze maatschappelijke ontwikkelingen, de doelen van de organisatie te verbinden met de kwaliteiten en behoeften van de individuele medewerker in zijn of haar loopbaanfase. Verweven met dit HR-beleid is een sociaal beleid toegesneden op groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. Partijen onderkennen deze maatschappelijke ontwikkelingen.

In het verlengde hiervan maken partijen in dit onderhandelaarsakkoord afspraken over:

- toekomstige arbeidsverhoudingen;
- duurzame inzetbaarheid en levensfasegericht HR-beleid;
- spaar- en keuzemogelijkheden van werknemers;
- ombouw van leeftijdsdagen en seniorenregeling naar keuzeverlof;
- versterking van de positie op de arbeidsmarkt van specifieke doelgroepen;
- organisatieontwikkeling, mobiliteit en sociaal beleid;
- de gevolgen van nieuwe wetgeving inzake vakantieverlof;
- de gevolgen van de Werkkostenregeling.

4 Studie toekomstige arbeidsverhoudingen

Op langere termijn zal rekening gehouden moeten worden met ontwikkelingen als innovatie in netwerken, globalisering, tekorten en toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt alsook wijzigingen in de sociale zekerheid. Deze hebben alle invloed op de toekomstige arbeidsrelaties, op macro- en op bedrijfsniveau en leiden tot meer diversiteit in arbeidsrelaties, met gevolgen voor latere CAO's en arbeidsovereenkomsten. Op basis van veranderende behoeften van de werkgever en werknemers vinden partijen een studie over de toekomstige arbeidsrelaties zeer gewenst. Daarin wordt meegenomen een sterke vereenvoudiging van de CAO die bovendien meer gericht is op een gemeenschappelijke ontwikkelingsstrategie dan op voorschriften. De studie zal uitgevoerd worden door een paritaire werkgroep.

5 Duurzame inzetbaarheid en levensfasegericht HR-beleid

Duurzame inzetbaarheid maakt dat werknemers gemotiveerd en gezond aan het werk blijven en een positieve bijdrage blijven leveren aan het bedrijfsresultaat. Een 'employable' werknemer is minder kwetsbaar voor de

turbulente veranderingen die zich binnen de organisatie en op de arbeidsmarkt voordoen. Om deze reden willen partijen afspraken maken over levensfasegericht HR-beleid en duurzame inzetbaarheid. Aandacht voor professionele ontwikkeling, arbeidsmotivatie en –vermogen (work ability) helpt hierbij. Afstemming van het werkpakket op de belastbaarheid van medewerkers speelt in dit beleid een belangrijke rol, evenals oplossingsgericht individueel maatwerk.

Partijen nemen als uitgangspunt de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor zijn inzetbaarheid en de faciliterende en stimulerende rol van de werkgever ten aanzien van onder meer loopbaanontwikkeling, scholing en opleidingen. Van belang is dat de werknemer en leidinggevende een dialoog aangaan over de levensfase en loopbaanfase.

Partijen gaan voor de korte termijn uit van arbeidsverhoudingen met minder beperkingen vanuit de organisatie, minder regelingen voor specifieke doelgroepen, eigen verantwoordelijkheid en meer keuzemogelijkheden van werknemers ten aanzien van hun werksituatie en de combinatie van werk en privé. Zij willen onderzoek doen naar de behoeften van medewerkers omtrent hun werk en privé omstandigheden in relatie tot hun levensfase.

Een groot aantal werknemers zal in de komende jaren met pensioen gaan. Het leeftijdsontslag bij 65 jaar wordt gehandhaafd. De mogelijkheid wordt echter geboden bij wederzijdse overeenstemming (partieel) door te werken onder P-flex.

Duurzame inzetbaarheid wordt gestimuleerd door Cao-afspraken over:

- de concrete uitwerking van duurzame inzetbaarheid;
- invoering van keuzeverlof voor duurzame inzetbaarheid;
- meer aandacht voor scholing, opleiding en loopbaanontwikkeling;
- de inzet van het opleidingsbudget om dit te faciliteren;
- een tweede loopbaanbeleid voor werknemers in 'slijtende' functies

6 Uitwerking van de afspraken

Plan van aanpak

Partijen bevestigen de afspraak een gezamenlijk plan van aanpak op te stellen met betrekking tot de verdere uitwerking van duurzame inzetbaarheid en levensfaseafhankelijk HR-beleid. Dit omvat de kenmerken van de levensfase, het daarop geënte HR-beleid, de HR-instrumenten en de te ondernemen acties ter realisering ervan.

Ombouw van de leeftijdsdagen en Seniorenregeling naar keuzeverlof

Partijen hechten aan het creëren van keuzeverlof voor alle werknemers dat ingezet kan worden voor duurzame inzetbaarheid, in samenspraak met de leidinggevende. Dit keuzeverlof is vrij opneembaar. Het kan ook ingezet worden voor zaken op het grensvlak van werk en privé.

Keuzeverlof komt tot stand door de hieronder uitgewerkte ombouw van de leeftijdsdagen en Seniorenregeling. Partijen kwamen in 2010 overeen de ombouw van de leeftijdsdagen uit te werken. Deze dagen werden bevroren op het niveau van 2010. Het leeftijdsverlof vervalt nu per 1 januari 2012 en wordt per deze datum omgezet naar keuzeverlof.

Het recht gebruik te maken van de Seniorenregeling stopt per 1 januari 2014 voor degenen die op deze datum jonger zijn dan 59 jaar (geboren na 1954).

Met het beëindigen van deze regelingen wordt per 1 januari 2012 het vrijkomende verlof op de volgende wijze ingezet voor keuzeverlof voor alle medewerkers:

- geboortejaren t/m 1950 4 dagen keuzeverlof
- geboortejaren 1951 t/m 1955 3 dagen keuzeverlof
- geboortejaren 1956 en later 2 dagen keuzeverlof

bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband geldt dit naar evenredigheid.

Werknemers met geboortejaren t/m 1954 kunnen gebruik maken van de Seniorenregeling.

Zij hebben geen recht op keuzeverlof als zij gebruik maken van de Seniorenregeling.

De werkgever faciliteert de werknemer vanuit het opleidingsbudget van de werkgever als de bestedingsdoelen in lijn zijn met duurzame inzetbaarheid. Deze doelen betreffen de persoonlijke loopbaanontwikkeling, scholing, opleidingen, coaching traject vitaliteit, etc.

Op basis van de meerjarensparvariant kunnen werknemers compensatie-uren sparen na goedkeuring door de leidinggevende. De gespaarde tijd, over maximaal 7 jaar, kan voor dezelfde bestedingsdoelen benut worden.

Buitengewoon verlof

Partijen zullen overleg voeren over buitengewoon verlof in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden om dit in lijn te brengen met de Wet arbeid en zorg.

7 Versterking positie doelgroepen op de arbeidsmarkt

De organisatie wil voor jongeren op de arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever zijn. Er wordt onder meer ingezet op het werven van stagiaires en trainees. Partijen onderschrijven het belang van stageplaatsen voor jongeren om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Dit belang geldt evenzeer voor jonggehandicapten (Wajongers) en WSW-ers. Voor hen is het nog moeilijker een positie op de arbeidsmarkt te verwerven, omdat zij aangewezen zijn op aangepast werk. Er wordt aangesloten bij een initiatief van VSNU en UWV tot het creëren van reële kansen op een duurzame baan.

8 Organisatieontwikkeling, mobiliteit en sociaal beleid

Overheden in Nederland en in andere Westerse landen bezuinigen op hun uitgaven als gevolg van de financiële crisis. DLO legt daarom meer accent op onderzoek als aanjager van de economie en op de versterking van het bedrijfsleven langs deze weg. Een steviger positie van DLO in de opdrachtenmarkt met vraag gestuurde innovaties is dringend noodzakelijk. Meer omzet uit de private markt draagt bij aan de continuïteit van DLO.

Partijen constateren dat van de organisatie en medewerkers toenemende marktgerichtheid en meer ondernemerschap gevraagd wordt. Dit vereist een flexibele organisatie met werknemers die mobiel en inzetbaar zijn op plekken waar hun inzet gevraagd wordt en die hierin duidelijk proactief acteren.

Over mobiliteit moeten in R&O- of loopbaangesprekken afspraken gemaakt kunnen worden. Dit geldt ook voor demotie. Externe mobiliteit wordt ondersteund, via begeleiding van werk naar werk, met incentives, loopbaanadvies en -coaching.

Indien de organisatieontwikkeling reorganisaties noodzakelijk maakt blijft het Sociaal Plan (CAO hoofdstuk 10) uitgangspunt.

Vermeden moet worden dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als gevolg van een CAO-loze periode beëindigd worden op basis van het BW. Om die reden wordt het maximale aantal verlengingen verhoogd naar vier.

9 Wetgeving Vakantieverlof

De Eerste en Tweede Kamer hebben een wetsvoorstel aanvaard inzake vakantieverlof. Hierin wordt bepaald welke uitgangspunten gehanteerd worden ten aanzien van de vakantieopbouw en het opnemen van verlof gedurende een ziekteperiode. De vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen wordt teruggebracht. Dit voorkomt het ontstaan van verlofstuwmeren en draagt bij aan de recuperatie van de werknemers. Partijen komen overeen dat de CAO met dit wettelijke kader in overeenstemming wordt gebracht. In hoofdlijnen houdt dit in:

de vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen wordt 6 maanden, na het jaar van opbouw van het verlof. Voor bovenwettelijke verlofdagen blijft de vervaltermijn 5 jaar.

Bij ziekte gaat de opbouw van het wettelijke en bovenwettelijke verlof door. Als de zieke werknemer in staat is verlof op te nemen dan is de vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen 6 maanden. Is dit niet mogelijk dan is de vervaltermijn van de wettelijke verlofdagen 5 jaar.

De datum van invoering is bepaald op 1 januari 2012.

10 Werkkostenregeling

De Werkkostenregeling zal naar verwachting per 1 januari 2013 ingevoerd worden, zo mogelijk gelijktijdig voor geheel Wageningen UR vanwege de inhoudelijke en administratieve afstemming. In 2012 moeten over de uitvoering besluiten worden genomen. Deze betreffen met name (onderdelen van) het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden (Optare). Tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen over eventuele wijzigingsvoorstellen over het keuzemodel overleg voeren en besluiten.

11 Overig

Partijen zullen de tekst van de nieuwe CAO redactioneel herzien, duidelijker maken en vereenvoudigen en technische wijzigingen aanbrengen als gevolg van ervaringen, gewijzigde wetgeving en jurisprudentie.

Voor akkoord:

31 januari 2012

Stichting DLO:

Namens het College van Bestuur

Dr. IJ.J.H. Breukink

ABVAKABO FNV

CMHF

Drs. R.C. van Baalen

Mr. J.S. Hut

CNV Publieke Zaak

VCPS

M. Matser

P. Wulms

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek

De ondergetekenden,

Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek gevestigd te Wageningen
partij ter ene zijde

en

de ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer
de CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage
de VCPS, gevestigd te 's Gravenhage
de CMHF, gevestigd te 's Gravenhage
of hun eventuele rechtsopvolgers elk als partij ter andere zijde,

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst op 31 januari 2012 te zijn overeengekomen.

Partij ter ene zijde

Ter andere zijde

College van Bestuur van de
Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek
Dr. Ir. A.A. Dijkhuizen

ABVAKABO FNV
drs. R.C. van Baalen

College van Bestuur van de
Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek
Dr. I.J.J.H. Breukink

CNV Publieke Zaak
M. Matser

VCPS
P. Wulms

CMHF
Mr. J.S. Hut

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemeen inleidende bepalingen	13
Artikel 1.1	Looptijd	13
Artikel 1.2	Karakter	13
Artikel 1.3	Naleving	13
Artikel 1.4	Overleg	13
Artikel 1.5	Interpretatie	13
Artikel 1.6	Definities	13
Artikel 1.7	Deeltijdwerkers	14
Artikel 1.8	Bruto bedragen	14
Hoofdstuk 2	Verplichtingen van de werkgever	15
Artikel 2.1	Individuele arbeidsovereenkomst.....	15
Artikel 2.2	Verstrekking CAO	15
Artikel 2.3	Inzetbaarheid	15
Artikel 2.4	Resultaat- en ontwikkelingsgesprek en loopbaangesprek	15
Artikel 2.5	Werkgeversbijdrage	16
Artikel 2.6	Vakbondsverlof.....	16
Artikel 2.7	Vakbondsfaciliteiten	17
Artikel 2.8	Faciliteiten voor ondernemingsraden.....	17
Artikel 2.9	Ontslagbescherming	17
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van de werknemer	19
Artikel 3.1	De werkzaamheden	19
Artikel 3.2	Inzetbaarheid	19
Artikel 3.3	Intellectuele eigendom	19
Artikel 3.4	Geheimhouding	20
Artikel 3.5	Nevenwerkzaamheden	20
Artikel 3.6	Ontoelaatbare handelingen	20
Artikel 3.7	Verhuizing.....	21
Artikel 3.8	Medewerking regresrecht werkgever	21
Hoofdstuk 4	Indiensttreding, ontslag, non-actiefstelling en schorsing	23
Artikel 4.1	Werving en selectie.....	23
Artikel 4.2	Medische keuring bij indiensttreding	23
Artikel 4.3	Individuele arbeidsovereenkomst.....	23
Artikel 4.4	Proeftijd.....	24
Artikel 4.5	Aard van de dienstbetrekking.....	24
Artikel 4.6	Beëindiging van de dienstbetrekking	25
Artikel 4.7	Opzegtermijn	25
Artikel 4.8	Non-actiefstelling	25
Artikel 4.9	Schorsing	25
Artikel 4.10	Horen en mededelingen.....	26

Hoofdstuk 5	Arbeidsduur, werktijden, vakantie en buitengewoon verlof	27
5.1	Arbeidsduur en werktijden	27
Artikel 5.1.1	Arbeidsduur en werktijden	27
Artikel 5.1.2	Compensatie-uren.....	27
Artikel 5.1.3	Deeltijdarbeid.....	27
Artikel 5.1.4a	Overwerk.....	27
Artikel 5.1.4b	Maaltijdvergoeding.....	28
Artikel 5.1.5a	Onregelmatige dienst.....	28
Artikel 5.1.5b	Toelage OD vanaf 55 jaar.....	29
Artikel 5.1.5c	Afbouwregeling TOD	29
Artikel 5.1.6a	Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst.....	29
Artikel 5.1.6b	Hardheidsclausule	30
Artikel 5.1.7	Hinderlijke werkomstandigheden	30
Artikel 5.1.8	Seniorenregeling DLO	30
Artikel 5.1.9	Demotie.....	30
5.2	Vakantie.....	31
Artikel 5.2.1	Feestdagen.....	31
Artikel 5.2.2	Vakantie en keuzeverlof.....	31
Artikel 5.2.3	Niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden	32
Artikel 5.2.4	Opnemen van vakantie-uren	32
Artikel 5.2.5	Aaneengesloten vakantie	32
Artikel 5.2.6	Vakantie en ziekte.....	32
Artikel 5.2.7	Vakantie bij einde dienstbetrekking	32
Artikel 5.2.8	Voorschot.....	32
Artikel 5.2.9	Meenemen vakantie-uren en verjaring	33
5.3	Buitengewoon verlof	33
Artikel 5.3.1	Buitengewoon verlof voor zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten, kort ander verzuim, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.....	33
Artikel 5.3.2	Buitengewoon verlof i.v.m. vergaderingen publiekrechtelijke colleges.....	34
Artikel 5.3.3	Buitengewoon verlof i.v.m. bijzondere omstandigheden	34
Artikel 5.3.4	Levensloopverlof	34
Hoofdstuk 6	Beloning	37
Artikel 6.1	Pensioen	37
Artikel 6.2	Indelingsniveau van de functie.....	37
Artikel 6.3	Vaststelling maandsalaris	37
Artikel 6.4	Jaarlijkse salarisinpassing.....	37
Artikel 6.5	Overgang naar andere salarisschaal	38
Artikel 6.6	Waarnemingstoelage.....	38
Artikel 6.7	Extra beloningsvormen.....	39
Artikel 6.8	Spaarloon.....	39
Artikel 6.9	Vakantie-uitkering.....	39
Artikel 6.10	Jubileumgratificatie.....	39
Artikel 6.11	Eindejaarsuitkering	40
Hoofdstuk 7	Sociale voorzieningen	41
Artikel 7.1	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	41
Artikel 7.2	Ontslaguitkeringen	41
Artikel 7.3	Uitkering bij overlijden	41

Hoofdstuk 8	Vergoedingsregelingen	43
Artikel 8.1	Algemeen	43
Artikel 8.2	Scholing	43
Artikel 8.3	Collectieve ziektekostenverzekering	43
Artikel 8.4	Verplaatsingskosten.....	43
Artikel 8.5	Dienstreizen	43
Artikel 8.6	Telefoonkosten.....	43
Artikel 8.7	Bedrijfshulpverlening (BHV)	44
Hoofdstuk 9	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	45
9.1	Algemene bepalingen.....	45
Artikel 9.1.1	Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden	45
Artikel 9.1.2	Uitgangspunten	45
Artikel 9.1.3	Randvoorwaarden.....	45
Artikel 9.1.4	Definities	45
9.2	Bronnen en doelen.....	45
Artikel 9.2.1	Bronnen.....	45
Artikel 9.2.2	Doelen.....	46
Artikel 9.2.3	De waarde van bronnen en doelen.....	46
9.3	De keuze en beslissing.....	47
Artikel 9.3.1	De keuze	47
Artikel 9.3.2	De beslissing	47
Artikel 9.3.3	Ziekte en buitengewoon verlof.....	47
Artikel 9.3.4	Slotbepaling	47
Hoofdstuk 10	Reorganisaties	49
10.1	Overleg en advies.....	49
Artikel 10.1.1	Overleg vakbonden	49
Artikel 10.1.2	Advies Ondernemingsraad	49
10.2.	Sociaal Plan	49
Artikel 10.2.1	Herplaatsingsperiode en ontslag	49
Artikel 10.2.2	Wederzijdse rechten en verplichtingen	50
Artikel 10.2.3	Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd conform artikel 4.5, lid 6.....	50
Artikel 10.2.4	Anticiperen op reorganisatie	50
Artikel 10.2.5	Sanctie.....	50
Artikel 10.2.6	Passende functie	50
Artikel 10.2.7	Woon- werkverkeer	51
Artikel 10.2.8	Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand	51
Artikel 10.2.9	Stimuleringspremie	51
Artikel 10.2.10	Salarissuppletie	51
Artikel 10.2.11	Ontslaguitkering	51
Artikel 10.2.12	Garantie ontslaguitkering	52
Artikel 10.2.13	Overige maatregelen.....	52
Artikel 10.2.14	Hardheidsclausule	52
Hoofdstuk 11	Klachtenregelingen	53
11.1	Ongewenste omgangsvormen.....	53
Artikel 11.1.1	Commissie.....	53

Artikel 11.1.2	Reglement.....	53
11.2	Individueel klachtrecht.....	53
Artikel 11.2.1	Instellen Commissie	53
Artikel 11.2.2	Samenstelling Commissie.....	53
Artikel 11.2.3	Reglement	53

BIJLAGEN

Bijlage A	Overzicht salarisschalen 2010-2012	57
Bijlage B	Verklaring als bedoeld in artikel 1.6 sub d van de CAO	59
Bijlage C	Mobiliteitsmaatregelen	61

UITVOERINGSREGELINGEN

I	Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid	69
II	Uitvoeringsregeling Nevenwerkzaamheden Wageningen UR	79
III	Uitvoeringsregeling Seniorenregeling DLO 2005.....	83
IV	Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR	85
V	Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen UR.....	91
VI	Uitvoeringsregeling (Gedeeltelijk doorbetaald) ouderschapsverlof.....	99

REGLEMENTEN

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Wageningen UR	103
Regeling Bezwarenprocedure functieordenen Stichting DLO	115
Reglement Individueel Klachtrecht	117

Hoofdstuk 1 Algemeen inleidende bepalingen

Artikel 1.1 Looptijd

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 april 2010 en eindigt van rechtswege op 1 april 2013 zonder dat daarvoor opzegging vereist is.

Artikel 1.2 Karakter

Deze CAO heeft een standaardkarakter, hetgeen inhoudt dat afwijking in het voor- of nadeel van de werknemer niet is toegestaan. Uitvoeringsregelingen waarnaar in de CAO wordt verwezen vormen één geheel met de CAO. Zij worden door de werkgever gesteld en gewijzigd in overleg met de werknemersorganisaties vertegenwoordigd aan de CAO-tafel, tenzij in deze CAO anders is bepaald.

De werkgever kan administratieve regels (richtlijnen) opstellen ter uitvoering van de regelingen.

Artikel 1.3 Naleving

Gedurende de looptijd van de CAO zijn partijen verplicht tot naleving van hetgeen in de CAO is bepaald.

Artikel 1.4 Overleg

Partijen zullen in beginsel tweemaal per jaar overleg plegen over de gang van zaken in de onderneming van de werkgever.

Artikel 1.5 Interpretatie

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

Indien één der partijen bij deze CAO van mening is dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 1.6 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a CAO: deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen en uitvoeringsregelingen;
- b Werkgever: Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO);
- c Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Als werknemer in de zin van deze CAO worden niet beschouwd leden van het College van Bestuur van de Stichting DLO, de stagiair(e), de volontair, en degene met wie de werkgever een leerovereenkomst is aangegaan. Uitsluitend ter bevordering van de leesbaarheid wordt in deze CAO de term werknemer (hij) in beginsel gehanteerd voor zowel het vrouwelijk als het mannelijk personeel;
- d Partner: echtgenote of echtgenoot alsmede de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert blijkend uit een gezamenlijke schriftelijke verklaring zoals opgenomen in bijlage B. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de achtergebleven geregistreerde partner of de achtergebleven levenspartner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als echtgenoot of echtgenote, geregistreerd partner, levenspartner dan wel weduwe of weduwnaar worden aangemerkt.

- Onder gezinslid wordt in voorkomend geval mede verstaan de geregistreerde partner of levenspartner. Niet als partner wordt beschouwd de levenspartner met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- e Maand: een kalendermaand;
 - f Maandsalaris: het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal, zoals opgenomen in bijlage A van deze CAO;
 - g Maandinkomen: de som van het maandsalaris en de vaste toelagen, waarop de werknemer ingevolge deze CAO aanspraak heeft;
 - h Vaste toelagen:
 - 1 Toelage onregelmatige dienst;
 - 2 Afbouwtoelage onregelmatige dienst;
 - 3 Structurele extra beloning;
 - 4 Toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst;
 - 5 Toelage hinderlijke werkomstandigheden;
 - 6 Persoonlijke toelage;
 - 7 Waarnemingstoelage;
 - i Pensioengrondslag: 12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering;
 - j Jaarsalaris: 12 keer het maandsalaris;
 - k Jaarinkomen: 12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering;
 - l Uursalaris: 1/156ste van het maandsalaris;
 - m Percentuele eindejaarsuitkering: uitkering in december op basis van een overeengekomen percentage van het jaarsalaris
 - n Arbeidsduur: gemiddelde arbeidstijd per week gerelateerd aan het totaal aantal te werken uren op jaarbasis;
 - o Werktijd: de tijd tussen de voor de werknemer vastgestelde begin- en eindtijd van de werkzaamheden;
 - p Rusttijd: de tijd tussen de voor de werknemer geldende eind- en begintijd van de werkzaamheden;
 - q Dienstrooster: een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
 - r Overwerk: incidentele overschrijding van de in het geldende dienstrooster aangegeven werktijden in opdracht van de werkgever;
 - s Standplaats: de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen;
 - t COR Wageningen UR: Centrale Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
 - u OR: Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
 - v Wageningen UR: Wageningen Universiteit en Research Centrum
 - w Woonadres: het adres waar de werknemer woonachtig is, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;
 - x Werkadres: het adres waar de werknemer zijn arbeidsplaats heeft, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;
 - y Direct leidinggevende: de leidinggevende met wie de werknemer jaarlijks zijn R&O-gesprek voert.

Artikel 1.7 Deeltijdwerkers

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 1.8 Bruto bedragen

De in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 2.1 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

Artikel 2.2 Verstrekking CAO

De werkgever wijst de werknemer op de mogelijkheid de CAO te raadplegen via HRM- intranet. Wijzigingen van de CAO zullen eveneens via HRM- intranet aan de werknemer bekend worden gemaakt.

Artikel 2.3 Inzetbaarheid

- 1 De werkgever voert een beleid op het punt van inzetbaarheid, dat zich tenminste richt op:
 - a de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer;
 - b de mobiliteit en bredere inzetbaarheid van de werknemer. De werkgever geeft in dit verband vorm aan een mobiliteitsondersteunend beleid waaronder het tenminste éénmaal in de vier jaar doen plaatsvinden van een loopbaangesprek tussen de direct leidinggevende en zijn werknemer.
- 2 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de scholing, welke in het kader van loopbaanontwikkeling/employability is overeengekomen, te volgen.
- 3 Het loopbaangesprek richt zich op de ontwikkelde en de nog te ontwikkelen loopbaan. Zo nodig wordt dit loopbaangesprek afgerond met een advies over de verdere loopbaanontwikkeling.
- 4 De werkgever verplicht zich tenminste eenmaal per jaar een Resultaat- en ontwikkelingsgesprek te voeren met de werknemer. Bovendien zal er een Resultaat- en ontwikkelingsgesprek worden gevoerd indien de werknemer daarom verzoekt.

Artikel 2.4 Resultaat- en ontwikkelingsgesprek en loopbaangesprek

De werkgever hantneert het op competentie management gebaseerde Resultaat- en ontwikkelingsgesprek (R&O-gesprek) waarin minimaal eenmaal per jaar aan de orde komen:

- Persoonlijk Resultaat- en Ontwikkelplan;
- Loopbaanontwikkeling korte/ lange termijn en afspraak inzake eerstvolgend apart loopbaangesprek;
- Coachevaluatie; en aanvullend voor promovendi:
- Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Afspraken met betrekking tot de werkwijze:

- Regelmatig (1 maal per 6 maanden) voeren werknemer en direct leidinggevende een voortgangsgesprek;
- De werknemer die daarom verzoekt, heeft recht op een R&O-gesprek;
- Leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken;
- Binnen een redelijke termijn na indiensttreding wordt met iedere nieuwe werknemer een 'startgesprek' (R&O-gesprek) gevoerd, waarin minimaal de competenties voor de functie worden besproken;
- Binnen 6 maanden na de indiensttreding wordt met iedere nieuwe werknemer een R&O- gesprek gevoerd waarin minimaal het functioneren aan de orde komt en het jaarplan wordt opgesteld.
- Op basis van het R&O-gesprek vindt een eventuele bevordering van aanloopsschaal naar functionele schaal plaats.

Loopbaangesprek

Afspraken met betrekking tot de werkwijze van het loopbaangesprek:

- Minimaal éénmaal per vier jaar voeren de direct leidinggevende en de werknemer, in aanwezigheid van de HRM-adviseur, een loopbaangesprek;
- De werknemer die daarom verzoekt, heeft recht op een loopbaangesprek;
- In het jaarlijks te voeren R&O-gesprek bespreken werknemer en direct leidinggevende de voortgang van de loopbaanafspraken;
- De direct leidinggevende en de werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken.

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 de arbeidsovereenkomst 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 zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.
- 3 In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotieonderzoek met de promotor;
 - c de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

Artikel 2.5 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid aan de vakverenigingen een bijdrage per werknemer per jaar te betalen. Dit bedrag is over 2011 € 16,90 en wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling bij de werkgever. Peildatum ter bepaling van het aantal werknemers is 1 januari.

Artikel 2.6 Vakbondsverlof

- 1 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt er jaarlijks ten hoogste 120 uren buitengewoon verlof verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers van centrale organisaties, waarbij deze verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
 - a voor zover het vergaderingen betreft van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
 - b voor zover het vergaderingen betreft van centrale organisaties, waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten, als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers;
 - c voor zover het vergaderingen betreft van een internationale werknemersorganisatie als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers.
- 2 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt tot ten hoogste 208 uren buitengewoon verlof verleend aan de werknemer, die door een centrale of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten vereniging c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van de centrale en de daarbij aangesloten verenigingen te ondersteunen.

- 3 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt buitengewoon verlof verleend aan de werknemer voor het -op uitnodiging van een organisatie van werknemers- als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof ten hoogste 48 uren per twee jaar bedraagt.
- 4 Het aantal uren dat op grond van het eerste, tweede, en derde lid alsmede op grond van het lidmaatschap van de OR aan de werknemer mag worden verleend, bedraagt tezamen ten hoogste 240 uren per jaar, met dien verstande dat ten hoogste 320 uren worden verleend aan leden van de hoofdbesturen (van de centrale organisaties) van de bij deze CAO betrokken vakbonden en van organisaties, die rechtstreeks bij die centrale organisaties zijn aangesloten.

Artikel 2.7 Vakbondsfaciliteiten

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de volgende faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat dit vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert en de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;

- a op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte of spreekkamer ter beschikking worden gesteld;
- b de werkgever zal de kaderleden een gepast gebruik toestaan van telecommunicatie- en reproductieapparatuur;
- c voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden.

De bij deze CAO betrokken vakbonden verstrekken aan de werkgever jaarlijks een schriftelijke opgave van de bij de werkgever werkzame kaderleden.

Artikel 2.8 Faciliteiten voor ondernemingsraden

- 1 De ondernemingsraad, en indien van toepassing haar commissies, kunnen gebruik maken van de bij de werkgever aanwezige voorzieningen voor zover zij deze voor de uitoefening van hun taak nodig hebben.
- 2 De werkgever stelt de leden van een ondernemingsraad in de gelegenheid in werktijd en met behoud van het maandinkomen, onderling en/of met anderen te beraadslagen en te overleggen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden bij de werkgever.
Jaarlijks worden over het benodigde aantal uren afspraken gemaakt, waarbij een minimum van 60 uren per jaar geldt.
- 3 De werkgever stelt de leden van de ondernemingsraad in de gelegenheid in werktijd en met behoud van maandinkomen, de nodige scholing en training te volgen welke zij in verband met de vervulling van hun taak noodzakelijk achten. Jaarlijks worden over het aantal scholingsdagen afspraken gemaakt, waarbij een minimum van 5 dagen per jaar geldt.

Artikel 2.9 Ontslagbescherming

De werkgever zal de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vakvereniging dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vakvereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 3.1 De werkzaamheden

- 1 De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voor zover het belang van het werk of de organisatie zulks vordert, worden verplicht tot het tijdelijk verrichten van andere dan de bedongen werkzaamheden, en wel voor zover die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie.
- 2 De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voor zover het belang van het werk of de organisatie zulks vordert, worden overgeplaatst naar een andere functie, hetgeen inhoudt dat hij voor onbepaalde tijd of voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd elders binnen de organisatie te werk wordt gesteld.
- 3 De beslissing tot het tijdelijk andere werkzaamheden opdragen dan wel tot overplaatsing geschiedt aan de hand van overleg met de werknemer op basis van een redelijke afweging van de wederzijdse belangen, waarbij de persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden meegenomen.

Artikel 3.2 Inzetbaarheid

- 1 De werknemer is in beginsel zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn inzetbaarheid en zal zich hiervoor actief inzetten onder meer door de realisatie van de gemaakte afspraken in het R&O-gesprek en/of loopbaangesprek.
- 2 Over mobiliteit en demotie kunnen in R&O- of loopbaangesprekken afspraken gemaakt worden. Externe mobiliteit wordt ondersteund, via begeleiding van werk naar werk, met incentives, loopbaanadvies en -coaching.
- 3 Voor zover scholing in verband met de te verrichten werkzaamheden noodzakelijk is of in het R&O-gesprek dan wel loopbaangesprek afgesproken is, zal de werknemer daaraan zijn volledige medewerking verlenen, binnen redelijke grenzen ook in eigen tijd.

Artikel 3.3 Intellectuele eigendom

- 1 Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van intellectuele eigendomsrechten (industriële eigendoms- en auteursrechten) zoals modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken heeft de werkgever het uitsluitend intellectuele eigendomsrecht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen en verkregen inkomsten. De werkgever heeft een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als voren omschreven, welke de werknemer niet in het kader van zijn dienstbetrekking, maar naar redelijkerwijs is aan te nemen met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid heeft verkregen.
- 2 De werknemer is verplicht in opdracht en voor rekening van de werkgever te allen tijde medewerking te verlenen bij het verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van alle rechten door de werkgever in en of buiten Nederland, bedoeld in of voortvloeiend uit het bepaalde in het eerste lid van dit artikel.
- 3 De werkgever is niet gehouden voor de onder het eerste lid van dit artikel bedoelde zaken en/of goederen octrooi of andere bescherming daadwerkelijk aan te vragen. De werkgever is vrij om aan derden hulp te verlenen bij pogingen om voor de betreffende uitvindingen enzovoort bescherming te verkrijgen.
- 4 In geval de werkgever in een door de werknemer gedane uitvinding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel niet is geïnteresseerd, kan de werkgever aan de werknemer het recht verlenen daarop octrooi aan te vragen. De werkgever is verplicht zich over het al dan niet verlenen van toestemming uit te spreken binnen drie maanden, nadat een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van de betreffende werknemer is ontvangen. Zolang een dergelijk verzoek niet is ontvangen, staat het de werkgever vrij om van de betrokken uitvinding gebruik te maken en daarover te publiceren, dan wel daarover aan derden mededelingen te doen. Indien een

dergelijk verzoek is ontvangen, zal de werkgever, zolang hij zich over het verzoek niet heeft uitgesproken, voor zover redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent.

Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij wanneer de werkgever dit verlangt bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat laatst genoemde de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken, zonder tot enige betaling verplicht te zijn.

Voor zover mogelijk is dit lid op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van intellectuele eigendom.

- 5 De werknemer die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of octrooiaanvragen, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met de dienstbetrekking. Ingeval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan de dienstbetrekking door de werkgever worden beëindigd. Tevens kan de werkgever de geleden schade claimen op de werknemer.
- 6 De werknemer heeft geen recht op welke vergoeding dan ook ter zake van het bepaalde in dit artikel, tenzij de werkgever anders bepaalt en behoudens wettelijke bepalingen van dwingende aard.

Artikel 3.4 Geheimhouding

- 1 De werknemer is verplicht alle aanwijzingen van de werkgever tot geheimhouding van feiten en omstandigheden met betrekking tot de activiteiten van de werkgever en van de rechtspersoon, zijnde een onderdeel van de DLO-organisatie, waar de werknemer is tewerkgesteld, op te volgen.
- 2 De werknemer is voorts verplicht alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, welke hem tijdens zijn dienstbetrekking ter kennis zijn gekomen, gedurende het bestaan van zijn dienstbetrekking alsook daarna vertrouwelijk te behandelen, uitsluitend te gebruiken binnen de strekking van de dienstbetrekking, deze niet te verstrekken aan derden noch op eigen wijze bekend te maken.
- 3 Indien een opdrachtgever van de werkgever dit verlangt, zal de werknemer een geheimhoudingsverklaring ondertekenen.
- 4 De werkgever behoudt zich het recht voor de als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht geleden schade op de (ex)werknemer te verhalen.

Artikel 3.5 Nevenwerkzaamheden

Ten aanzien van nevenwerkzaamheden van de werknemer is de Uitvoeringsregeling Nevenwerkzaamheden Wageningen UR van toepassing.

Artikel 3.6 Ontoelaatbare handelingen

- 1 Het is de werknemer verboden:
 - a zelf of via een ander deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever;
 - b zelf of via een ander geschenken met handelswaarde, beloningen of provisies aan te nemen of te vorderen van personen of rechtspersonen waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
 - c andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten zonder voorafgaande toestemming van de werkgever;
 - d goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever.
- 2 Overtreding van bovengenoemde verboden kan worden aangemerkt als een dringende reden en zal in dat geval leiden tot ontslag op staande voet.

Artikel 3.7 Verhuizing

De werkgever kan de werknemer de verplichting opleggen te verhuizen, indien hij daartoe goede redenen heeft die in verband staan met de uitoefening van de functie. Alsdan is de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR van toepassing.

Artikel 3.8 Medewerking regresrecht werkgever

In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen en alles doen en nalaten wat voor de uitoefening van de rechten van de werkgever gewenst en/of noodzakelijk is.

Hoofdstuk 4 Indiensttreding, ontslag, non-actiefstelling en schorsing

Artikel 4.1 Werving en selectie

De werkgever hanteert de door de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid) opgestelde code voor werving en selectie. De werkgever maakt dit bekend aan interne en externe sollicitanten die worden uitgenodigd voor een gesprek, en verstrekt de code op aanvraag van de sollicitant.

Artikel 4.2 Medische keuring bij indiensttreding

- 1 Een medische keuring bij indiensttreding kan slechts plaatsvinden indien er aan de vervulling van de functie en de daarbij behorende taken bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. De eisen worden schriftelijk vastgelegd na advies van de arbodienst over het doel, de inhoud en de rechtmatigheid van de keuring.
- 2 Wanneer een medische keuring bij aanstelling onderdeel uitmaakt van de sollicitatieprocedure wordt dit bij de werving vermeld.
- 3 Voor aanvang van de medische keuring wordt desgevraagd het advies van de arbodienst ter beschikking gesteld aan de sollicitant en wordt er informatie verstrekt over de mogelijkheid om een klacht in te dienen.
- 4 Alleen die sollicitant die de werkgever aan het einde van de sollicitatieprocedure wenst aan te stellen kan een medische keuring ondergaan, die wordt verricht door een onafhankelijke arts van de arbodienst.

Artikel 4.3 Individuele arbeidsovereenkomst

- 1 De werknemer tekent bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst en ontvangt tevens het op zijn werkzaamheden van toepassing zijnde functieprofiel, het indelingsniveau waarin zijn functie is ingedeeld, de hierbij behorende salarisschaal en zijn maandsalaris. De individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk en in tweevoud opgemaakt. Wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst worden eveneens schriftelijk vastgelegd. De werkgever draagt er zorg voor dat beide partijen binnen vier weken na het sluiten of wijzigen van de arbeidsovereenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of wijzigingen daarin.
- 2 Een overeengekomen loopbaancontract is onderdeel van de arbeidsovereenkomst. In het loopbaancontract zijn de afspraken over de functieverblijftijd (in het algemeen variërend van drie tot vijf jaar) vastgelegd. In de loopbaanafspraken wordt rekening gehouden met de functie-inhoud en de uitkomsten van de R&O-gesprekken.
- 3 Met een promovendus wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de beoogde duur van het promotietraject. De duur van de arbeidsovereenkomst wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn.
Bij aanvang van het promotietraject wordt met de promovendus, in afwijking van het eerder in dit lid gestelde, ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een arbeidsovereenkomst voor een termijn van maximaal 18 maanden aangegaan.
- 4 Indien de promovendus daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om de duur van de arbeidsovereenkomst genoemd in lid 3 te verlengen met:
 - a de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - b de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie.Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen DLO en bestuursactiviteiten bij één van de bij het CAO-overleg betrokken werknemersorganisaties, of een daarbij aangesloten vereniging.

- 5 In aanvulling op het vorige lid geldt dat de arbeidsovereenkomst met de promovendus op zijn verzoek wordt verlengd met:
- a de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten;
 - b de duur van ziekte tot een maximum van 18 weken indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken en een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 35%. De verlenging van de arbeidsovereenkomst is niet langer dan de benodigde termijn voor de afronding van de promotie.

Artikel 4.4 Proeftijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:652 lid 4 sub a en lid 5 BW kan bij het aangaan van de dienstbetrekking schriftelijk een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen, met dien verstande dat dit niet is toegestaan bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 4.5 lid 6.

Artikel 4.5 Aard van de dienstbetrekking

- 1 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt vanaf het moment dat tussen werkgever en werknemer:
- a aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - b meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten, niet zijnde wijzigingen in de arbeidsduur, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt vanaf het moment dat tussen werkgever en werknemer die in het kader van het betreffende loopbaanbeleid als excellente onderzoeker is aangewezen:
- a aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - b meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten, niet zijnde wijzigingen in de arbeidsduur, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - c definitieve invoering van lid 2 sub a vindt gegeven het gevoerde CAO-overleg, plaats door de werkgever. Tot dat moment is lid 1 sub a van overeenkomstige toepassing.
- 3 Lid 1 en 2 zijn van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- 4 Lid 1 sub a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen werkgever en werknemer aangegane arbeidsovereenkomst van langer dan 48 maanden.
- 5 De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van de leden 1 en 2.
- 6 Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met onderzoekspersoneel (vanaf HBO-niveau) kunnen worden voorafgegaan door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en wel voor de duur van één jaar.
- 7 Lid 1 is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de promovendus. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW telt de periode van de promovendus-arbeidsovereenkomst niet mee voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten alvorens moet worden overgegaan naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor de arbeidsovereenkomst met de promovendus gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten.

- 8 Het in lid 1 sub b en lid 2 sub b genoemde maximale aantal dienstverbanden voor bepaalde tijd is vier voor arbeidsovereenkomsten die voor een tweede maal zijn verlengd in de periode van 1 april 2011 tot 31 januari 2012.

Artikel 4.6 Beëindiging van de dienstbetrekking

Inzake de beëindiging van de dienstbetrekking gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege eindigt op de dag dat de werknemer 65 jaar wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 4.7 Opzegtermijn

- 1 In afwijking van artikel 7:672 leden 2 en 3 BW kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden overeengekomen dat voor de werknemer een opzegtermijn geldt van een, twee of drie maanden. Wanneer een opzegtermijn van twee of drie maanden wordt overeengekomen, dan geldt er voor de werkgever een opzegtermijn van respectievelijk drie of vier maanden.
- 2 Indien in de individuele arbeidsovereenkomst geen gebruik is gemaakt van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, gelden de wettelijke opzegtermijnen voor de werknemer en werkgever zoals opgenomen in artikel 7:672 leden 2, 3 en 4 BW.

Artikel 4.8 Non-actiefstelling

- 1 De werkgever kan de werknemer die zijn verplichtingen uit hoofde van de wet, de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst niet nakomt en indien de werkgever daarvoor zwaarwichtige redenen heeft, op non-actief stellen.
- 2 Het voorgaande is in ieder geval mogelijk indien:
 - a het vermoeden bestaat, dat er dringende redenen aanwezig zijn om de werknemer op staande voet te ontslaan;
 - b het vermoeden bestaat, dat er dringende redenen aanwezig zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
 - c indien door de aanwezigheid van de werknemer de voortgang van de werkzaamheden ernstig wordt belemmerd.
- 3 De op non-actiefstelling is met behoud van inkomen en duurt in beginsel niet langer dan twee weken en kan eenmaal met twee weken worden verlengd.
- 4 Als de op non-actiefstelling ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld of bevestigd. Wanneer de werknemer zich in een dergelijk geval heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de in redelijkheid gemaakte kosten voor rekening van de werkgever.

Artikel 4.9 Schorsing

Bij ernstige of herhaalde overtreding van verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de CAO, de individuele arbeidsovereenkomst of interne voorschriften en reglementen, kan de werkgever de werknemer bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen zonder behoud van inkomen voor ten hoogste zeven werkdagen.

Artikel 4.10 Horen en mededelingen

- 1 Alvorens tot op non-actiefstelling of schorsing over te gaan, zal de werkgever de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen.
- 2 Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede een besluit tot verlenging ervan, en het besluit tot schorsing wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk per aangetekend schrijven aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de duur en de redenen, die voor de op non-actiefstelling c.q. verlenging of de schorsing aanleiding zijn.

Hoofdstuk 5 Arbeidsduur, werktijden, vakantie en buitengewoon verlof

5.1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 5.1.1 Arbeidsduur en werktijden

- 1 De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledige dienstbetrekking gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. De werkgever bepaalt, na overleg met de werknemer, de werktijden per roosterperiode (van 1 week tot maximaal 1 jaar), met inachtneming van de wettelijke bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden en de bevoegdheden van de medezeggenschap.
- 2 De in lid 1 genoemde arbeidsduur kan op verzoek van de werknemer gerealiseerd worden indien het bedrijfsbelang zich er niet tegen verzet, zulks ter beoordeling van de werkgever, door een gemiddeld 40-urige werkweek waarbij compensatie-uren worden opgespaard over een periode van maximaal 7 jaar en aansluitend op de spaarperiode aaneengesloten worden opgenomen, tenzij anders is overeengekomen (spaarvariant). In overleg met de werkgever kan de gespaarde tijd naar eigen inzicht benut worden.
- 3 De werkgever kan jaarlijks in overleg met de COR Wageningen UR maximaal drie collectieve roostervrije dagen vaststellen.
- 4 De werkzaamheden worden in de regel verricht op maandag tot en met vrijdag. Op zater-, zon- en feestdagen worden slechts die werkzaamheden verricht die strikt noodzakelijk zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever.
- 5 Bij regeling van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensovertuiging van de werknemer.
- 6 In overleg met zijn leidinggevende kan de werknemer zijn werkzaamheden deels elders verrichten.

Artikel 5.1.2 Compensatie-uren

- 1 Indien de arbeidsduur wordt gerealiseerd door de in artikel 5.1.1 lid 2 bedoelde spaarvariant of overeengekomen perioden van compensatieverlof, behoudt de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte zijn aanspraak op compensatie-uren over de eerste vier weken waarin de arbeid niet wordt verricht conform het voor hem geldende dienstrooster.
- 2 Indien de werknemer ziek is of wordt gedurende geplande of ingeroosterde compensatie-uren worden deze ingeroosterde uren afgeschreven van het tegoed aan compensatie-uren.
Aanspraken op compensatie-uren vervallen indien ze niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin deze zijn verworven. Dit geldt niet bij de spaarvariant zoals bedoeld in artikel 5.1.1, lid 2.

Artikel 5.1.3 Deeltijdarbeid

De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur indien de werknemer tenminste een jaar in dienst is bij de werkgever. De Wet Aanpassing Arbeidsduur is onverkort van kracht.

Artikel 5.1.4a Overwerk

- 1 De werkgever kent aan de werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en een functieprofiel anders dan Onderzoeker of Promovendus, die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, een vergoeding toe.
- 2 De vergoeding voor overwerk bestaat uit vrije tijd, gelijk aan de duur van het overwerk, plus een toeslag.

- Indien bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het toekennen van vrije tijd wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend.
- 3 Het bedrag in geld bedraagt een percentage van de duur van het overwerk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
- a 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
 - b 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
 - c 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.
- Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het in dit lid genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
- 4 Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
- 5 De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die het verrichten van extra arbeid beletten.
- 6 Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 5.1.4b Maaltijdvergoeding

- 1 Indien de in het dienstrooster van de werknemer aangegeven werktijd, met tenminste twee overwerkuren wordt verlengd en het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever diensengevolge niet toelaat, dat de werknemer zijn maaltijd op de voor hem gebruikelijke plaats en tijd nuttigt, verstrekt de werkgever zo mogelijk een maaltijd.
- 2 Indien een voorziening als bedoeld in het eerste lid niet mogelijk is, ontvangt de werknemer een vergoeding voor de werkelijk gemaakte, aantoonbare kosten van een maaltijd tot een maximum van €16,26. Het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt aangepast conform artikel 9 van de Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen UR.
- 3 De werkgever kan dit artikel op overeenkomstige wijze toepassen op met overwerk vergelijkbare situaties.

Artikel 5.1.5a Onregelmatige dienst

- 1 De werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en een functieprofiel anders dan Onderzoeker of Promovendus die in opdracht van de werkgever, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht binnen de tijden genoemd in lid 2, ontvangt hiervoor een toelage.
- 2 De toelage bedraagt per ingeroosterd uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
- a 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 20.00 en 24.00 uur; en voor de uren op zaterdag;
 - b 75% voor de uren op zondag en feestdagen;
- 3 De in artikel 2 genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.
- 4 Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht onregelmatige dienst te verrichten.

Artikel 5.1.5b Toelage OD vanaf 55 jaar

- 1 De werknemer ontvangt met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt een vastgestelde toelage, mits hij op dat moment gedurende tenminste vijf jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 5.1.5a lid 1 heeft genoten en zich beschikbaar houdt voor het doen van onregelmatige dienst.
- 2 De werknemer van 55 jaar en ouder die vanwege het werken in onregelmatige dienst de vastgestelde toelage als bedoeld in lid 1 ontvangt, maar die niet langer onregelmatige dienst wenst te doen, ontvangt een afgebouwde vaste toelage. De afgebouwde vaste toelage bedraagt in het eerste jaar 75% en in het tweede en volgende jaren 50% van de vastgestelde toelage uit lid 1.
- 3 De toelage bedoeld in voorgaande leden wordt vastgesteld op het bedrag dat de werknemer over de 12 kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt gemiddeld per maand aan toelage als bedoeld in artikel 5.1.5a lid 1 heeft genoten en wordt aangepast aan algemene salarisswijzigingen.

Artikel 5.1.5c Afbouwregeling TOD

- 1 De werknemer wiens maandinkomen buiten zijn toedoen blijvend met 3% wordt verminderd tengevolge van een beëindiging of vermindering van de toelage genoemd onder artikel 5.1.5a lid 1 komt in aanmerking voor een toelage op grond van de afbouwregeling TOD.
- 2 De berekeningsbasis van de toelage zoals bedoeld in lid 1 bedraagt: het verschil tussen de toelage die de werknemer in de 12 maanden voorafgaande aan de verlaging gemiddeld per maand ontving en de toelage die hij na de verlaging ontvangt.
De uitkeringsperiode is gelijk aan $\frac{1}{4}$ gedeelte van de tijd, waarin de werknemer voorafgaande aan de ingangsdatum van de verlaging zonder wezenlijke onderbreking de toelage heeft genoten, met een maximum van 3 jaar.
De hoogte van de toelage wordt als volgt berekend: de uitkeringsperiode gedeeld door 3 (periode 1 afronden naar boven) toelage periode 1: 75%, periode 2: 50% en periode 3: 25% met een maximum van drie jaar.
- 3 Onder wezenlijke onderbreking genoemd in lid 2 en in artikel 5.1.5b lid 1 wordt verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

Artikel 5.1.6a Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

- 1 De werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en met een functieprofiel anders dan Onderzoeker of Promovendus, die in opdracht van de werkgever zich buiten de voor hem geldende werktijden bereikbaar en beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten ontvangt hiervoor een toelage.
- 2
 - a De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt, doch niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
 - b Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt met ingang van 1 januari 2010 het onder sub a. genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
- 3 De toelage die op grond van lid 2 is berekend, wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.
- 4 Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 5.1.4a met inachtneming van het volgende:
 - a bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de werkgever verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfplaats buiten het terrein van de werkgever weer heeft bereikt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed.

- b bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.
- 5 Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten te verrichten.

Artikel 5.1.6b Hardheidsclausule

Voor de gevallen waarin artikel 5.1.4 a en b, 5.1.5 a, b en c en 5.1.6a, niet voorzien of kennelijk onredelijk uitwerken, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Artikel 5.1.7 Hinderlijke werkomstandigheden

De werknemer die regelmatig of voortdurend onder hinderlijke omstandigheden arbeid verricht en tot 1 januari 2010 in dit verband een toelage ontving behoudt deze toelage bij ongewijzigde omstandigheden. De toelage bedraagt 2 % van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.

Artikel 5.1.8 Seniorenregeling DLO

- 1 Op werknemers die vóór 1 januari 2014 de 59 jarige leeftijd bereiken is de Uitvoeringsregeling Seniorenregeling DLO van toepassing.
- 2 Voor werknemers, die op 1 april 2007 in dienst waren en die vóór 1 juli 2007 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt, geldt 57 jaar als ingangsleeftijd voor de in lid 1 genoemde uitvoeringsregeling.
- 3 Voor werknemers die op 1 april 2007 gebruik maakten van de regeling geldt dat zij gebruik kunnen maken van de 3-daagse werkweek zoals genoemd in artikel 2 lid 2 en 3 van de in lid 1 genoemde uitvoeringsregeling.

Artikel 5.1.9 Demotie

Op voorstel van de werkgever of de werknemer kan de werknemer, met zijn instemming, vanaf 55 jaar geplaatst worden in een functie waarop een lager indelingsniveau van toepassing is.

De honorering van de werknemer wordt in dergelijke gevallen in overeenstemming gebracht met het indelingsniveau van de nieuwe functie conform artikel 6.5 lid 5.

Pensioenopbouw en grondslag voor sociale zekerheidsregelingen blijven gehandhaafd op basis van het oorspronkelijke maandsalaris.

5.2 Vakantie

Artikel 5.2.1 Feestdagen

- 1 De werknemer heeft recht op betaald verlof op de navolgende dagen, voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen en voor zover het dagen betreft waarop de werknemer normaal gesproken arbeid verricht: Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning(in) wordt gevierd en 5 mei in lustrumjaren.
- 2 De werknemer die voor de viering van een religieuze feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, heeft recht op verlof. De werkgever kan een verzoek om verlof voor viering van een religieuze feest- of gedenkdag niet afwijzen. Dit verlof wordt ten laste gebracht van de vakantie- of compensatie-uren.

Artikel 5.2.2 Vakantie en keuzeverlof

- 1 De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantie.
- 2 De aanspraak op vakantie wordt uitgedrukt in hele uren.
- 3 De werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft aanspraak op 144 wettelijke en 27 bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar. De opbouw vindt maandelijks naar rato plaats. Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 worden de vakantie-uren verlaagd met 14,4 uren.
- 4 De op grond van lid 3 geldende aanspraak wordt tot 1 januari 2012 verhoogd volgens onderstaande tabel, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt.

46 tot en met 50 jaar	7,2 uren
51 tot en met 55 jaar	14,4 uren
56 tot en met 60 jaar	21,6 uren
61 jaar en ouder	28,8 uren

Bij indiensttreding vanaf 1 januari 2011 vindt geen toekenning van leeftijdsdagen meer plaats.
- 5 Per 1 januari 2012 heeft de werknemer naast de in lid 3 genoemde vakantie-uren recht op keuzeverlof volgens onderstaande tabel:

- geboortejaren 1950 of eerder	4 dagen keuzeverlof (28,8 uur)
- geboortejaren 1951 t/m 1955	3 dagen keuzeverlof (21,6 uur)
- geboortejaren 1956 of later	2 dagen keuzeverlof (14,4 uur)

Noot: genoemd aantal dagen geldt bij een volledige dienstbetrekking.
Het recht op keuzeverlof geldt niet bij gebruikmaking van de Seniorenregeling.
Het keuzeverlof kan gebruikt worden voor duurzame inzetbaarheid, in samenspraak met de leidinggevende. Het is vrij opneembaar
- 6 Bij beëindiging of aanvang van de dienstbetrekking in de loop van een kalenderjaar wordt de aanspraak op vakantie vastgesteld naar evenredigheid van de dienst die de werknemer in dat jaar heeft verricht of zal gaan verrichten.
- 7 Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die voor of op de vijftiende van de maand in dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden en wordt de werknemer die na de vijftiende van enige maand in dienst treedt, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden.
Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die voor of op de vijftiende van de maand de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand de dienst te hebben verlaten en wordt de werknemer die na de vijftiende van enige maand de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand de dienst te hebben verlaten.
In afwijking hiervan zal, indien de dienstbetrekking korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- 8 Indien de arbeidsduur van de werknemer wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld. De tot aan de datum van ingang van de wijziging van de arbeidsduur verworven aanspraak op vakantie blijft ongewijzigd.

Artikel 5.2.3 Niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- 1 De werknemer verwerft geen vakantie-uren over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen heeft. Het gestelde in art. 7:635 BW is onverkort van toepassing
- 2 De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, blijft aanspraak verwerven op zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantie-uren.
- 3 Over de periode van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5.3.1, lid 4 wordt naar evenredigheid van het verlof geen vakantie-uren verworven.

Artikel 5.2.4 Opnemen van vakantie-uren

- 1 De werkgever stelt schriftelijk het tijdstip van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer.
- 2 De werknemer dient de vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij wordt verworven.
- 3 De werkgever kan alleen wegens dringende bedrijfsbelangen, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Indien de werknemer hierdoor onvermijdelijk aantoonbare schade lijdt, zal deze worden vergoed.

Artikel 5.2.5 Aaneengesloten vakantie

De werknemer dient in elk kalenderjaar tenminste drie weken vakantie op te nemen, waarvan twee weken aaneengesloten.

Artikel 5.2.6 Vakantie en ziekte

Indien de werknemer ziek wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld.

Dit geldt uitsluitend indien de ziekte door de controlerende instantie wordt geaccepteerd en door een medische verklaring wordt gestaafd.

Artikel 5.2.7 Vakantie bij einde dienstbetrekking

- 1 Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer indien hij dit wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze dagen mogen niet anders dan na onderling overleg tussen werkgever en werknemer in de opzegtermijn worden begrepen.
- 2 Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten vakantie-uur een bedrag gelijk aan 1/156 deel van zijn laatstgenoten maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantie-uitkering, worden uitbetaald.
- 3 Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het laatste maandinkomen verrekend.
- 4 De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren zijn uitbetaald.

Artikel 5.2.8 Voorschot

- 1 De werkgever kan toestaan dat een werknemer in een kalenderjaar meer uren vakantie opneemt dan zijn aanspraak tot en met het lopende jaar bedraagt, mits de aanspraak op vakantie over het eerstvolgende jaar hierdoor niet minder wordt dan 144 vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week.
- 2 De in een kalenderjaar teveel genoten vakantie wordt in mindering gebracht op de aanspraak van vakantie over het eerstvolgende jaar.

Artikel 5.2.9 Meenemen vakantie-uren en verjaring

- 1 Met ingang van 1 januari 2012 vervalt de aanspraak op wettelijke vakantie-uren zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. In dat geval zal de vakantieaanspraak verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is verworven.
- 2 Vanaf de in lid 1 genoemde datum verjaart de aanspraak op bovenwettelijke vakantie-uren, vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is verworven,.
- 3 Vakantie-uren uit het saldo opgebouwd tot 1 januari 2012 verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven.

5.3 Buitengewoon verlof

Artikel 5.3.1 Buitengewoon verlof voor zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten, kort ander verzuim, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof

De bepalingen in de Wet arbeid en zorg inzake zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten, kort ander verzuim, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn van toepassing voor het toekennen van het recht op bijzonder verlof met inachtneming van de volgende afwijkingen:

- 1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof (Wet arbeid en zorg hoofdstuk 3)

Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werkneemster een aanvulling op de maandelijkse uitkering tot maximaal 100% van het maandinkomen.

- 2 Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, naast het calamiteitenverlof (Wet arbeid en zorg hoofdstuk 4)

Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet en mits de werknemer zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont worden als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (artikel 4.1, lid 1 sub a Wet arbeid en zorg) aangemerkt:

- a zijn ondertrouw (één dag) en zijn huwelijk (vier dagen), hierop worden in mindering gebracht de eventueel al eerder opgenomen dagen inzake het sluiten van een samenlevingscontract of het aangaan van een geregistreerd partnerschap met dezelfde partner;
- b het huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, wederzijdse grootouders, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen, stief- of pleegkind (één dag indien dit huwelijk wordt gesloten in de woon- of standplaats en ten hoogste twee dagen indien dit huwelijk gesloten wordt buiten zijn woon- of standplaats);
- c overlijden (inclusief lijkbezorging) van:
 - partner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kind, stief-, pleeg- of aangehuwd kind (vier dagen);
 - wederzijdse grootouders, broer, zwager, zuster, schoonzuster, kleinkind (twee dagen);
- d zijn 25-, 40-, en 50 jarig dienstverband of zijn 25-, 40-, 50-jarige huwelijksjubileum en het 25-, 40-, 50-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, schoonouders, stief- of pleegouders of grootouders (één dag);
- e doop, kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie van de werknemer en zijn partner, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen en aangehuwde kinderen (voor die dag);
- f verhuizing (twee dagen maximaal eenmaal per jaar);
- g voor toepassing van dit lid wordt onder huwelijk mede begrepen het sluiten van een samenlevingscontract of het aangaan van een geregistreerd partnerschap. Zie tevens het genoemde in dit lid onder a;
- h Buitengewoon verlof dat aan de werknemer op grond van het onder b. tot en met e. gestelde wordt verleend in verband met aanverwantschap die door het huwelijk is ontstaan met bloedverwanten van zijn echtgeno(o)t(e) wordt op gelijke wijze verleend aan de werknemer die ongehuwd samenwoont als bedoeld

onder g. of aan de werknemer die een geregistreerd partnerschap is aangegaan, met betrekking tot de bloedverwanten van zijn levenspartner of van zijn geregistreerde partner.

3 Zorgverlof (Wet arbeid en zorg hoofdstuk 5)

De werknemer heeft recht op zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn partner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kind, stief-, pleeg-, of aangehuwd kind, met dien verstande dat:

- a de werknemer die een maandsalaris ontvangt ter hoogte van het salarisbedrag van schaal 3 nummer 13 of lager over de uren waarop aan hem verlof is verleend 100% van zijn maandinkomen behoudt;
- b de werknemer die een maandsalaris ontvangt hoger dan het salarisbedrag van schaal 3 nummer 13 maar lager dan of gelijk aan het salarisbedrag van schaal 5 nummer 12, over de uren waarop aan hem verlof is verleend 90% van zijn maandinkomen behoudt, maar ten minste het voor de werknemer geldende minimumloon;
- c de overige werknemers over de uren waarop aan hen verlof is verleend 70% van hun maandinkomen behouden, maar ten minste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon;
- d het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

4 Ouderschapsverlof (Wet arbeid en zorg hoofdstuk 6)

Op de werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind is de Uitvoeringsregeling (Gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof van toepassing.

Artikel 5.3.2 Buitengewoon verlof i.v.m. vergaderingen publiekrechtelijke colleges

Voor het verlenen van onbetaald verlof ten behoeve van het als lid bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges is het gestelde in artikel 7:643 BW van toepassing.

Artikel 5.3.3 Buitengewoon verlof i.v.m. bijzondere omstandigheden

In bijzondere omstandigheden kan de werkgever buitengewoon verlof, voor een beperkte, per geval vast te stellen tijdsduur toekennen, indien de werkgever oordeelt dat daartoe aanleiding bestaat.

Bij het verlenen van verlof zonder of met gedeeltelijk behoud van maandinkomen wordt de werkgeverspremie in beginsel door de werkgever op de werknemer verhaald.

Artikel 5.3.4 Levensloopverlof

Per 1 januari 2012 kan niet meer gestart worden met deelname aan de levensloopregeling. Voor de werknemer die al voor deze datum deelneemt aan de regeling geldt een overgangsregeling, op voorwaarde dat de werknemer op 31 december 2011 een positief saldo van minimaal € 3000,- op zijn levenslooprekening heeft staan. Hij mag in 2012 en daarna nog storten, opnemen of zijn verlofsaldo laten staan. In deze jaren vindt er geen opbouw van de levensloopverlofkorting meer plaats.

1 Doel

De levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening bij een door de werknemer aan te wijzen instelling voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof binnen de in artikel 19g van de Wet op de Loonbelasting gestelde voorwaarden.

2 Deelname

- a Iedere werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
- b De deelnemer geeft aan welke inleg door middel van inzet van de bronnen op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort.

- c De deelnemer kan de in het tweede lid bedoelde inhouding tijdelijk doen stopzetten. Hervatting is mogelijk. Daarbij is het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing.

3 Voorwaarden deelname

- a Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levenslooptekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten.
- b Onverminderd het bepaalde in lid 10 kan de opgebouwde aanspraak ingevolge deze regeling niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven, dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding bij een aangewezen buitenlandse aanbieder.

4 Opname van het levenslooptegoed voor verlof

De deelnemer kan vanaf één jaar na indiensttreding het levenslooptegoed benutten voor onbetaalde verlofdoelen, waaronder langdurig (deeltijd) verlof ten behoeve van bijvoorbeeld een loopbaanonderbreking, vervroegde uittreding, langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof.

5 Arbeidsvoorwaarden tijdens het levensloopverlof

- a Gedurende het levensloopverlof worden (naar evenredigheid) de betaling van het salaris, de eventuele toelagen, de reiskostenvergoeding, eventuele andere onkostenvergoedingen en verstrekkingen stopgezet en stopt de opbouw van vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Eveneens vindt - naar evenredigheid van het verlof - geen opbouw van vakantie-uren plaats.
- b Indien en voor zover de werknemer het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, wordt bij een levensloopverlofperiode van langer dan drie maanden de jaarlijkse periodieke verhoging opgeschort met het aantal volledige maanden dat eerdergenoemd verlof langer duurt dan drie maanden.
- c Indien er tijdens het levensloopverlof een reorganisatie plaats vindt waarbij de (voormalige) werkplek van de werknemer is betrokken, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.
- d De werknemer is gedurende de verlofperiode verzekerd voor de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW) krachtens de Wet Onbetaald Verlof (Staatsblad 412, 1998).
- e Ten aanzien van de afdracht van pensioenpremies ten behoeve van OP/NP/VUT-FPU/IP geldt tijdens het levensloopverlof, anders dan wegens zorg- of ouderschapsverlof, éénmaal per acht kalenderjaren, gedurende een periode van maximaal negen maanden de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer.

6 Arbeidsongeschiktheid tijdens verlof

- a Ingeval de deelnemer gedurende de voltijd verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, loopt het verlof door en blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomen genieten.
- b Ingeval de deelnemer gedurende de deeltijd verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, loopt het verlof door, blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomsten genieten en bestaat recht op doorbetaling van zijn deeltijdsalaris krachtens de CAO.
- c Als de deelnemer na afloop van de overeengekomen verlofperiode nog steeds arbeidsongeschikt is, heeft hij vanaf dat moment weer recht op doorbetaling van zijn salaris, zoals dat gold voor ingang van het verlof, rekeninghoudend met een korting op het salaris als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid.

7 Aanvraagprocedure verlof

- a De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten.
- b Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.

- c Indien de deelnemer tijdens de verlofperiode betaalde arbeid wenst te verrichten voor een andere werkgever, dient de deelnemer vooraf schriftelijk toestemming te vragen aan de werkgever.
- 8 Opname en uitbetaling levenslooptegood
 - a Over het levenslooptegood mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra onbetaald verlof.
 - b Voor het opnemen van levenslooptegood, zoals bedoeld onder a, doen de deelnemer en de werkgever een gezamenlijk schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegood wordt aangehouden.
 - c De in artikel 5.3.4 lid 1 bedoelde instelling zal het tegood overboeken naar de werkgever, die het levenslooptegood onder inhouding van de verschuldigde loonheffing, de bijdrage Zorgverzekeringswet (met vergoeding van deze bijdrage door de werkgever) en de pensioenpremie, doorstort op de betaalrekening van werknemer.
 - d Gedurende het levensloopverlof bedraagt het opgenomen levenslooptegood tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.
- 9 Terugkeergarantie na afloop verlofperiode

Na afloop van het levensloopverlof keert de werknemer in principe terug in de oude functie.

10 Einde deelname

- a Indien de deelname eindigt wegens beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer, zal ter keuze van de deelnemer:
 - het levenslooptegood worden ingebracht in de levensloopregeling van de nieuwe werkgever mits de voorwaarden van de nieuwe instelling hierin voorzien, ofwel
 - het levenslooptegood worden afgekocht, waardoor het gehele tegood in één keer in de belastingheffing wordt betrokken als loon uit vroegere dienstbetrekking, mits de voorwaarden van de instelling hierin voorzien, onder inhouding van alle verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen.
- b Indien de deelname eindigt wegens overlijden van de werknemer, zal het levenslooptegood nog in de loonheffing van de overleden werknemer in aanmerking worden genomen als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.

11 Hardheidsclausule

Voor de gevallen waarin artikel 5.3.4 niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Hoofdstuk 6 Beloning

Artikel 6.1 Pensioen

- 1 De werknemer wordt op de datum van indiensttreding deelnemer aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP.
De regels, rechten en verplichtingen ten aanzien van ouderdoms-, arbeidsongeschiktheids-, partner- en nabestaandenpensioen zijn opgenomen in de Wet Privatisering ABP en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
- 2 Voor de werknemer geldt de regeling voor vervroegde pensionering ingevolge het reglement flexibel pensioen en uittreden (FPU) van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 6.2 Indelingsniveau van de functie

- 1 De functie van de werknemer is ingedeeld op basis van het Functieordeningssysteem DLO.
- 2 Bij elk indelingsniveau behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van de CAO.
- 3 De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van het van toepassing zijnde functieprofiel en indelingsniveau en de hierbij behorende salarisschaal.
- 4 Indien voor een functie een nieuw of gewijzigd functieprofiel wordt vastgesteld, kan de werknemer die de betreffende functie vervult, de werkgever vragen het indelingsbesluit opnieuw in overweging te nemen op basis van de Regeling bezwarenprocedure functieordenen Stichting DLO.
- 5 Een functieprofiel vastgesteld in het kader van de omzetting van FUWASYS naar het Functieordeningssysteem DLO wordt gelijkgesteld met een nieuw of gewijzigd functieprofiel als bedoeld in lid 4.

Artikel 6.3 Vaststelling maandsalaris

- 1 Het salaris wordt maandelijks aan de werknemer overgemaakt en wel vóór de een-na-laatste dag van de maand.
- 2 Bij indiensttreding vindt in beginsel inschaling plaats op salarisnummer 0. De werknemer die in een functie elders voor de functie zodanig bruikbare kundigheden en ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van salarisnummer 0 te belonen, kan één of meer salarisnummers worden toegekend.
- 3 Aan de werknemer die nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan maximaal twee jaar een salarisschaal worden toegekend die maximaal één salarisschaal lager is dan die welke met het functieniveau overeenkomt. Indien uit het Resultaat- en ontwikkelingsgesprek een volledige functie-uitoefening blijkt vindt bevordering plaats.
- 4 Lid 3 is niet van toepassing op de promovendus.
- 5 Voor de werknemer die als gevolg van in- of uitzending in aanmerking komt voor een belastingvrije vergoeding in relatie tot de extraterritoriale vergoedingen, kan in neerwaartse zin van het voor hem geldende maandsalaris worden afgeweken, indien dat nodig is om van de werkgever de genoemde belastingvrije vergoeding te kunnen ontvangen.

Artikel 6.4 Jaarlijkse salarisinpassing

- 1 Het salaris van de werknemer die nog niet het maximum van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt jaarlijks verhoogd tot het in de schaal naast hogere bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever goed functioneert. Dit oordeel kan mede blijken uit het meest recente R&O-verslag.

- 2 De werkgever kan het maandsalaris van de werknemer die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, verhogen tot een in de schaal vermeld hoger dan het naast hogere bedrag, indien de werknemer, naar het oordeel van de werkgever, zeer goed of excellent functioneert dan wel indien daartoe naar het oordeel van de werkgever op andere gronden aanleiding bestaat.
- 3 De toekenning van de jaarlijkse periodiek geschiedt per 1 januari.
- 4 Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse periodiek toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.
- 5 Afwijking van de in lid 3 genoemde periodiekdatum is mogelijk in het geval dat de werknemer gebruik heeft gemaakt van de Levensloopregeling, of in geval van een promovendus.

Artikel 6.5 Overgang naar andere salarisschaal

- 1 Werknemers die definitief een hoger gewaardeerde functie uitvoeren, worden als regel in de hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
- 2 Voorlopige plaatsing in een hoger ingedeelde functie zonder dat de betrokken werknemer in de hogere salarisschaal wordt ingedeeld, is mogelijk voor een periode van maximaal zes maanden.
- 3 Indien een werknemer promoveert naar een hogere salarisschaal wordt de werknemer in ieder geval ingeschaald in het naast hogere gelegen salarisnummer in de nieuwe salarisschaal.
- 4 Werknemers die met hun instemming op voorstel van de werkgever worden geplaatst in een functie die gewaardeerd is op een lagere salarisschaal, worden in de overeengekomen lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgende op de plaatsing in een lagere salarisschaal.
Het maandsalaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door inschaling in het naast lagere salarisnummer in de lagere salarisschaal. De werknemer behoudt recht op jaarlijkse periodieken in de nieuwe schaal indien hij naar het oordeel van de werkgever goed functioneert in de functie waaraan de lagere schaal is gekoppeld.
Het verschil tussen het oorspronkelijke maandsalaris en het nieuwe maandsalaris zal worden omgezet in een persoonlijke toelage.
- 5 Bij demotie als bedoeld in artikel 5.1.9 wordt het maandsalaris aan het lagere indelingsniveau van de functie aangepast door inschaling in het naastliggende salarisbedrag van de nieuwe salarisschaal, echter niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal. Voor zover het maximum van de nieuwe salarisschaal nog niet is bereikt, worden de jaarlijkse periodieken afgeleid van de nieuwe salarisschaal. De in lid 4 bedoelde persoonlijke toelage is niet van toepassing.
- 6 Indien een functie als gevolg van herwaardering wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, geldt ten aanzien van de inschaling in de nieuwe schaal het gestelde in lid 4 van dit artikel.
- 7 De persoonlijke toelage zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, de vakantie-uitkering en de jubileumgratificatie.
- 8 In afwijking van de vorige leden kan er voor de werknemer, die in verband met ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte wordt herplaatst, een lagere salarisschaal gaan gelden vanaf het moment van herplaatsing.

Artikel 6.6 Waarnemingstoelage

- 1 Werknemers die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarnemen, blijven ingedeeld in de salarisschaal welke overeenkomt met hun eigen functie.
- 2 Indien de tijdelijke waarneming tenminste een maand onafgebroken heeft geduurd, kan de werknemer een toelage worden toegekend.
- 3 De toelage wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hoger gewaardeerde functie reeds rekening is gehouden of als de waarneming van de hogere functie plaatsvindt in het kader van opleiding of loopbaanbeleid.

Artikel 6.7 Extra beloningsvormen

- 1 De werkgever kan een werknemer of een groep werknemers een eenmalige bruto uitkering toekennen indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
- 2 De werkgever kan het maandsalaris van de werknemer voor onbepaalde of bepaalde tijd verhogen tot een bedrag vermeld in een hogere salarisschaal, indien de werknemer, naar het oordeel van de werkgever, meer dan in voldoende mate functioneert dan wel indien daartoe naar het oordeel van de werkgever op andere gronden aanleiding bestaat.

Artikel 6.8 Spaarloon

- 1 De werkgever kent tot 1 januari 2012 een spaarloonregeling tot het fiscaal toegelaten maximum, waaraan de werknemer niet zijnde oproepkracht kan deelnemen, mits niet gelijktijdig wordt deelgenomen aan de Levensloopregeling.
- 2 Bestedingen ten laste van de spaarloonrekening zijn toegestaan voor de door de fiscus erkende bestedingsdoelen onder de door de fiscus gestelde voorwaarden.

Artikel 6.9 Vakantie-uitkering

- 1 Aan de werknemer wordt per maand een vakantie-uitkering toegekend van 8% van het door hem genoten maandinkomen met dien verstande dat dit bedrag minimaal gelijk zal zijn aan 8% van salarisschaal 3, salarisnummer 10.
- 2 De vakantie-uitkering wordt in principe eenmaal per jaar betaald over een periode van twaalf maanden, die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- 3 Bij ontslag of indiensttreding vóór afloop respectievelijk na het begin van de periode waarover de vakantie-uitkering wordt betaald, vindt uitbetaling plaats over het gedeelte van de periode dat de werknemer in dienst was.
- 4 Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.1 slechts een gedeelte van zijn maandinkomen geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige maandinkomen te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijk genot van het maandinkomen is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen maandinkomen te genieten.

Artikel 6.10 Jubileumgratificatie

- 1 Aan de werknemer die een diensttijd van 12,5, 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - a de helft van het maandinkomen vermeerderd met de vakantie-uitkering over één maand bij een 12,5 jarige dienstbetrekking;
 - b 75% van het maandinkomen vermeerderd met de vakantie-uitkering over één maand bij een 25-jarige dienstbetrekking;
 - c 100% van het maandinkomen vermeerderd met de vakantie-uitkering over één maand bij een 40- of 50-jarige dienstbetrekking.
- 2 Onder diensttijd wordt in dit artikel mede begrepen de tijd doorgebracht in dienst van Wageningen Universiteit en/of Stichting Van Hall Larenstein en de tijd die mogelijk op grond van overgangsrecht bij deze werkgevers aan werknemers is toegekend.
- 3 De werknemer die een diensttijd heeft van tien jaar of meer en aan wie ontslag is verleend wegens arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen, wordt een jubileumgratificatie toegekend ter grootte van een in verhouding tot de doorgebrachte diensttijd evenredig gedeelte van een gratificatie als bedoeld in lid 1. Toekenning vindt niet plaats indien niet binnen een termijn van vijf jaar na de datum van ingang van het ontslag aanspraak op een gratificatie als bedoeld in lid 1 zou hebben bestaan.

Noot: Ingevolge de huidige wet- en regelgeving zijn alleen bij 25- en/of 40-jarige dienstbetrekking de jubileumgratificaties tot maximaal het loon over een maand vrijgesteld van heffingen in verband met loonbelasting en sociale verzekeringspremies en worden de bruto bedragen dan ook netto uitgekeerd.

Artikel 6.11 Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering als percentage van het in het kalenderjaar ontvangen salaris.
- 2 De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december; bij ontslag vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.
- 3 Aan de eindejaarsuitkering kunnen nader overeen te komen voorwaarden gesteld worden.

Hoofdstuk 7 Sociale voorzieningen

Artikel 7.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is de Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid van toepassing.

Artikel 7.2 Ontslaguitkeringen

- 1 De werknemer die recht heeft op een WW-uitkering en vóór 1 juli 2007 bij de Stichting DLO in dienst is getreden en onafgebroken in dienst is gebleven tot het moment van ontslag, heeft aanspraak op een uitkering op basis van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO indien hij
 - a op of na 1 januari 1999 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij de Stichting DLO en werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet ten gevolge van ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen of
 - b in dienst was bij de Dienst Landbouwkundig Onderzoek vóór de datum van privatisering (1 maart 1999/1 juni 1999) en als gevolg van de privatisering van de Dienst Landbouwkundig Onderzoek op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij de Stichting DLO en werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet ten gevolge van ontslag.
- 2 De werknemer die vóór 1 juni 2001 in dienst was van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij en werkzaam bij het onderdeel Praktijkonderzoek Veehouderij, IAC of ILRI alsmede de werknemer die vóór 1 oktober 2001 in dienst was van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij en werkzaam bij het onderdeel Praktijkonderzoek Plant en Omgeving, heeft op grond van dit artikel recht op een ontslaguitkering volgens de norm zoals opgenomen in artikel 9 van het desbetreffende Protocol gepubliceerd op HRM-intranet.
- 3 De werknemer die vóór 1 januari 2002 in dienst was van het Ministerie van Landbouw Natuurbeheer en Visserij en werkzaam bij de sector Bouw, Beheer en Onderhoud van de Facilitaire Dienst, heeft op grond van dit artikel recht op een ontslaguitkering volgens de norm zoals opgenomen in artikel 8 van het desbetreffende Protocol gepubliceerd op HRM-intranet.
- 4 De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO, zoals die luidde op 1 september 2006, wordt als gevolg van de wijzigingen in de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 niet neerwaarts bijgesteld ten aanzien van het niveau, de duur en de opbouw van de aanspraak op een Bovenwettelijke WW-uitkering.

Artikel 7.3 Uitkering bij overlijden

- 1 Na het overlijden van de werknemer wordt het maandinkomen uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.

- 2 Na het overlijden van de werknemer, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een bedrag worden uitgekeerd gelijk aan driemaal het laatst verdiende maandinkomen vermeerderd met het geldende percentage vakantie-uitkering. Voor het overige is artikel 7:674 BW onverkort van toepassing.
- 3 Indien een gewezen werknemer overlijdt die in het genot is van een doorbetaling van zijn laatstgenoten maandinkomen zoals bedoeld in artikel 7 of artikel 15 van de Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid zal aan zijn nagelaten betrekkingen een bedrag worden uitgekeerd gelijk aan drie maal het laatst verdiende maandinkomen vermeerderd met het geldende percentage vakantie-uitkering. Op deze overlijdensuitkering wordt in mindering gebracht het bedrag van de overlijdensuitkering op grond van de ZW, de WAO, de WIA en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO, indien deze uitkeringen worden uitgekeerd.

Hoofdstuk 8 Vergoedingsregelingen

Artikel 8.1 Algemeen

- 1 De werkgever stelt na overleg met de COR Wageningen UR Bedrijfsregelingen vast.
- 2 Voor zover niet geregeld, worden overige door de werknemer in redelijkheid gemaakte kosten ten behoeve van de werkgever aan de werknemer vergoed, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8.2 Scholing

- 1 Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever scholing gaat volgen, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toegekend.
- 2 Aan de werknemer die in het kader van loopbaanontwikkeling/employability scholing gaat volgen, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toegekend.
- 3 Aan de werknemer, die op eigen initiatief scholing gaat volgen, kan de werkgever een vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toekennen.
- 4 De werkgever stelt in overleg met de COR Wageningen UR hiervoor nadere richtlijnen vast.

Artikel 8.3 Collectieve ziektekostenverzekering

Er is een collectieve ziektekostenverzekering tot dekking van de ziektekosten van de werknemer en de overige leden van zijn gezin, onder dit laatste mede begrepen de samenlevingsvormen als bedoeld in artikel 1.6 sub d.

Artikel 8.4 Verplaatsingskosten

- 1 De werknemer, die op grond van artikel 3.7 verplicht is te verhuizen heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten en op de reiskosten woon-werkverkeer conform de voorwaarden zoals gesteld in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR.
- 2 De werknemer, aan wie geen verhuisplicht is opgelegd of aan wie ontheffing is verleend van de verplichting tot verhuizen, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer conform de voorwaarden zoals gesteld in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR.

Artikel 8.5 Dienstreizen

De werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van de functie vervulling reis- en verblijfkosten moet maken, kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de kosten voor dienstreizen conform de voorwaarden zoals gesteld in de Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen UR.

Artikel 8.6 Telefoonkosten

De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn functie moet kunnen beschikken over een mobiele telefoon, een tweede telefoonaansluiting, fax of modem, zulks ter beoordeling van de werkgever, kan aanspraak maken op door de werkgever aangeschafte apparatuur en een vergoeding voor de kosten van:

- a zakelijke gesprekskosten via de privé-telefoon (onderbouwd met een gespecificeerde rekening);
- b gespreks- en abonnementskosten van een telefoonaansluiting die overwegend voor (zakelijk) fax-, of modemverkeer dient (onderbouwd met een gespecificeerde rekening).

Artikel 8.7 Bedrijfs hulpverlening (BHV)

De werknemer die door de werkgever is aangewezen als bedrijfs hulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet en die naast zijn normale werkzaamheden de bedrijfs hulpverleningstaken naar behoren heeft uitgevoerd, ontvangt een vergoeding.

Artikel 8.7.1 Basisgratificatie

- 1 Aan iedere BHV-er die in het lopende jaar in voldoende mate inzetbaar is geweest en in voldoende mate heeft deelgenomen aan de voor de BHV-functie voorgeschreven BHV-opleidingscursus, het daaraan verbonden diploma en/of certificaat heeft behaald dan wel heeft deelgenomen aan de vereiste herhalingscursus/training, wordt met inachtneming van het gestelde in het tweede lid een gratificatie toegekend van € 230,- bruto.
- 2 Jaarlijks wordt per persoon niet meer dan € 230,- bruto uitgekeerd in verband met het volgen van cursussen en/of trainingen.

Artikel 8.7.2 Functiegratificatie

- 1 Aan een BHV-er die door de werkgever is benoemd tot hoofd BHV wordt, in plaats van de basisgratificatie, een jaarlijkse bruto gratificatie toegekend van:
€ 460,- indien het hoofd leiding geeft aan maximaal 6 BHV-ers;
€ 575,- indien het hoofd leiding geeft aan minimaal 7 en maximaal 12 BHV-ers;
€ 690,- indien het hoofd leiding geeft aan meer dan 12 BHV-ers.
- 2 Aan een BHV-er die door de werkgever is benoemd tot plaatsvervangend hoofd BHV wordt, in plaats van de basisgratificatie, een jaarlijkse gratificatie van € 345,- bruto toegekend.

Artikel 8.7.3 Jubileumgratificatie

Aan iedere werknemer die gedurende 12,5 of 25 achtereenvolgende jaren naar behoren dienst heeft gedaan als BHV-er en gedurende deze periode heeft voldaan aan de bijbehorende verplichtingen, zulks ter beoordeling van de werkgever, wordt een jubileumgratificatie van respectievelijk € 460,- of € 920,- bruto toegekend.

Artikel 8.7.4 Uurvergoeding BHV-instructeurs

Aan BHV-instructeurs wordt een extra uurvergoeding van € 5,75 bruto toegekend.

Hoofdstuk 9 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

9.1 Algemene bepalingen

Artikel 9.1.1 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Partijen erkennen dat individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden aan kunnen sluiten op zowel de behoefte van de werknemer als op het belang van de werkgever. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op individuele behoeften. Het flexibeler worden van de omgang met arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever mede mogelijkheden alert te reageren op de veranderingen op het gebied van onderzoek. Partijen stellen het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden vast met inachtneming van de fiscale- en sociale wet- en regelgeving.

Tijdens de looptijd van de CAO zullen partijen over eventuele wijzigingsvoorstellen over het keuzemodel als gevolg van de in te voeren Werkkostenregeling overleg voeren en besluiten.

Artikel 9.1.2 Uitgangspunten

In afwijking van artikel 1.7 geldt het Keuzemodel integraal voor een werknemer die een deeltijd dienstbetrekking heeft en wordt het Keuzemodel dus niet naar evenredigheid toegepast.

Artikel 9.1.3 Randvoorwaarden

Om werknemers in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken worden zij goed geïnformeerd over de mogelijke keuzes in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze in fiscale zin, voor de sociale zekerheid of voor pensioenaanspraken.

De werkgever stelt nadere regels ten aanzien van de te volgen administratieve procedures vast.

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.

De mobiliteit van de werknemer mag niet worden belemmerd door het gebruik maken van de keuzemogelijkheden.

Artikel 9.1.4 Definities

Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen.

Het boekjaar is het fiscale kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van bronnen betrekking heeft.

9.2 Bronnen en doelen

Artikel 9.2.1 Bronnen

- 1 De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a verlofuren, met een maximum van 72 per boekjaar. Van deze 72 verlofuren kunnen maximaal 36 per boekjaar worden ingezet ten behoeve van de doelen genoemd in artikel 9.2.2, lid 1, sub e t/m i, met uitzondering van de onder h genoemde vergoeding fiets woon-werkverkeer;
 - b salaris, inclusief vakantiegeld;
 - c eindejaarsuitkering.

Artikel 9.2.2 Doelen

- 1 De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a extra verlof ten behoeve van uitbreiding van sabbatical leave gericht op eigen inzetbaarheid dat wordt gespaard op basis van de spaarvariant bedoeld in artikel 5.1.1, lid 2 gedurende maximaal 7 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar worden ingezet.
 - b verlenging ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 5.3.1, lid 4 gedurende maximaal 3 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar.

Eerst nadat het op grond van dit artikel gespaarde extra ouderschapsverlof is genoten, kan de werknemer onder dezelfde voorwaarden opnieuw maximaal 72 verlofuren per boekjaar sparen;
 - c verlof voor het volgen van een studie of opleiding gericht op een goede functie vervulling of loopbaanontwikkeling, in aanvulling op en onverminderd het bepaalde in de Scholingsstimuleringsregeling Stichting DLO, gedurende maximaal 3 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar.

Eerst nadat het op grond van dit artikel gespaarde extra studieverlof is genoten, kan de werknemer onder dezelfde voorwaarden opnieuw maximaal 72 verlofuren per boekjaar sparen;
 - d extra verlofuren. Deze moeten in het betreffende boekjaar worden opgenomen;
 - e (bijdrage aan) de bekostiging van de vakbondscontributie;
 - f (bijdrage aan) de bekostiging van bedrijfsfitness;
 - g (bijdrage aan) de bekostiging van het ABP extra pensioen;
 - h fiscale vrijstellingsmogelijkheden voor (extra) vergoeding reiskosten woon-werkverkeer, een fiets voor woon-werkverkeer;
 - i extra inkomen, al dan niet voor extra storting op een levenslooptekening, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 36 verlofuren per boekjaar, met inachtneming van het maximaal te sparen bedrag in het kader van de Levenslooptekening, voorzover de werknemer valt onder de in artikel 5.3.4 bedoelde overgangstekening.

Uitbetaling van het extra inkomen vindt plaats in de maand december van het betreffende boekjaar. De storting op een levenslooptekening zal gelijktijdig plaatsvinden met de storting van het salaris van de maand mei.

Bij de inzet van de eindejaarsuitkering kan de werknemer er voor kiezen om maandelijks één twaalfde deel van zijn eindejaarsuitkering te storten op zijn levenslooptekening, met inachtneming van het maximaal te sparen bedrag in het kader van de levenslooptekening.
- 2 De doelen genoemd onder lid 1, sub a, b en c kunnen over een periode van maximaal drie jaar worden opgebouwd of, ingeval het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.

Artikel 9.2.3 De waarde van bronnen en doelen

De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkuur uitgedrukt. Een werkuur blijft waardeverlozen.

De waarde van een verlofuur, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 0,681% van het maandsalaris op 15 augustus van het jaar voorafgaand aan het betreffende boekjaar (of de datum van indiensttreding ná 15 augustus, maar vóór de door de werkgever bepaalde sluitingsdatum) bij een volledige werktijd. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering.

De uitbetaling van een omzetting van een bron in tijd naar extra inkomen zal altijd plaatsvinden in de vorm van een toelage. Deze toelage wordt opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salaris gerelateerde uitkeringen. Bij doelen die later dan het boekjaar worden genoten zal de waarde van een verlofuur bepaald blijven op die van het jaar voorafgaande aan het boekjaar.

9.3 De keuze en beslissing

Artikel 9.3.1 De keuze

- 1 De werknemer kan eenmaal per jaar een keuze maken. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende boekjaar hun keuze kenbaar kunnen maken.
- 2 De keuze van de werknemer heeft uitsluitend betrekking op het volgende boekjaar, tenzij in het Keuzemodel uitdrukkelijk de keuzemogelijkheid voor meerdere boekjaren is aangegeven.
- 3 De keuze van de werknemer wordt pas definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 9.3.2 De beslissing

De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert de werkgever het verzoek van de werknemer. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan de werkgever, nadat hij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, dit verzoek onder opgaaf van redenen niet honoreren. Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

- a voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
- b op het gebied van de veiligheid;
- c van roostertechnische aard;
- d wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
- e of omdat de personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Artikel 9.3.3 Ziekte en buitengewoon verlof

- 1 Bij arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk buitengewoon verlof blijven afspraken over verlaging van het salaris in het kader van het Keuzemodel ongewijzigd. Indien en voor zover hierdoor het salaris onder het minimumloon komt, zal deelname aan het Keuzemodel worden opgeschort.
- 2 Bij volledig buitengewoon verlof zonder behoud van salaris wordt, ter beoordeling van de werkgever, deelname aan het Keuzemodel opgeschort dan wel vindt - voorafgaand aan de verlofverlening - verrekening met het netto salaris plaats.
- 3 Gedurende buitengewoon verlof vindt na bepaalde tijd geen opbouw van vakantie- en/of compensatie-uren meer plaats. In nauw overleg met de werknemer beoordeelt de werkgever of deelname aan het Keuzemodel voor het volgende boekjaar haalbaar is. Indien blijkt dat de werknemer zijn opgegeven verlof-uren niet kan inleveren, zal de geldwaarde van deze uren middels het inleveren van bruto dan wel netto (ingeval van aankoop fiets: afhankelijk van het al dan niet aantoonbaar zakelijk gebruik) salaris plaatsvinden.
- 4 Het gestelde in de leden 1 en 3 is bij wijziging van de (omvang van de) weektaak van overeenkomstige toepassing.
- 5 Het gestelde in lid 1 is bij wijziging van (de hoogte van) het salaris, anders dan bij een wijziging van de weektaak, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9.3.4 Slotbepaling

Bij beëindiging van de dienstbetrekking van een werknemer in de loop van het boekjaar, gelden de aanspraken naar evenredigheid tot het aandeel in het volledig boekjaar. Zo nodig kunnen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Hoofdstuk 10 Reorganisaties

10.1 Overleg en advies

Artikel 10.1.1 Overleg vakbonden

- 1 De werkgever meldt een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de vakbonden betrokken bij deze CAO indien de voorgenomen reorganisatie belangrijke sociale gevolgen heeft.
- 2 Bij een reorganisatie, zoals bedoeld in lid 1, is het Sociaal Plan, zoals in dit hoofdstuk opgenomen, van toepassing ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. Indien de vakbonden afspraken wensen te maken over de mogelijke toepassing en uitwerking van de instrumenten genoemd in artikel 10.2.13 zal hiertoe door de werkgever overleg met de vakbonden worden gevoerd.
De werkgever verstrekt in de gevallen als genoemd in lid 1 aan de desbetreffende partijen een overzicht van de beweegredenen van de voorgenomen reorganisatie, van de gevolgen die de reorganisatie zal hebben en van de maatregelen die naar aanleiding daarvan overwogen worden.
- 4 Door de werkgever dan wel door de vakbonden in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie zal –indien de inbrenger dat verzoekt – vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van beide partijen.
- 5 De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

Artikel 10.1.2 Advies Ondernemingsraad

- 1 Over een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de WOR wordt door de werkgever aan de OR advies gevraagd in een zodanig stadium dat zijn standpunten bij het nemen van een beslissing mede kunnen worden overwogen.
- 2 De in lid 1 bedoelde adviesaanvraag vindt gelijktijdig plaats met de melding bij de vakbonden zoals bedoeld in artikel 10.1.1, lid 1.

10.2. Sociaal Plan

Artikel 10.2.1 Herplaatsingsperiode en ontslag

- 1 Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. De werkgever neemt hiertoe vanaf de melding van de reorganisatie bij de vakbonden maatregelen.
- 2 Herplaatsingskandidaat is degene die voor ontslag in aanmerking komt met inachtneming van het bepaalde in het ontslagbesluit en als zodanig wordt aangewezen. De artikelen 10.2.2 t/m 10.2.10 zijn op de herplaatsingskandidaat van toepassing.
- 3 De arbeidsovereenkomst met de herplaatsingskandidaat die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd wordt beëindigd uiterlijk op het moment waarop vanaf de datum van aanwijzing als herplaatsingskandidaat 15 maanden zijn verstreken.
- 4 Voor de herplaatsingskandidaat die een arbeidsovereenkomst heeft voor bepaalde tijd zal een termijn, als bedoeld in lid 3, gelden gelijk aan de resterende periode van het dienstverband, echter maximaal 15 maanden.
- 5 Gedurende de periode van herplaatsing als bedoeld in lid 3 kunnen de herplaatsingskandidaat andere tijdelijke taken binnen of buiten de Wageningen UR worden opgedragen.

Artikel 10.2.2 Wederzijdse rechten en verplichtingen

- 1 De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de herplaatsingskandidaat binnen de herplaatsingsperiode tenminste één passende functie conform artikel 10.2.6 aan te bieden.
- 2 De werkgever voert een actief om-, bij- en herscholingbeleid ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van de herplaatsingskandidaat.
- 3 Herplaatsingskandidaten genieten een voorrangpositie bij de vervulling van vacatures conform het bepaalde in de Wervings- & Selectieprocedure Wageningen UR.
- 4 De werkgever stelt, in overleg met de herplaatsingskandidaat, een individueel begeleidingsplan op waarin de inspanningen van de werkgever en de herplaatsingskandidaat en alle relevante afspraken worden opgenomen.
- 5 De herplaatsingskandidaat kan aanspraak maken op loopbaanbegeleiding.
- 6 De herplaatsingskandidaat wordt minimaal 1 dag per week, of minimaal 1/5 van de normale arbeidsduur met een minimum van 4 uur per week, vrijgesteld voor sollicitatie- en/of loopbaanactiviteiten (inclusief scholingsactiviteiten).
- 7 De herplaatsingskandidaat is verplicht aantoonbaar al het mogelijke te doen om zelf een passende functie te vinden.
- 8 De herplaatsingskandidaat is verplicht een passende functie te aanvaarden.
- 9 De herplaatsingskandidaat die slechts in een passende functie kan worden herplaatst na om-, bij- en herscholing kan hiertoe worden verplicht.

Artikel 10.2.3 Werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd conform artikel 4.5, lid 6

Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 4.5, lid 6 en die niet is aangewezen als herplaatsingskandidaat, zal de werkgever artikel 10.2.2, lid 2 tot en met lid 9 van overeenkomstige toepassing verklaren.

Artikel 10.2.4 Anticiperen op reorganisatie

De werkgever kan de artikelen 10.2.2, lid 7, 8 en 9, 10.2.7, 10.2.8 en 10.2.10 toepassen op de werknemer wiens arbeidsplaats binnen afzienbare tijd komt te vervallen.

Artikel 10.2.5 Sanctie

De herplaatsingskandidaat die heeft geweigerd te voldoen aan de hem op grond van het sociaal plan opgelegde verplichtingen, kan in verband daarmee worden ontslagen.

Artikel 10.2.6 Passende functie

- 1 Van een passende functie is sprake indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijke omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen.
- 2 Bij het eerste lid geldt de beperking dat uitsluitend sprake kan zijn van een passende functie indien de voor de functie geldende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat.
- 3 De werkgever kan de herplaatsingskandidaat plaatsen op een functie waarvan de geldende salarisschaal meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat indien er bijzondere omstandigheden zijn die zulks rechtvaardigen.

- 4 De werkgever kan de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, voor wie de functie als passend kan worden beschouwd, herplaatsen in die functie.

Artikel 10.2.7 Woon- werkverkeer

- 1 De herplaatsingskandidaat voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie de afstand tussen het woonadres en het werkadres toeneemt en die geen verhuisplicht is opgelegd, wordt voor een termijn van ten hoogste zes jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend.
- 2 De extra tegemoetkoming bedraagt de eerste drie jaar het verschil tussen de ingaande de eerste dag van zijn herplaatsing aan de herplaatsingskandidaat toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 7 lid 3 van de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten en de tegemoetkoming die aan de herplaatsingskandidaat zou zijn toegekend op grond van artikel 7 lid 1 van de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten en bedraagt in het vierde, vijfde en zesde jaar respectievelijk 75, 50, en 25% daarvan.
- 3 Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 10.2.8 Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

De herplaatsingskandidaat die in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie in opdracht van de werkgever is verhuisd, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten en op de reiskosten woon-werkverkeer conform de voorwaarden zoals gesteld in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR

- 1 In de gevallen waarin de herplaatsingskandidaat en zijn partner beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid ontvangt elk de helft daarvan.
- 2 Het bedrag bedoeld in het eerste lid wordt niet toegekend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen één jaar nadat de opdracht om te verhuizen is gegeven.

Artikel 10.2.9 Stimuleringspremie

- 1 De werkgever kan de herplaatsingskandidaat een premie in het vooruitzicht stellen ter grootte van maximaal drie bruto maandsalarissen indien de herplaatsingskandidaat binnen de herplaatsingsperiode zelf ontslag neemt.
- 2 De herplaatsingskandidaat dient schriftelijk te verklaren het netto ontvangen bedrag van deze premie terug te betalen, indien hij binnen twee jaar na toekenning ervan opnieuw bij de werkgever in dienst treedt.

Artikel 10.2.10 Salarissuppletie

- 1 De herplaatsingskandidaat die zelf ontslag neemt wegens de aanvaarding van een functie elders kan een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten maandsalaris lager is dan het maandsalaris in de oorspronkelijke functie.
- 2 De suppletie als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend gedurende maximaal 2 jaar en is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris in de nieuwe functie.
- 3 Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 10.2.11 Ontslaguitkering

Indien aan het einde van de herplaatsingsperiode zoals bedoeld in artikel 10.2.1 geen andere functie is gevonden en de arbeidsovereenkomst eindigt is het bepaalde van artikel 7.2 van toepassing.

Artikel 10.2.12 Garantie ontslaguitkering

- 1 De herplaatsingskandidaat bedoeld in artikel 10.2.1, lid 3 die ontslag neemt in verband met de aanvaarding van een functie elders en die binnen twee jaar na zijn indiensttreding elders buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen, heeft, indien hij recht heeft op een WW-uitkering op het moment van ontslagverlening, aanspraak op een uitkering op basis van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO met inachtneming van artikel 7.2, lid 1.
- 2 De herplaatsingskandidaat bedoeld in artikel 10.2.1, lid 4 die ontslag neemt in verband met de aanvaarding van een functie elders en die binnen twee jaar na zijn indiensttreding elders buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen, heeft, indien hij recht heeft op een WW-uitkering op het moment van ontslagverlening, aanspraak op een uitkering op basis van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO met inachtneming van artikel 7.2, lid 2.
- 3 Ter bepaling van de duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering wordt als ingangsdatum uitgegaan van de datum waarop de herplaatsingskandidaat ontslag neemt bij werkgever.
- 4 Indien de gewezen werknemer ter zake van zijn ontslagverlening elders recht heeft op een bovenwettelijke uitkering, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van DLO.

Artikel 10.2.13 Overige maatregelen

Naast de hierboven vermelde financiële maatregelen, kan de werkgever, in daartoe aanleiding gevende gevallen, met de vakbonden afspraken maken over de mogelijke toepassing van onder andere de volgende instrumenten:

- Outplacementtrajecten;
- Opheffen terugbetalingsverplichtingen;
- Startpremie eigen bedrijf;
- Verhuiskostenvergoeding en bedenktijd voor verhuizing;
- Detachering en /of interim functievervulling;
- Thuiswerken;
- Reistijd in relatie tot werktijd;
- Afvloeiingsmogelijkheden.

Artikel 10.2.14 Hardheidsclausule

Ingeval de toepassing van een bepaling van het Sociaal Plan in een concreet individueel geval tot een onaanvaardbare situatie leidt, kan werkgever, indien nodig in overleg met betrokkene, van die bepaling afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Hoofdstuk 11 Klachtenregelingen

11.1 Ongewenste omgangsvormen

Artikel 11.1.1 Commissie

De werkgever sluit zich aan bij een externe onafhankelijke klachtencommissie, tot welke de werknemer die een klacht heeft met betrekking tot ongewenste omgangsvormen, zich kan wenden.

Artikel 11.1.2 Reglement

De werkgever stelt in overleg met de COR Wageningen UR een klachtenregeling op met betrekking tot ongewenste omgangsvormen.

11.2 Individueel klachtrecht

Artikel 11.2.1 Instellen Commissie

De werkgever stelt een commissie in tot welke de werknemer die een klacht heeft met betrekking tot de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden (waaronder begrepen de uitkomsten van het R&O-gesprek), zich kan wenden.

Artikel 11.2.2 Samenstelling Commissie

De klachtencommissie individueel klachtrecht is samengesteld uit drie leden waarvan één lid wordt aangewezen door de werkgever en één lid door de COR Wageningen UR. Het derde lid wordt voorgedragen door de werkgever en de COR Wageningen UR. De klachtencommissie individueel klachtrecht brengt advies uit aan het College van Bestuur van de Stichting DLO omtrent de bij haar ingediende klachten.

Artikel 11.2.3 Reglement

De werkgever stelt in overleg met de bij deze CAO betrokken vakbonden een reglement op met betrekking tot het individueel klachtrecht.

BIJLAGEN

Bijlage A

Overzicht salarisschalen 2010-2011-2012

																		salaris 1-7-2010	salaris 1-7-2011	salaris 1-7-2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	€	€	€
0																		1440	1462	1484
1	0																	1470	1492	1514
2	1																	1500	1523	1546
3	2	0																1538	1561	1584
4	3	1																1577	1601	1625
5	4	2																1611	1635	1660
6	5	3	0															1651	1676	1701
7	6	4	1															1689	1714	1740
8	7	5	2	0														1727	1753	1779
9	8	6	3	1														1763	1789	1816
10	9	7	4	2														1809	1836	1864
	10	8	5	3	0													1866	1894	1922
	11	9	6	4	1													1928	1957	1986
	12	10	7	5	2													1988	2018	2048
		11	8	6	3													2044	2075	2106
		12	9	7	4	0												2105	2137	2169
		13	10	8	5	1												2165	2197	2230
			11	9	6	2												2227	2260	2294
			12	10	7	3	0											2290	2324	2359
				11	8	4	1											2349	2384	2420
				12	9	5	2	0										2412	2448	2485
					10	6	3	0										2473	2510	2548
					11	7	4	1	1									2534	2572	2611
						8	5	2										2593	2632	2671
						9	6	3	2									2679	2719	2760
						10	7	4										2774	2816	2858
							8	5	3	0								2885	2928	2972
							9	6										3003	3048	3094
							10	7	4	1								3125	3172	3220
								8	5	2								3261	3310	3360
								9	6	3	0							3394	3445	3497
								10	7	4	1							3530	3583	3637
									8	5	2							3662	3717	3773
									9	6	3	0						3796	3853	3911
									10	7	4							3932	3991	4051
										8	5	2						4107	4169	4232
										9	6	3	0					4295	4359	4424
										10	7	4	1					4483	4550	4618
											8	5	2					4684	4754	4825
											9	6	3	0				4889	4962	5036
											10	7	4	1				5093	5169	5247
												8	5	2				5299	5378	5459
												9	6	3	0			5504	5587	5671

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	€	€	€
												10	7	4	1			5707	5793	5880
													8	5	2			5910	5999	6089
													9	6	3	0		6116	6208	6301
													10	7	4	1		6321	6416	6512
														8	5	2		6525	6623	6722
														9	6	3	0	6730	6831	6933
														10	7	4	1	6935	7039	7145
															8	5	2	7136	7243	7352
															9	6	3	7341	7451	7563
															10	7	4	7545	7658	7773
																8	5	7752	7868	7986
																9	6	7955	8074	8195
																10	7	8162	8284	8408
																	8	8381	8507	8635
																	9	8609	8738	8869
																	10	8832	8964	9098

VU	VU	VU
Minimum	Minimum	Minimum
159,04	161,44	163,84

Salarisschaal promovendi

	1-7- 2010	1-7- 2011	1-7- 2012
	€	€	€
0	2053	2084	2115
1	2391	2427	2463
2	2504	2542	2580
3	2625	2664	2704

Eindejaarsuitkering bedraagt 3% van het ontvangen jaarsalaris

Bijlage B

Verklaring als bedoeld in artikel 1.6 sub d van de CAO

Ondergetekende,

werknemer/ werknemster bij

te

Naam:

Voornamen:

Geboortedatum:

Adres:

Woonplaats:

Verklaart:

- a) dat de medeondergetekende met wie hij/ zij met ingang van
samenwoont op bovenstaand adres, de persoon is met wie hij/ zij, met het oogmerk
duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert;
- b) dat hij/ zij beëindiging van de gemeenschappelijke huishouding met medeondergetekende
zo spoedig mogelijk ter kennis zal brengen van de werkgever.

Medeondergetekende,

Naam:

Voornamen:

Geboortedatum:

bevestigt dat de ondergetekende met wie hij/zij met ingang van
samenwoont op bovenstaand adres, zijn/ haar levenspartner is.

Plaats,

Datum,

Ondergetekende,

Medeondergetekende,

(handtekening)

(handtekening)

Bijlage C Mobiliteitsmaatregelen

I Maatregelen externe mobiliteit

Artikel 1 Startpremie ten behoeve van een eigen bedrijf

Herplaatsingskandidaten of werknemers, van wie voorzienbaar is dat zij op korte termijn herplaatsingskandidaat zullen worden, kunnen via een startpremie van de werkgever worden ondersteund in het opzetten van een eigen bedrijf.

Artikel 2 Opheffen terugbetalingsverplichting

Een eerder opgelegde terugbetalingsverplichting kan worden opgeheven door de werkgever. Regelingen op grond waarvan een dergelijke verplichting bestaat zijn:

- ouderschapsverlof;
- het verlenen van financiële studiefaciliteiten;
- de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR m.b.t. de verhuiskosten.

De opheffing van terugbetalingsverplichtingen geldt in alle gevallen voor herplaatsingskandidaten die zelf ontslag nemen en kan in voorkomende gevallen worden toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 3 Verhuizen bij vrijwillig ontslag

- 1 Aan de werknemer, die als gevolg van de aanvaarding van een dienstbetrekking buiten DLO dient te verhuizen en de nieuwe werkgever hiervoor geen vergoeding toekent, kan DLO een (gedeeltelijke) verhuiskostenvergoeding toekennen overeenkomstig de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR.
- 2 Aan de werknemer, die als gevolg van de aanvaarding van een dienstbetrekking buiten DLO dient te verhuizen waardoor de enkele reisafstand van het nieuwe woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer afneemt, kan DLO een éénmalig bedrag van € 10.890,- bruto toekennen. Uitbetaling vindt plaats na de daadwerkelijke verhuizing op voorwaarde dat de verhuizing binnen één jaar na de datum van ontslag plaatsheeft.

Artikel 4 Compensatie pensioenbreuk

In bijzondere gevallen kan de werkgever enig pensioenverlies als gevolg van een externe herplaatsing, compenseren.

Artikel 5 Terugkeergarantie

- 1 De werkgever kan, indien de werknemer ontslag neemt, met de werknemer een terugkeergarantie van maximaal 2 maanden overeenkomen. In bijzondere gevallen kan 6 maanden worden overeengekomen. Met een herplaatsingskandidaat kan een terugkeergarantie van maximaal 1 jaar worden overeengekomen.
- 2 Indien financiële maatregelen worden toegepast in combinatie met de terugkeergarantie zoals bedoeld in lid 1 dient de betrokkene werknemer schriftelijk te verklaren dat hij gehouden is deze bij die terugkeer terug te betalen.

Artikel 6 Interim functievervulling (extern)

De werkgever kan met de werknemer een externe interim functievervulling overeenkomen.

Artikel 7 Outplacement

De werkgever kan met werknemer een outplacementtraject overeenkomen.

Risico's van ontslag door een nieuwe werkgever is voor een vertrekkende medewerker te ondervangen door een kortdurende proefperiode te overbruggen met onbetaald buitengewoon verlof bij DLO.

II Maatregelen interne mobiliteit

Artikel 1 Mobiliteitsperiodiek of premie

Aan de werknemer, die op eigen verzoek van functie verandert, kan een mobiliteitspremie van maximaal €2.270,- bruto of een extra periodiek worden toegekend.

Artikel 2 Bedenktijdregeling

Aan de werknemer, die als gevolg van een (her)plaatsing dient te verhuizen en die aangeeft extra tijd nodig te hebben, kan twee jaar bedenktijd worden verleend. Gedurende deze bedenktijd ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding als ware hij verhuisplichtig, gebaseerd op de kosten van het openbaar vervoer. Voor wat betreft de eigen bijdrage geldt hetgeen daarover is bepaald in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR.

Artikel 3 Woon- en werkverkeer

De werknemer voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie de afstand tussen het woonadres en het werkadres toeneemt en die geen verhuisplicht is opgelegd, wordt voor een termijn van ten hoogste zes jaar een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend.

De extra tegemoetkoming bedraagt de eerste drie jaar het verschil tussen de ingaande de eerste dag van zijn herplaatsing aan de herplaatsingskandidaat toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 7 lid 3 van de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR en de tegemoetkoming die aan de herplaatsingskandidaat zou zijn toegekend op grond van artikel 7 lid 1 van de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR en bedraagt in het vierde, vijfde en zesde jaar respectievelijk 75, 50 en 25% daarvan.

Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 4 Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

De werknemer die in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie in opdracht van de werkgever is verhuisd, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten en op de reiskosten woon-werkverkeer conform de voorwaarden zoals gesteld in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR.

In de gevallen waarin de werknemer en zijn partner beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid ontvangt elk de helft daarvan.

Het hierboven vermelde bedrag wordt niet toegekend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de opdracht om te verhuizen is gegeven.

Artikel 5 Behoud maandsalaris bij interne mobiliteit

Bij een interne sollicitatie op een lager gewaardeerde functie kan het 'ontvangende' bedrijfsonderdeel een compensatie overeenkomen met het 'weggevende' bedrijfsonderdeel.

Artikel 6 Thuiswerken

In de daartoe aanleiding gevende gevallen kunnen werkgever en werknemer afspraken maken met betrekking tot thuiswerken.

Artikel 7 Interim functievervulling (intern)

De werkgever kan met de werknemer een (interne) interim functievervulling overeenkomen.

Artikel 8 Werktijden

In daartoe aanleidinggevende gevallen kan de werkgever maximaal de helft van de reistijd als werktijd aanmerken.

III Maatregelen verplaatsing onderneming

Artikel 1 Algemeen

Ingeval van een verplaatsing van de onderneming, waarvoor aan de (Centrale) Ondernemingsraad advies is gevraagd als bedoeld in Wet op de ondernemingsraden, artikel 25 lid 1 sub f, en waardoor de woon-werkafstand met 15 kilometer of meer (enkele reis) toeneemt, gelden de bepalingen van deze paragraaf.

Artikel 2 Verhuisplicht

Indien als gevolg van de verplaatsing van de onderneming de woon-werkafstand 80 kilometer of meer (enkele reis) bedraagt geldt voor de werknemer een verhuisplicht en dient hij binnen uiterlijk 4 jaar na de datum van het besluit tot verplaatsing van de onderneming te zijn verhuisd naar een woning niet verder dan 15 kilometer van de nieuwe vestiging.

Artikel 3 Verhuiskeuze

Indien als gevolg van de verplaatsing van de onderneming de woon-werkafstand meer dan 30 kilometer en minder dan 80 kilometer (enkele reis) bedraagt heeft de werknemer een verhuiskeuze. Kiest hij binnen 2 jaar na de datum van het besluit tot verplaatsing van de onderneming voor verhuizing dan dient hij binnen uiterlijk 4 jaar na de datum van het besluit tot verplaatsing van de onderneming te zijn verhuisd naar een woning niet verder dan 15 kilometer van de nieuwe vestiging.

Artikel 4 Voorzieningen woon-werkverkeer

Ter zake van de toename van woon-werkverkeer als gevolg van de verplaatsing van de onderneming gelden de volgende voorzieningen:

- 1 *Gedurende de eerste twee jaar vanaf de datum van het besluit tot verplaatsing onderneming*
Zolang de werknemer niet is verhuisd ontvangt hij, naast de tot dan ontvangen tegemoetkoming voor reiskosten woon-werkverkeer, voor de toename van de woon-werkafstand als gevolg van de verplaatsing van de onderneming een additionele tegemoetkoming, alsmede een compensatie voor de extra reistijd.
De additionele tegemoetkoming wordt als volgt bepaald: de toename van de afstand woon-werkverkeer maal € 0,18 minus een eigen bijdrage van 20% maal het aantal door de fiscus ingeschatte reisdagen op jaarbasis bij een reispatroon van 5 dagen per week.
De compensatie voor de reistijd bedraagt het eerste jaar 50% van de extra reistijd en het tweede jaar 25%.
- 2 *Gedurende het derde en vierde jaar vanaf de datum van het besluit tot verplaatsing onderneming*
Zolang de werknemer met een verhuisplicht (zie artikel 2) of die gekozen heeft voor verhuizing (zie artikel 3) niet is verhuisd ontvangt hij, naast de tot dan ontvangen tegemoetkoming voor reiskosten woon-werkverkeer, voor de toename van de woon-werkafstand als gevolg van de verplaatsing van de onderneming een additionele tegemoetkoming.
 - a De additionele tegemoetkoming voor het derde jaar wordt als volgt bepaald: 2/3 maal de toename van de afstand woon-werkverkeer maal € 0,18 minus een eigen bijdrage van 20% maal het aantal door de fiscus ingeschatte reisdagen op jaarbasis bij een reispatroon van 5 dagen per week.
 - b De additionele tegemoetkoming voor het vierde jaar wordt als volgt bepaald: 1/3 maal de toename van de afstand woon-werkverkeer maal € 0,18 minus een eigen bijdrage van 20% maal het aantal door de fiscus ingeschatte reisdagen op jaarbasis bij een reispatroon van 5 dagen per week.
 - c De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer (de som van oorspronkelijke tegemoetkoming woning-oude locatie en additionele tegemoetkoming) bedraagt minimaal een bedrag gelijk aan een tegemoetkoming woning-nieuwe locatie als beschreven in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, artikel 6 lid 2 (aanspraak tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten woon-/werkverkeer).
- 3 Bij een reispatroon van minder dan 5 dagen wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid bepaald.

- 4 Zolang er gebruik wordt gemaakt van een of meer in dit artikel genoemde voorzieningen kunnen geen aanspraken worden gemaakt op andere voorzieningen ter zake van woon-werkverkeer.

Ter zake van de tegemoetkomingen voor verhuizing zijn de bepalingen uit de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, artikel 3 (aanspraak tegemoetkoming in de verhuiskosten) van toepassing. De gekozen verhuizing, als bedoeld in artikel 3, wordt daarbij gelijkgesteld met een verhuisplicht.

UITVOERINGSREGELINGEN

I

Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid als bedoeld in respectievelijk artikel 18, eerste lid, van de WAO en artikelen 4 en 5 van de WIA;
- b Arbodienst: een deskundige dienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
- c beroepsziekte: een ziekte, welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- d bedrijfsongeval: een ongeval, welke in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- e gangbare arbeid: arbeid als bedoeld in respectievelijk artikel 18, vijfde lid van de WAO en artikel 6 derde lid van de WIA;
- f herplaatsen: het opdragen van een andere functie op grond van artikel 6 van deze regeling;
- g herplaatsingstoelage: een herplaatsingstoelage zoals bedoeld in hoofdstuk 12 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- h ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) : een pensioen als bedoeld in hoofdstuk 11 van het Pensioenreglement van de Stichting ABP;
- i medisch advies: een advies van de Arbodienst dat ten aanzien van de werknemer is uitgebracht na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 3 van deze regeling;
- j gewezen werknemer: een werknemer aan wie ontslag is verleend, met ingang van de dag waarop het ontslag is ingetreden;
- k UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
- l passende arbeid: arbeid als bedoeld in 7:658a van het BW;
- m Pensioenreglement: het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- n Stichting Pensioenfonds ABP: de Stichting Pensioenfonds ABP, bedoeld in artikel 6 van de Wet privatisering ABP;
- o Wet SUWI: de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- p WW-uitkering: een uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- q Bovenwettelijke WW-uitkering: de uitkering bedoeld in artikel 1, eerste lid onder e van het Besluit Bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk geldend op 31-12-2004;
- r WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- s WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
- t Wet WIA: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- u WIA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA
- v IVA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
- w WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
- x ZW: de Ziektewet;
- y ZW-uitkering: ziekengeld als bedoeld in artikel 19 van de ZW;
- z zijn arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan ingevolge artikel 19 van de ZW.

Artikel 2 Ziekmelding

De werknemer, die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, is verplicht dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever mee te delen of te doen mededelen en zich te houden aan de door de werkgever in dit verband gestelde voorschriften.

Artikel 3 Arbeidsgezondheidskundige begeleiding

- 1 De werknemer kan worden verplicht om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan:
 - a voor zover dit noodzakelijk is om te beoordelen of de werknemer van 55 jaar en ouder in staat is nachtarbeid te verrichten;
 - b indien de werkgever gegronde redenen heeft om te twifelen aan de goede gezondheidstoestand van de werknemer;
 - c indien de werknemer niet meer volledig geschikt is gebleken voor het verrichten van zijn arbeid, teneinde na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn, en zo ja, of de werknemer geschikt kan worden geacht voor de vervulling van een andere functie;
 - d ter beantwoording van de vraag of de werknemer tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht;
 - e voor zover dit noodzakelijk is ter voorbereiding van een beslissing naar aanleiding van de aanvraag om een hernieuwd onderzoek als bedoeld in artikel 4;
 - f indien de werknemer in contact staat of kortgeleden heeft gestaan met een persoon die een ziekte heeft waarvoor ingevolge de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken, een nominatieve aangifteplicht geldt;
 - g indien hij in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat of hij is benoemd in een functie waarvoor bij indiensttreding een geneeskundig onderzoek is vereist als bedoeld in artikel 4.2 CAO;
 - h om te beoordelen of de werknemer die wegens ziekte volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten zijn arbeid mag hervatten;
 - i om te beoordelen of er ontslag kan worden verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
 - j voor zover dit voortvloeit uit enige wettelijke verplichting.
- 2 De werkgever stelt de werknemer buiten dienst indien na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in het eerste lid, blijkt dat sprake is van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand dat de belangen van de werknemer, van de werkgever of van bij het verrichten van de arbeid betrokken derden zich ertegen verzetten dat de werknemer zijn arbeid blijft verrichten.
- 3 De werknemer wordt niet buiten dienst gesteld indien hem andere passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen. Indien de werknemer buiten dienst wordt gesteld, wordt hij geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van zijn arbeid, in welk geval de overige bepalingen van deze regeling van toepassing zijn.

Artikel 4 Medisch advies en hernieuwd onderzoek

- 1 Het medisch advies dat door de Arbodienst wordt uitgebracht naar aanleiding van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in de artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en artikel 3 van deze regeling, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer en werkgever medegedeeld.
- 2 De kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onder e, Wet SUWI komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 5 Herplaatsing bij passende en gangbare arbeid

- 1 De werknemer, die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, kan een andere functie worden opgedragen.
- 2 Gedurende het eerste jaar dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid als bedoeld in artikel 1, sub l.
- 3 Gedurende het tweede jaar dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is hij verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van gangbare arbeid als bedoeld in artikel 1, sub e.
- 4 Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien aan de werknemer de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

Artikel 6 Loondoorbetaling tijdens ziekteverlof

- 1 A De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 6 maanden recht op volledige doorbetaling van het voor zijn dienstverband geldende maandinkomen. Vanaf de zevende maand na de eerste ziektedag ontvangt hij tot herplaatsing of het einde van zijn dienstverband 80% van zijn maandinkomen over de niet-gewerkte uren, waarbij het (pro rata) minimumloon als bodem geldt. Over de gewerkte uren, nadat de termijn van 6 maanden zoals genoemd in de eerste volzin van dit lid is verstreken, behoudt de werknemer 100% maandinkomen per gewerkt uur. Indien het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a negende lid van de WAO dan wel artikel 25 negende lid van de WIA een tijdvak vaststelt, gedurende welke de werknemer jegens het bevoegd gezag aanspraak op volledig maandinkomen heeft, geniet de werknemer 80% van zijn laatstgenoten maandinkomen..
B De werknemer die het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangt, krijgt in dit jaar gedurende een termijn van 6 maanden gerekend vanaf de eerste ziektedag de uitkering aangevuld tot 100% van zijn maandinkomen en daarna tot 80% van zijn maandinkomen.
- 2 vervallen
- 3 Indien de werknemer een ZW-uitkering dan wel een (bovenwettelijke) WW-uitkering dan wel een WAO-/WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van de uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij ingevolge het in lid 1 bedoelde maandinkomen recht heeft.
- 4 Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid, uit hoofde waarvan de werknemer ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wordt veroorzaakt door een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, geniet hij ook na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde termijn zijn volledige maandinkomen, tenzij de ziekte of arbeidsongeschiktheid in belangrijke mate is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel 7 Aanspraak van de gewezen werknemer

- 1 De gewezen werknemer die wegens ziekte, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, na zijn ontslag anders dan op grond van arbeidsongeschiktheid nog ongeschikt is naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft zolang hij ongeschikt tot werken is wegens ziekte, aanspraak op de doorbetaling van zijn laatstelijk genoten maandinkomen, voor zover de termijn van 6 maanden, genoemd in artikel 6, lid 1 nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de dag waarop de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
Na afloop van de termijn van 6 kalendermaanden, zoals genoemd in artikel 6, heeft hij gedurende 12 kalendermaanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de kalendermaand waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, recht op 80% van het laatstgenoten maandinkomen.

- 2 De gewezen werknemer die binnen een maand na het tijdstip van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft zolang betrokkene ongeschikt is tot werken wegens ziekte, gedurende 26 weken aanspraak op doorbetaling van zijn laatstgenoten maandinkomen en daarna nog eens gedurende 26 weken op 80% van laatstelijk genoten maandinkomen mits hij gedurende tenminste twee maanden onmiddellijk aan het ontslag voorafgaande in dienst is geweest.
- 3 De gewezen werknemer die een WAO-/WIA-uitkering ontvangt ter zake van de dienstbetrekking die hij voor zijn ontslag vervulde, heeft aanspraak op een aanvullende uitkering indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte.
- 4 De aanvulling zoals bedoeld in het derde lid bedraagt 90% over dat gedeelte van het maandinkomen waarover de (gewezen) werknemer arbeidsongeschikt is verklaard. Hierbij geldt dat de (gewezen) werkgever de som aanvult, die bestaat uit het nieuwe inkomen van betrokkene, de uitkering in het kader van de AAOP (of IP , HPT) en een eventuele uitkering uit een individuele bijverzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Deze som plus de aanvulling bedraagt maximaal 90% van het oorspronkelijke maandinkomen van de (gewezen) werknemer.
- 5 De gewezen werknemer die ontslag heeft genomen en gebruik maakt van een uitkering op grond van de Regeling flexibel pensioen en uittreden, heeft slechts aanspraak op de doorbetaling van zijn laatst genoten maandinkomen of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor zover deze te samen met de aanvullende uitkering bedoeld in artikel 4 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, het laatst genoten maandinkomen niet overschrijdt.

Artikel 8 Aanspraak van de (gewezen) werknemer die geen deelnemer is in de zin van het Pensioenreglement

- 1 De werknemer en de gewezen werknemer hebben geen aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen of een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 7, indien zij geen deelnemer zijn in de zin van het Pensioenreglement.
- 2 De werknemer die geen deelnemer is in de zin van het Pensioenreglement, heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte tijdens de duur van zijn dienstverband recht op:
 - a doorbetaling van zijn maandinkomen gedurende de eerste 6 maanden; en
 - b daarna op 80% van zijn maandinkomen.
- 3 Indien de werknemer, die geen deelnemer is in de zin van het Pensioenreglement, geen ZW-uitkering of WAO/WIA-uitkering kan worden toegekend tengevolge van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer, wordt bedoelde uitkering voor het vaststellen van zijn in lid 2 genoemde aanspraak, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

Artikel 9 Geen aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen

- 1 De werknemer en de gewezen werknemer hebben geen aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen:
 - a indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
 - b indien de werknemer de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c indien de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 4.2 CAO en blijkt dat de werknemer onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring van geschiktheid, de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden te verrichten, ten onrechte heeft plaatsgevonden, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
- 2 De gewezen werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten maandinkomen, indien hij op grond van een aanvaarde andere functie aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon of maandinkomen, dan wel op een ZW-uitkering.

Artikel 10 Begin en einde van het loondoorbetalingstijdvak

- 1 Het tijdvak gedurende welke de werknemer en de gewezen werknemer aanspraak hebben op doorbetaling van hun maandinkomen vangt aan op de eerste dag waarop:
 - a wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet is gewerkt;
 - b het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is gestaakt;
 - c wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet zou zijn gewerkt;
 - d het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zou zijn gestaakt.
- 2 Ter bepaling van de in artikel 6 lid 1, eerste volzin, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat. Bij de vaststelling van de periode van 4 weken telt het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg alleen mee als onderbreking als de ziekteperiodes voor en na niet direct aansluiten aan de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, of als de ziekte verschillende oorzaken heeft. Alleen ziekteperiodes die voor en na direct op het zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg aansluiten en waarbij de ziekte dezelfde oorzaak heeft, tellen als één ononderbroken ziekteperiode.
- 3 Bij buitengewoon verlof zonder behoud van maandinkomen vangt het tijdvak, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag volgende op die waarop het buitengewoon verlof is beëindigd.
- 4 Indien de werkgever de aangifte bedoeld in artikel 38, eerste lid van de ZW doet na de eerste dag nadat de ongeschiktheid tot werken dertien weken heeft geduurd, wordt:
het tijdvak gedurende welke de werknemer en de gewezen werknemer aanspraak hebben op doorbetaling van hun maandinkomen vermeerderd met een tijdvak ter grootte van het tijdvak tussen de eerste dag nadat de ongeschiktheid tot werken dertien weken heeft geduurd en de dag waarop de werkgever de aangifte heeft gedaan.

Artikel 11 Einde van de doorbetaling maandinkomen

- 1 De doorbetaling van het maandinkomen bedoeld in artikel 6 lid 1 eindigt:
 - a met ingang van de dag waarop de werknemer op grond van artikel 5 is herplaatst of
 - b met ingang van de dag waarop de werknemer ontslag is verleend of
 - c met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt of
 - d met ingang van de maand volgend op die waarin de werknemer is overleden.
- 2 De doorbetaling van het maandinkomen bedoeld in artikel 6 lid 4, eindigt in ieder geval:
 - a met ingang van de dag waarop de werknemer niet meer voldoet aan de in bedoelde artikelen genoemde voorwaarden of
 - b met ingang van de dag waarop de werknemer ontslag is verleend, waaronder het ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid of
 - c met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of
 - d met ingang van de maand volgend op die waarin de werknemer is overleden.
- 3 De doorbetaling van het maandinkomen bedoeld in artikel 7, eerste en tweede lid, eindigt na ommekomst van de uitkeringsduur, maar in ieder geval:
 - a met ingang van de dag waarop de gewezen werknemer op grond van artikel 5, is herplaatst.
 - b met ingang van de dag waarop de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of
 - c met ingang van de maand volgend op die waarin de gewezen werknemer is overleden.

Artikel 12 Verplichtingen en sancties gedurende het tijdvak van loondoorbetaling tijdens ziekteverlof

- 1 De aanspraken van de werknemer en de gewezen werknemer op loondoorbetaling tijdens ziekteverlof vervallen geheel of ten dele indien en zolang de werknemer of de gewezen werknemer:
 - a zich schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd;
 - b weigert aangeboden passende arbeid, waartoe de Arbodienst hem in staat acht, te verkrijgen of te aanvaarden;
 - c zijn ongeschiktheid tot werken opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - d zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de bepaalde tijdstip en de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de Arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - e zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de werknemer in staat te stellen om passende arbeid te verrichten;
 - f zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a, lid 2 BW.
 - g weigert of verzuimt tijdig een WIA -of WAO- uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het UWV in te dienen.
- 2 De aanspraken van de werknemer en de gewezen werknemer op loondoorbetaling tijdens ziekteverlof vervallen geheel of ten dele voor zover ze de loonaanspraak als bedoeld in artikel 7: 629, lid 1 BW overtreffen, indien de werknemer of de gewezen werknemer:
 - a niet binnen redelijke termijn gezondheidskundige hulp inroept;
 - b zich niet gedurende het gehele verloop van de ziekte onder gezondheidskundige behandeling blijft stellen;
 - c de voorschriften van de behandelend arts niet opvolgt;
 - d verzuimt de Arbodienst op eerste aanvraag mede te delen om welke reden hij ongeschikt is tot werken;
 - e zonder deugdelijke grond nalaat gevolg te geven aan een verzoek van de Arbo-dienst om te verschijnen;
 - f er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de Arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
 - g niet binnen twee dagen na de aanvang van de ongeschiktheid tot werken wegens ziekte dit heeft gemeld bij zijn werkgever;
 - h zich niet houdt aan de ten aanzien van hem geldende regels met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de verzuimbegeleiding en de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedure;
 - i weigert inzage te geven in een op hem betrekking hebbend document als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht of een geldig rijbewijs als bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Wegenverkeerswet, voor zover dit redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van wetten;
 - j tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of derden verricht, tenzij dit door de Arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht;
 - k vóór de betaling van het maandinkomen weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid die hij heeft in verband met het verrichten van door de Arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden;
 - l niet onverwijld op verzoek of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden meedeelt, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of op de hoogte van een aan hem toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - m zijn medewerking weigert bij de doelmatige uitvoering van de bepalingen van deze regeling.
- 3 De aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard in het geval de werknemer of de gewezen werknemer de regels heeft overtreden die ter zake van afwezigheid wegens ziekte zijn vastgesteld.

- 4 De ingevolge het eerste of tweede lid vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de werknemer of de gewezen werknemer alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichtingen.
- 5 De werkgever kan op grond van bijzondere omstandigheden bepalen, dat de aanspraak op de doorbetaling van het maandinkomen niet vervalt maar geheel of ten dele aan anderen dan aan de werknemer of de gewezen werknemer zal worden uitbetaald.
- 6 Voor zover de werkgever van de bevoegdheid, bedoeld in het vijfde lid, geen gebruik heeft gemaakt wordt het niet uitbetaalde maandinkomen, alsnog aan de werknemer of de gewezen werknemer uitbetaald, indien het in artikel 30, eerste lid, onder e, Wet SUWI, bedoelde oordeel ten gunste van de werknemer of de gewezen werknemer uitvalt.

Artikel 13 Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

- 1 Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering en blijft het dienstverband van de werknemer in stand en is de arbeidsongeschiktheid op zichzelf geen reden tot ontslag.
- 2 a De in het eerste lid bedoelde werknemer kan geplaatst worden in:
 - zijn eigen functie met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur of
 - een andere functie al dan niet met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur.
- b De werknemer genoemd in sub a ontvangt over de gewerkte uren 100% van het maandinkomen, behorend bij de functie waarin hij is gaan werken en over de niet gewerkte uren 80% van het oorspronkelijke maandinkomen, met een minimum van 90% van het oorspronkelijke maandinkomen.
- c De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien de werknemer in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt de werknemer, indien de regeling dit vereist, op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toelage.
- 3 Bij een arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% heeft de werkgever een inspanningsverplichting voor het volledig benutten van de resterende verdien capaciteit van de werknemer, hetgeen eventueel geschiedt door herplaatsing binnen de eigen stichting of bij een andere werkgever. Bij het vervullen van deze inspanningsverplichting wordt interne of externe expertise ingeschakeld die is gespecialiseerd in re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Artikel 14 Samenloop met andere inkomsten

- 1 Bij samenloop van een aanspraak krachtens deze regeling met een ZW-uitkering, een WW-uitkering of een bovenwettelijke WW-uitkering of een zwangerschaps- of bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
- 2 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer of de gewezen werknemer de ZW-uitkering of de WW-uitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt de ZW-uitkering of de WW-uitkering voor het vaststellen van de vermindering, bedoeld in het eerste lid, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
- 3 Indien ten aanzien van de ZW-uitkering, die de werknemer of de gewezen werknemer geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomende sanctie toegepast op de aanspraken op grond van deze regeling waarop de ZW-uitkering in mindering is gebracht.
- 4 Indien de werknemer of de gewezen werknemer tevens een ZW-uitkering of een WAO-/WIA-uitkering ontvangt uit een dienstbetrekking bij een andere werkgever, wordt voor de vermeerdering of vermindering van de aanspraken op grond van deze regeling, slechts rekening gehouden met de ZW-uitkering of de WAO-/WIA-uitkering, die voortvloeit uit de dienstbetrekking bij de werkgever.
- 5 De inkomsten die de werknemer of de gewezen werknemer geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing door de Arbodienst wenselijk geachte arbeid, dan wel in het kader van herplaatsing, worden geheel gekort op de aanspraak op doorbetaling van het maandinkomen. De in dit lid bedoelde korting blijft buiten toepassing indien deze korting reeds plaatsvindt op een ter zake van dezelfde arbeid toegekende WAO-/WIA-uitkering.

- 6 Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de gewezen werknemer ingevolge deze regeling recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
- a de gewezen werknemer deze inkomsten reeds vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte genoot en
 - b de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

Artikel 15 Bevalling na ontslag

- 1 De gewezen werknemer, wier bevalling waarschijnlijk is binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, ontvangt haar laatstelijk genoten maandinkomen gedurende de periode die:
- a aanvangt op de 41e dag voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling en
 - b eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
- 2 De periode, bedoeld in het eerste lid, wordt verlengd tot 16 weken, indien die periode door een voortijdige bevalling minder dan 16 weken heeft bedragen.
- 3 De gewezen werknemer wier bevalling niet wordt verwacht binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, maar die niettemin binnen die termijn bevalt, ontvangt haar laatstelijk genoten maandinkomen gedurende de periode die:
- a aanvangt op de datum van bevalling en
 - b eindigt op de 70e dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
- 4 Voor zolang de gewezen werknemer na beëindiging van de haar ingevolge het eerste of het derde lid toekomende uitkering nog wegens ziekte ongeschikt is tot werken, dan wel binnen een maand na deze beëindiging ongeschikt wordt tot werken, heeft zij recht op de doorbetaling van het maandinkomen overeenkomstig het gestelde in artikel 7. De in het laatstgenoemde artikel bedoelde termijnen worden geacht aan te vangen op de eerste dag na de bevalling.
- 5 Ongeschikt tot werken, geheel of gedeeltelijk, in de zin van het vierde lid is de vrouwelijke gewezen werknemer die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om een naar aard en omvang soortgelijke betrekking als zij vervulde te vervullen.

Artikel 16 Vergoeding van ziektekosten bij bedrijfsongeval en beroepsziekte

Indien de ziekte, uit hoofde waarvan de werknemer of de gewezen werknemer ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, voortvloeit uit een bedrijfsongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging die voor rekening van de werknemer blijven.

Artikel 17 Aanpassing bedrag/ begrip maandinkomen

- 1 Het bedrag van het laatstelijk genoten maandinkomen, bedoeld in artikel 7 en 8, wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene salariswijziging.
- 2 Indien de werknemer in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 5.1.5a of als bedoeld in artikel 5.1.6a, worden die toelagen voor de vaststelling van het in het eerste lid bedoelde bedrag, vastgesteld op het gemiddelde van het bedrag dat de werknemer per maand aan die toelagen heeft genoten over de twaalf kalendermaanden voorafgaande aan:
- a de kalendermaand waarin de werknemer ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, of
 - b de kalendermaand waarin de gewezen werknemer wegens ziekte ongeschikt is geworden een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.
- 3 Indien ook voor het overige het maandinkomen niet in een vast bedrag per maand kan worden uitgedrukt, wordt gerekend met het bedrag dat gemiddeld per maand is toegekend in de drie kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin:

- a de werknemer ongeschikt is geworden tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
 - b de gewezen werknemer wegens ziekte ongeschikt is geworden een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.
- 4 Voor zover de werknemer of de gewezen werknemer geen drie kalendermaanden in dienst is geweest, wordt voor de toepassing van het derde lid gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan maandinkomen per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij in dienst is geweest vóór het ontstaan van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid respectievelijk tot het vervullen van een naar aard en omvang soortgelijke functie.

II Uitvoeringsregeling Nevenwerkzaamheden Wageningen UR

Overwegende dat

- enerzijds betaalde en onbetaalde werkzaamheden van medewerkers voor een andere instantie dan de eigen werkgever een positieve bijdrage kunnen leveren aan de kwaliteit van de uitvoering van taken en aan de belangen van Wageningen UR,
- anderzijds het gewenst is een aantal voorwaarden vast te stellen voor het aanvaarden en verrichten van nevenwerkzaamheden,

Gelet op artikel 1.14 van de CAO Nederlandse Universiteiten en artikel 3.5 van de CAO Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek, stellen het College van Bestuur van Wageningen Universiteit en het College van Bestuur van de Stichting DLO de navolgende regeling vast:

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a werkgever: het College van Bestuur van Wageningen Universiteit of de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek;
- b werknemer: degene die een dienstverband heeft bij Wageningen Universiteit of bij de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek;
- c College van Bestuur: het College van Bestuur van Wageningen Universiteit en de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek.

Artikel 2

Nevenwerkzaamheden zijn alle betaalde en onbetaalde werkzaamheden die niet tot de opgedragen functie van de werknemer behoren en die uitgevoerd worden ten behoeve van, in opdracht van of ten nutte van een ander dan de werkgever (ongeacht de omvang van het dienstverband en de omvang van de nevenwerkzaamheden).

Artikel 3

Niet als nevenwerkzaamheden in de zin van deze regeling worden beschouwd:

- a activiteiten als benoemd of gekozen lid van organen van openbaar bestuur, zoals de gemeenteraad of Provinciale Staten. Hiervoor gelden aparte regels.
- b contractactiviteiten waarbij de Stichting DLO of Wageningen Universiteit als contractpartner optreedt. In dat geval vallen de (opgedragen) werkzaamheden binnen de functie van de werknemer.
- c werkzaamheden waarvan het evident is dat deze geen verband houden met de functie.

Artikel 4

Nevenwerkzaamheden mogen slechts na schriftelijke toestemming van de werkgever, waarbij het horen van de werknemer mogelijk is, worden verricht. Aan het verlenen van toestemming kunnen voorwaarden worden verbonden. In het bijzonder kunnen aan de toestemming voor nevenwerkzaamheden voorwaarden worden verbonden met betrekking tot de duur en de omvang van de nevenwerkzaamheden alsmede met betrekking tot de gevolgen van een eventuele financiële of andere tegemoetkoming.

De toestemming kan te allen tijde - met inachtneming van een redelijke termijn- door de werkgever worden ingetrokken.

Artikel 5

De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk toestemming te vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, alsmede voor elke wijziging zoals in de aard en/of omvang van bestaande nevenwerkzaamheden. Bij indiensttreding dient derhalve melding gemaakt te worden van nevenwerkzaamheden.

De (wetenschappelijk) medewerkers en hoogleraren dienen hun verzoek om toestemming in bij hun (algemeen) directeur.

De (algemeen) directeuren en degenen die rechtstreeks rapporteren aan het College van Bestuur dienen hun verzoek in bij dit College.

Artikel 6

De werkgever reageert binnen een maand op het ingediende verzoek.

Artikel 7

Toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden wordt verleend, tenzij

- a de nevenwerkzaamheden kwalitatief en/of kwantitatief de vervulling van de met de werkgever overeengekomen taken kunnen aantasten;
- b de nevenwerkzaamheden schade aan de wetenschappelijke- en zakelijke belangen van de werkgever kunnen toebrengen;
- c de nevenwerkzaamheden een goede uitoefening van de opgedragen functie in de weg kunnen staan.

Artikel 8

Het weigeren van toestemming of intrekking hiervan geschiedt schriftelijk en gemotiveerd, nadat de werknemer is gehoord.

Tegen een afwijzende beslissing staan de werknemer de gebruikelijke bezwaar- en beroepsmogelijkheden ter beschikking.

Artikel 9

Nevenwerkzaamheden worden niet tijdens werktijd verricht, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Vóór de inwerkingtreding van deze regeling gemaakte afspraken ten aanzien van het verrichten van nevenwerkzaamheden binnen werktijd zullen blijven gelden tot 1 september 2009.

Artikel 10

Periodiek (bijvoorbeeld in de resultaat- en ontwikkelingsgesprekken) wordt geëvalueerd of de afspraken rond nevenwerkzaamheden actueel zijn en voldoen.

Artikel 11

Niet naleving van deze regeling kan leiden tot toepassing van disciplinaire maatregelen.

Artikel 12

In het kader van de planning- en controlcyclus rapporteren de directies jaarlijks aan het College van Bestuur over de uitvoering van de regeling nevenwerkzaamheden.

Artikel 13 Overgangsbepaling

De toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden verleend vóór de inwerkingtreding van deze regeling blijft geldig conform de reeds gemaakte afspraken c.q. de duur van de nevenwerkzaamheid, doch uiterlijk tot één jaar na vaststelling van deze regeling.

Artikel 14 Slotbepaling

In de gevallen waarin toepassing van deze regeling niet voorziet of leidt tot een voor de werknemer onredelijke of onbillijke uitkomst, kan de werkgever deze regeling aanvullen of hiervan afwijken.

Artikel 15 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als “Regeling Nevenwerkzaamheden Wageningen UR” en treedt in werking met ingang van 1 september 2006 onder gelijktijdige vervallenverklaring – met inachtneming van artikel 13 - van alle eerdere regelgeving ter zake nevenwerkzaamheden.

III **Uitvoeringsregeling Seniorenregeling DLO 2005**

Artikel 1 Algemeen

- 1 Partijen hebben vastgesteld dat er behoefte bestaat aan een voor alle werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling, die het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek om op die manier werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken.
- 2 Per 1 januari 2005 wordt de regeling Partiële arbeidsparticipatie senioren (PAS-regeling) vervangen door de Seniorenregeling DLO 2005. Werknemers die gebruik maken van de Seniorenregeling DLO 2005 behouden alle rechten uit die regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd, met dien verstande dat uitsluitend werknemers die op 1 april 2007 gebruik maken van deze regeling ook gebruik kunnen maken van de periode waarin een werkweek van drie dagen voor maximaal één jaar voorafgaand aan de datum van pensionering geldt.
- 3 De Seniorenregeling DLO 2005 is opgebouwd uit drie onderdelen. Het betreft:
 - a een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van het voltijds dienstverband en volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b de onder a. genoemde periode kan worden gevolgd door een periode van maximaal 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt met behoud van het voltijds dienstverband en tegen 90% van het salaris;
 - c na de onder b. genoemde periode van een jaar eindigt het dienstverband;
 - d het dienstverband eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals genoemd in artikel 4.6 van CAO.

Artikel 2 Opbouw van de Seniorenregeling DLO 2005

- 1 Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin gedurende 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledige salaris gehandhaafd blijft, indien:
 - de werknemer gedurende de voor zijn vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele leeftijdsuren en keuzeverlof; dan wel
 - zijn aanspraak op vakantie-uren wordt teruggebracht tot 152 vakantie-uren per kalenderjaar. De opbouw vindt naar rato plaats.Voor werknemers, die op 1 april 2007 in dienst zijn en die voor 1 juli 2007 de leeftijd van 57 jaar bereiken blijft 57 jaar als ingangsheeftijd voor de regeling gelden.
- 2 De werknemer die uiterlijk op 1 april 2007 gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, kan ervoor kiezen 3 dagen ad 8 uur per week te gaan werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer doet afstand van zijn aanspraken op leeftijdsuren dan wel keuzeverlof;
 - de aanspraak op vakantie-uren wordt teruggebracht tot 114 vakantie-uren per kalenderjaar. De opbouw vindt naar rato plaats;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90%; en,
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU en sociale verzekeringen) blijft gehandhaafd op 100%.
- 3 Het dienstverband van werknemers, die gebruik maken van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar.
- 4 Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.7 voor de toepassing van de seniorenregeling. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan

- 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functievervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.
- 5 Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend. Indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%.
- 6 In verband met lid 1 en 2 worden tussen werkgever en werknemer tijdig afspraken gemaakt over evenredige taakvermindering. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de oudere werknemer zich concentreert op de taken waarin zij het best presteert, respectievelijk waarvoor zij het meeste interesse heeft, dan wel de taken waarbij zij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Artikel 3 Niet-rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan de PAS-regeling genoemd in artikel 5.1.9 van de CAO DLO 1 april 2004 tot 1 april 2005 is van deelname uitgesloten.

Voor de werknemer die op of na 1 januari 2014 de 59-jarige leeftijd bereikt, bestaat geen recht meer op gebruikmaking van de Seniorenregeling.

IV **Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR**

vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 27 juni 2006

Gelet op artikel 3.21 lid 1 sub a van de CAO Nederlandse Universiteiten en artikel 8.4 CAO Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek, stellen het College van Bestuur van Wageningen Universiteit en het College van Bestuur van de Stichting DLO de navolgende regeling vast:

Artikel 1 Algemene bepaling

- 1 Op grond van het bepaalde in deze regeling wordt aan de werknemer een vergoeding verleend ter zake van uitgaven, gedaan in verband met reis-, verhuis- en pensionkosten wegens indiensttreding of verplaatsing van de werknemer dan wel in verband met het reizen naar het werkadres.
- 2 Indien anderszins reeds in enigerlei vorm aanspraak bestaat op een vergoeding voor de in het eerste lid bedoelde uitgaven, wordt de vergoeding krachtens deze regeling slechts verleend tot het bedrag, waarmee deze vergoeding de eerstbedoelde aanspraak overschrijdt.

Artikel 2 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- | | | |
|---|---------------------------|--|
| a | woonadres: | het adres waar de werknemer woonachtig is; |
| b | werkadres: | het adres waar de werknemer zijn arbeidsplaats heeft; |
| c | werkgever: | het College van Bestuur van Wageningen Universiteit of de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek ; |
| d | werknemer: | degene die een dienstverband heeft bij Wageningen Universiteit of bij de Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek, met uitzondering van de student-assistent; |
| e | standplaats: | de gemeente waar de werknemer op aanwijzing van de werkgever zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen; |
| f | afstand woon-werkverkeer: | het aantal kilometers tussen het woonadres en werkadres vice versa via de meest gebruikelijke route. |
| g | eigen huishouding: | het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van de werkgever; |
| h | berekeningsbasis: | het twaalfvoud van de maandelijkse bezoldiging vermeerderd met de vakantie-uitkering (CAO- NU) cq. het jaarinkomen (CAO- DLO) dat de werknemer geniet op het berekeningstijdstip; |
| i | berekeningstijdstip: | de datum waarop de werknemer verhuist;
(1) indien de werknemer verhuist voor de datum van de indiensttreding, de datum van de indiensttreding;
(2) bij het overlijden of ontslag van de werknemer, de datum waarop laatstelijk de maandelijkse bezoldiging / inkomen werd genoten; |
| j | dienstwoning: | een door de werkgever ter beschikking gestelde woning ter bewoning met het oog op de aard van de door de werknemer te verrichten arbeid. |

Artikel 3 Aanspraak tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 a De werknemer die een eigen huishouding voert en aan wie een verhuisplicht is opgelegd, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in artikel 5 lid 1, indien de werkgever vooraf heeft vastgesteld dat met de voorgenomen verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.
- b De werknemer die geen eigen huishouding voert en aan wie een verhuisplicht is opgelegd heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in artikel 5 lid 3, indien de werkgever vooraf heeft vastgesteld dat met de voorgenomen verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.
- 2 De werknemer die, zonder dat daartoe opdracht is verleend door de werkgever, is verhuisd, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in artikel 5 lid 4 verleend, indien hij zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats heeft gevestigd en de afstand tussen de oude woning en de standplaats tenminste 50 kilometer bedroeg.
- 3 De werknemer die in verband met een indiensttreding is verhuisd en die binnen twee jaar na de verhuizing ontslag neemt of die ontslagen wordt tengevolge van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden, dan wel binnen twee jaren na de verhuizing naar een bestemming verhuist, waarbij hij weer verhuisplichtig is, dient de hem toegekende tegemoetkoming in de verhuiskosten integraal terug te betalen. De werknemer die binnen 2 maanden na de uitdiensttreding opnieuw bij één der in artikel 2 sub c genoemde werkgevers in dienst treedt, is ontheven van de terugbetalingsverplichting.
- 4 De werknemer die verhuisd is conform het gestelde in lid 2 dient de hem toegekende tegemoetkoming integraal terug te betalen, indien hij binnen twee jaren na de verhuizing ontslag neemt of indien hij tengevolge van aan hem te wijten feiten en omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen dan wel, indien hij, anders dan in opdracht van de werkgever, binnen twee jaren na de verhuizing wederom verhuist en zich daardoor op een afstand van 25 kilometer of meer van de standplaats vestigt.
- 5 Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts verleend, indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard:
 - a dat de verplichting tot terugbetalen als bedoeld in lid 3 en 4 hem bekend is en door hem wordt geaccepteerd en
 - b dat hij of enig ander gezinslid niet anderszins ter zake reeds een tegemoetkoming heeft ontvangen, dan wel daarop aanspraak kan maken.
- 6 De tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in lid 1 wordt niet verleend indien de verhuizing plaatsvindt twee jaren of later nadat de verhuisplicht is opgelegd.
- 7 De werkgever is gerechtigd de in lid 1 en 2 reeds toegekende tegemoetkoming te verrekenen met nog resterende aanspraken van de werknemer op het moment van ontslag.
- 8 De tegemoetkoming aan de in lid 1 en 2 genoemde werknemer zal worden toegekend met inachtneming van op dat moment geldende fiscale wetgeving.

Artikel 4 Dienstwoning

- 1 De werknemer die in opdracht van de werkgever een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend conform het gestelde in artikel 5 lid 1.
- 2 Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op eigen verzoek, anders dan in verband met de gebruikmaking van de FPU of pensioen, dan wel het ontslag het gevolg is van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend.
- 3 Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend conform het gestelde in artikel 5 lid 1.

Artikel 5 Hoogte van tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 De werkgever bepaalt wat deel uitmaakt van de tegemoetkoming in de verhuiskosten.
Deze tegemoetkoming bestaat uit:
 - a de werkelijke kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van

- breekbare zaken óf; de werkelijke kosten van huur en brandstof van een (bestel- of vracht) auto en aanhangwagen, indien de verhuizing in eigen beheer wordt uitgevoerd;
- b een bedrag voor noodzakelijke dubbele woonkosten voor de duur van één maand tot het maximum als genoemd in de bijlage onder 2;
 - c een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding overbrengt, wordt dit bedrag gesteld op een tegemoetkoming van 12% van de berekeningsbasis, tot het maximum als genoemd in de bijlage onder 3.
- 2 Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten of partners beiden werknemer zijn en afzonderlijk de opdracht hebben om te verhuizen, wordt de tegemoetkoming slechts eenmaal verleend.
 - 3 De werknemer bedoeld in artikel 3, lid 1 sub b, die op de dag van de verhuizing geen eigen huishouding overbrengt, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend van 6% van de berekeningsbasis, tot het maximum als genoemd in de bijlage onder 4.
 - 4 De werknemer bedoeld in artikel 3 lid 2 wordt een tegemoetkoming verleend als genoemd in de bijlage onder 1 met inachtneming van ter zake doende fiscale wetgeving.
 - 5 De werknemer die van of naar het buitenland verhuist ontvangt een tegemoetkoming in de verhuiskosten overeenkomstig hetgeen ter zake voor het burgerlijk rijkspersoneel is geregeld in het Verplaatsingskostenbesluit 1989, behalve voor zover uit het verschil tussen rechtspositie van rijksambtenaren en werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht (Stichting DLO) anders voortvloeit. In dat geval zullen de CAO partijen nadere afspraken maken.

Artikel 6 Aanspraak tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten woon-/werkverkeer

- 1 De werknemer aan wie een verhuisplicht is opgelegd en daaraan nog niet heeft kunnen voldoen, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het woonadres en het werkadres als bedoeld in artikel 7 lid 3, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
- 2 De werknemer aan wie geen verhuisplicht is opgelegd, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het woonadres en het werkadres als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub b.
- 3 De werknemer bedoeld in lid 1, die naar het oordeel van de werkgever niet dagelijks heen en weer kan reizen heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij de standplaats als genoemd in de bijlage onder 5. Daarnaast heeft deze werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor gezinsbezoek voor ten hoogste eenmaal per week, dan wel voor reiskosten naar de plaats waar hij woonachtig is. De aantoonbaar gemaakte reiskosten per openbaar vervoer (2e klasse) naar de woonplaats worden daarbij volledig vergoed. Indien gebruik wordt gemaakt van de privéauto bedraagt de tegemoetkoming € 0,09 per kilometer. Indien de werknemer met toestemming van de werkgever buiten de standplaats een pension betreft, wordt hem tevens een tegemoetkoming verleend in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het pensionadres en het werkadres, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 lid 3.
- 4 De werknemer bedoeld in lid 1 en 3, die naar het oordeel van de werkgever niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt niet langer in aanmerking voor de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 en 3.
De tegemoetkoming vervalt in ieder geval twee jaar nadat de verhuisplicht is opgelegd.
- 5 De werknemer voor wie een salarisschaal met een lager maximumsalaris dan dat van salarisschaal 11 geldt, die door de werkgever is belast met onregelmatige diensten tijdens het weekeinde (van vrijdag 18.00 uur tot maandag 8.00 uur) en/of consignatiediensten gedurende andere tijden dan de voor hem geldende werktijden, kan, indien naar het oordeel van de werkgever noodzakelijkerwijs gebruik moet worden gemaakt van eigen vervoer - anders dan een fiets -, een extra tegemoetkoming in de reiskosten worden toegekend, gelijk aan de hoogte van de tegemoetkoming inzake dienstreizen vastgesteld in de Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen UR).

Artikel 7 Hoogte tegemoetkoming reiskosten woon-/werkverkeer

- 1 a De tegemoetkoming in de reiskosten wordt uitgekeerd als een vaste tegemoetkoming die maandelijks wordt uitgekeerd;
- b De tegemoetkoming wordt als volgt bepaald:
 de afstand woon-werkverkeer (maximaal 30 kilometer enkele reis) maal € 0,18 minus een eigen bijdrage van 60% maal het aantal door de fiscus ingeschatte reisdagen op jaarbasis bij een reispatroon van vijf dagen per week. Bij een reispatroon van minder dan vijf dagen per week wordt de vergoeding naar evenredigheid bepaald.
- c Bij langdurige afwezigheid wegens ondermeer ziekte en/of verlof, anders dan in het kader van de Levensloopregeling, wordt de tegemoetkoming na de kalendermaand volgend op de lopende kalendermaand stopgezet.
- d Indien een werknemer op eigen initiatief verhuist en het aantal kilometers neemt toe, wordt de toegekende tegemoetkoming niet verhoogd. Daar waar een verhuizing leidt tot een afname van het aantal kilometers wordt de tegemoetkoming daarop aangepast.
- e Een uiteindelijke tegemoetkoming van € 2,00 per maand of minder wordt niet uitbetaald.
- 2 De werkgever kan bepalen dat het door hem aan te wijzen werkadres, al dan niet vanwege de opgedragen werktijden, niet per openbaar vervoer is te bereiken. In afwijking van het bepaalde in lid 1 sub b wordt de tegemoetkoming dan als volgt bepaald: de afstand woon-werkverkeer (maximaal 30 kilometer enkele reis) maal € 0,18 minus een eigen bijdrage van 20%, maal het aantal door de fiscus ingeschatte reisdagen op jaarbasis bij een reispatroon van vijf dagen per week.
 Bij een reispatroon van minder dan vijf dagen per week wordt de vergoeding naar evenredigheid bepaald.
- 3 Voor de werknemer aan wie verhuisplicht is opgelegd wordt in afwijking van het bepaalde in lid 1 sub b en lid 2 de tegemoetkoming als volgt bepaald:
 de afstand woon-werkverkeer (maximaal 80 kilometer enkele reis) maal € 0,18 minus een eigen bijdrage van 20%, maal het aantal door de fiscus ingeschatte reisdagen op jaarbasis bij een reispatroon van vijf dagen per week.
 Bij een reispatroon van minder dan vijf dagen per week wordt de vergoeding naar evenredigheid bepaald.
 Indien de afstand woon-werkverkeer groter of gelijk is aan 75 kilometer enkele reis wordt maandelijks achteraf op declaratiebasis van de feitelijke kilometers woon-werkverkeer de tegemoetkoming berekend en uitbetaald.
- 4 De in lid 3 bedoelde tegemoetkoming wordt voor maximaal twee jaar toegekend.
- 5 Indien de tegemoetkoming, toegekend met toepassing van deze Uitvoeringsregeling, geheel of gedeeltelijk op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 (Stb. 521) tot het loon wordt gerekend, komt de daarover verschuldigde loonheffing voor rekening van de werknemer.
- 6 De werkgever kan nadere regels ten aanzien van de te volgen administratieve procedures vaststellen.

Artikel 8 Overgangsbepaling

Ten aanzien van verhuizingen zonder verhuisplicht naar binnen een straal van 10 kilometer van de standplaats geldt tot 1 april 2007 hetgeen is bepaald in artikel 3 lid 9 Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten behorend bij de CAO DLO 1 april 2004 tot 1 april 2005.

Artikel 9 Slotbepaling

In de gevallen waarin toepassing van deze regeling niet voorziet of leidt tot een voor de werknemer onredelijke of onbillijke uitkomst, kan de werkgever deze regeling aanvullen of hiervan afwijken.

Artikel 10 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling Verplaatsingskosten Wageningen UR" en treedt in werking met ingang van 1 juli 2006 onder gelijktijdige vervallenverklaring van alle eerdere regelgeving ter zake verplaatsingskosten.

Bijlage

De in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR bedoelde bedragen zijn met ingang van 1 januari 2005 als volgt bepaald:

- 1 De tegemoetkoming in de verhuiskosten, als bedoeld in artikel 5 lid 4, is bepaald op €1361,25.
- 2 Het bedrag voor noodzakelijke dubbele woonkosten, als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub b, is bepaald op maximaal €300,-.
- 3 Het bedrag voor andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub c, is bepaald op maximaal € 5445,-.
- 4 De tegemoetkoming in de verhuiskosten, als bedoeld in artikel 5 lid 3, is bepaald op 6% van de berekeningsbasis tot een maximum van € 2722,50.
- 5 De tegemoetkoming in de werkelijke pensionkosten, als bedoeld in artikel 6 lid 3, is bepaald op 90% van de werkelijke in redelijkheid gemaakte kosten.

V **Uitvoeringsregeling Dienstreizen**

Wageningen UR

Vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 11 augustus 2003

Gelet op artikel 3.21 lid 1 sub b van de CAO Nederlandse Universiteiten en artikel 8.5 van de CAO Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek, stellen het College van Bestuur van Wageningen Universiteit en het College van Bestuur van de Stichting DLO de navolgende regeling vast:

Artikel 1 Algemeen

- 1 Op grond van het bepaalde in deze regeling wordt vergoeding verleend van reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.
- 2 Dienstreizen die in Nederland zijn begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland worden aangemerkt als dienstreizen binnen Nederland.
- 3 Indien van derden een vergoeding wordt ontvangen voor de in het eerste lid bedoelde kosten, wordt deze in mindering gebracht op de vergoeding waarop in gevolge deze regeling aanspraak bestaat met dien verstande dat de betrokkene op wie een door de Commissie van de Europese Gemeenschappen vastgestelde communautaire vergoedingsregeling voor reis- en verblijfkosten van toepassing is geen aanspraak heeft op vergoedingen krachtens deze regeling.

Artikel 2 Definities

- a werkgever:
 - Wageningen Universiteit (WU), dan wel
 - Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO);
- b werknemer:
 - degene die een dienstverband heeft met WU
 - degene die een dienstverband heeft met DLO;
- c woonadres: het adres waar de werknemer woonachtig is, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;
- d werkadres: het adres waar de werknemer zijn arbeidsplaats heeft, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;
- e woonplaats: de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven bij de Burgerlijke stand;
- f standplaats: de gemeente waar de werknemer op aanwijzing van de werkgever zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen;
- g dienstreis: een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een werknemer tot het uitoefenen van zijn functie buiten de standplaats, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats. Voor Lelystad worden de reizen binnen de standplaats eveneens aangemerkt als dienstreis;
- h missie: deel van een dienstreis door een deskundige naar het buitenland in het kader van ontwikkelingssamenwerking, ter uitvoering van projecten in niet-stedelijke gebieden van landen die vallen onder hiertoe door de belastingdienst aangewezen regio's voor een periode van minimaal 7 dagen en maximaal 6 maanden (dit geldt niet voor een congres, lezing, cursus dan wel besprekingen met overheden of (inter)nationale organisaties).

Artikel 3 Aansprakelijkheid

Gebruik van een eigen vervoermiddel ten behoeve van dienstreizen geschiedt geheel voor eigen rekening en risico, ongeacht of het gebruik daarvan al dan niet met toestemming van de werkgever heeft plaatsgevonden. De werkgever is niet aansprakelijk voor schade, hoegenaamd dan ook, toegebracht aan of door het eigen vervoermiddel door welke oorzaak dan ook. Het is een verplichting van de werknemer de nodige verzekeringen in verband met het gebruik van zijn eigen vervoermiddel af te sluiten. Onverminderd het bepaalde in de vorige volzin worden, bij gebruik van een eigen vervoermiddel met voorafgaande toestemming van de werkgever, de verzekeringskosten geacht in de vergoeding te zijn opgenomen.

Artikel 4 Declaraties

- 1 Voor het opmaken van een reisdeclaratie wordt gebruik gemaakt van een daartoe door de werkgever voorgeschreven formulier.
- 2 De declaratie van de in een kalendermaand gemaakte dienstreizen worden in één formulier samengevat en dient uiterlijk drie maanden na de gemaakte dienstreis te worden ingediend.
- 3 De op de gedeclareerde bedragen betrekking hebbende nota's dienen bij de declaratie te worden overlegd.
- 4 De declaratie dient door de werkgever voor akkoord te worden getekend.
- 5 Indien blijkt dat bij de ingediende declaratie is afgeweken van de regels, die bij of op grond van deze regeling zijn gesteld, wordt de declaratie door de werkgever gewijzigd en wordt het bedrag, waarop aanspraak kan worden gemaakt, dienovereenkomstig bepaald.
- 6 Op verzoek van de werknemer kan een voorschot worden verleend voor de naar verwachting te maken reis- en verblijfkosten.

Artikel 5 Overige bepalingen

- 1 De in de regeling vastgestelde bedragen zijn, met inachtneming van ter zake doende fiscale regelingen, belastingvrij. Een hogere vergoeding van de reis- en verblijfkosten wordt in de regel als belastbaar salaris aangemerkt. Indien een vergoeding of een deel ervan wordt gerekend tot het salaris, komt de verschuldigde loonheffing voor rekening van de werknemer.
- 2 Parkeer-, tol-, pont- en stallingsgelden zijn niet inbegrepen in de in deze regeling vastgestelde kilometervergoeding en worden apart vergoed.
- 3 De bedragen in deze regeling worden na overleg met het Overlegorgaan Personeelsaangelegenheden Wageningen Universiteit en het Periodiek Overleg Stichting DLO jaarlijks aangepast.
- 4 In de gevallen waarin de toepassing van deze regeling niet voorziet of leidt tot een voor de werknemer onredelijke of onbillijke uitkomst, kan de werkgever deze regeling aanvullen of hiervan afwijken.

I DIENSTREIZEN BINNEN NEDERLAND

Artikel 6 Begin en einde van de dienstreis

- 1 Een dienstreis begint en eindigt op het tijdstip dat de werknemer daartoe zijn werkadres of zijn woonadres verlaat respectievelijk daar terugkeert.
- 2 Onverminderd het bepaalde in artikel 2 lid g wordt de verplaatsing tussen woonadres en standplaats niet aangemerkt als dienstreis indien hiervoor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer toegekend is, of aanspraken uit andere hoofde gemaakt kunnen worden.

Artikel 7 Wijze van vervoer

- 1 Dienstreizen dienen in beginsel met het openbaar vervoer plaats te vinden, tenzij de plaats van bestemming redelijkerwijs niet per openbaar vervoer bereikbaar is, dan wel de reistijd per openbaar vervoer meer dan 2 maal de reistijd per eigen vervoermiddel vergt.
- 2 Indien het om in lid 1 genoemde redenen of om andere redenen doelmatiger is om geen gebruik te maken van het openbaar vervoer kan de werknemer met voorafgaande toestemming van de werkgever van het eigen vervoermiddel gebruik maken of van een door de werkgever ter beschikking te stellen dienst- of huurauto.
- 3 Indien tijdens een dienstreis gebruik gemaakt wordt van vervoer per trein, kan de werknemer hierbij gebruikmaken van de eerste klasse, met recht op het gebruik van treintaxi of huurfiets.

Artikel 8 Reiskostenvergoedingen

- 1 De aantoonbaar gemaakte reiskosten wegens gebruik van openbaar vervoer worden volledig vergoed (inclusief treintaxi of huurfiets).
- 2 Voor met eigen motorvoertuig gemaakte dienstreizen geldt een vergoeding van €0,28 per kilometer. Indien het gebruik van een eigen motorvoertuig voor het vervoer tussen de woning en de standplaats noodzakelijk is voor het op doelmatige wijze uitvoeren van een op die dag voorkomende dienstreis, kan daarvoor per kilometer een vergoeding worden toegekend die gelijk is aan de kilometervergoeding die geldt voor die dienstreis. Hierop wordt in mindering gebracht de woonwerkvergoeding, welke voor deze kilometers wordt ontvangen indien sprake is van een start dan wel beëindiging van de dienstreis vanaf het woonadres.
- 3 Het aantal kilometers wordt berekend aan de hand van de bij de werkgever gebruikte routeplanner; in dit systeem wordt gekozen voor de meest gebruikelijke route.
- 4 Met ingang van 1 juli 2010 geldt uitsluitend en nadrukkelijk alleen voor die individuele werknemer van DLO die aangewezen is op eigen vervoer en geen gebruik kan maken van openbaar vervoer, lease- of dienstauto een vergoeding van €0,35 per kilometer. Voorafgaande schriftelijke toestemming van de leidinggevende is vereist.

Artikel 9 Verblijfkostenvergoeding

- 1 De vergoeding wegens verblijfkosten waarop aanspraak bestaat, omvat:
 - a de werkelijke kosten tot een maximum van €6,31 indien kosten voor een ontbijt in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (ontbijtcomponent);
 - b de werkelijke kosten tot een maximum van €10,76 indien kosten voor een middagmaal in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (lunchcomponent);
 - c de werkelijke kosten tot een maximum van €16,26 indien kosten voor een avondmaal in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (dinercomponent);
 - d de werkelijke kosten tot een maximum van €65,11, indien kosten voor nachtverblijf in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (logiescomponent)

- 2 Ter bestrijding van gemaakte kleine uitgaven:
 - a bestaat aanspraak op vergoeding van de werkelijke, overdag gemaakte kosten met een maximum van €3,40 (dagcomponent);
 - b bestaat aanspraak op een vergoeding van de werkelijke, 's avonds gemaakte kosten met een maximum van €10,19 (avondcomponent).
- 3 De in het eerste en tweede lid genoemde verblijfkosten worden toegekend onder de voorwaarde dat:
 - a de avondcomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat een overnachting in de dienstreis valt;
 - b de ontbijtcomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat een overnachting in de dienstreis valt;
 - c de lunchcomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 12.00 uur en 14.00 uur geheel in de dienstreis valt;
 - d de dinercomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 18.00 uur en 20.00 uur geheel in de dienstreis valt.

II DIENSTREIZEN NAAR HET BUITENLAND

Artikel 10 Begin en einde van de dienstreis naar het buitenland

Het beginpunt en het eindpunt van de dienstreis naar het buitenland worden bepaald door de werkgever.

Artikel 11 Reiskostenvergoedingen in het buitenland

- 1 Voor met eigen motorvoertuig gemaakte dienstreizen, na voorafgaande toestemming van de werkgever, geldt een vergoeding van €0,28 per kilometer.
- 2 De aantoonbaar gemaakte reiskosten wegens het gebruik van het openbaar vervoer of het door de werkgever toegestane gebruik van andere vervoermiddelen (vliegtuig, boot, huurauto of taxi) worden volledig vergoed.
- 3 Op een binnen Nederland verlopend gedeelte van de dienstreis dat aansluit op een reisgedeelte per openbaar vervoer, vliegtuig of boot zijn de artikelen 6, 7 en 8 van deze regeling van toepassing.
- 4 Vlieguren worden vergoed op basis van Economyclass.
- 5 De volgende kosten worden eveneens als reiskosten vergoed:
 - a kosten van vervoer van het station, de haven of het vliegveld van aankomst naar de plaats van bestemming op de heenreis en terugreis;
 - b kosten voor luchthavenrechten;
 - c kosten voor een kruier;
 - d kosten van overbagage tot maximaal 20 kg begeleide bagage of het kostenequivalent voor onbegeleide bagage bij heenreis en terugreis, indien het meenemen van zakelijke goederen, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is.

Artikel 12 Verblijfkosten in het buitenland

- 1 De vergoeding wegens verblijfkosten, waarop aanspraak bestaat, omvat de werkelijke kosten voor logies, ontbijt, lunch, diner en kleine uitgaven met een maximum van de door het Ministerie van Binnenlandse Zaken opgestelde UN-DSA tarieflijst. De vergoeding bestaat uit:
 - a een vergoeding voor kleine uitgaven ter grootte van maximaal 1,5% van het bedrag voor overige kosten opgenomen in de tarieflijst, voor ieder uur dat de dienstreis duurt;
 - b een vergoeding van de werkelijk gemaakte logieskosten tot maximaal per overnachting het in de tarieflijst daarvoor opgenomen bedrag, met dien verstande dat indien niet een bewijsstuk kan worden overlegd waaruit blijkt dat logieskosten zijn gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid een bedrag wordt vergoed van € 11,34 per overnachting tot een maximum van vier overnachtingen per dienstreis;
 - c een vergoeding van de ontbijtkosten ter grootte van maximaal 12% van het bedrag voor overige kosten, opgenomen in de tarieflijst voor iedere periode van 6.00 uur tot 8.00 uur die binnen de dienstreis valt;
 - d een vergoeding van de luchtkosten ter grootte van maximaal 20% van het bedrag voor overige kosten, opgenomen in de tarieflijst voor iedere periode van 12.00 uur tot 14.00 uur die binnen de dienstreis valt;
 - e een vergoeding van de dinerkosten ter grootte van maximaal 32% van het bedrag voor overige kosten, opgenomen in de tarieflijst voor iedere periode van 18.00 uur tot 21.00 uur die binnen de dienstreis valt.
- 2 De aanspraak op de in het eerste lid onder c, d, en e bedoelde vergoedingen bestaat slechts voor zover voor het verkrijgen van een ontbijt, lunch respectievelijk diner kosten zijn gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid.
- 3 Indien een bewijsstuk van kosten voor logies en ontbijt wordt overlegd waaruit niet blijkt welk deel van de kosten voor logies en welk deel voor ontbijt zijn gemaakt, worden de kosten vergoed, voor zover deze niet meer bedragen dan de som van de vergoedingen genoemd in het eerste lid onder b en c.
- 4 Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten bestaat:

- a voor een dienstreis van korter dan vier uur;
 - b voor een reisgedeelte in Nederland van korter dan vier uur dat aansluit op een reis of reisgedeelte per boot of vliegtuig, met uitzondering van vlieguren binnen Europa;
 - c voor een reisgedeelte per vliegtuig, met uitzondering van vlieguren binnen Europa.
- 5 De werkgever kan een lagere vergoeding wegens verblijfkosten vaststellen dan de vergoeding die wordt vastgesteld volgens de in het eerste lid bedoelde tarieflijst, indien veelvuldig dienstreizen moeten worden gemaakt en de aard der werkzaamheden van de werknemer daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding geeft.

Artikel 13 Verblijfkosten bij langdurig verblijf in het buitenland

- 1 Indien de werknemer een dienstreis maakt van langer dan 60 dagen vanwege het tijdelijk verrichten van werkzaamheden in of vanuit één bepaalde plaats buiten Nederland bestaat de vergoeding verblijfkosten die verband houden met de tijdelijke vestiging in of in de omgeving van die plaats in ieder geval met ingang van de 61e dag, of zoveel eerder als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding is, uit:
- a de helft van de in artikel 12, eerste lid, onder a, c, d, en e bedoelde vergoedingen voor gemaakte kosten voor respectievelijk kleine uitgaven, ontbijt, lunch en diner;
 - b een vergoeding van de werkelijk gemaakte huisvestingskosten tot ten hoogste de in artikel 12, eerste lid, onder b bedoelde logiescomponent.

Artikel 14 Bijkomende kosten

De in verband met een dienstreis gemaakte kosten voor interlokale en internationale zakelijke telefoongesprekken, alsmede de naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten voor visum, vaccinatie, cursus, representatie en voor inschrijving voor een conferentie worden op basis van overlegde bewijsstukken volledig vergoed.

Artikel 15 Garderobekosten

Indien klimatologische of andere bijzondere omstandigheden in een tijdens een dienstreis te bezoeken land daartoe aanleiding geven, kan de werkgever een tegemoetkoming geven in de aangetoonde en naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten voor bijzondere kleding en uitrusting. De tegemoetkoming bedraagt per kalenderjaar maximaal € 453,78 waarvan 50% voor gebieden met tropische warmte en 50% voor gebieden met polaire koude.

Artikel 16 Ziekte, ongeval, verlies, diefstal of beschadiging bagage

- 1 Indien de werknemer aantoont dat hij tijdens een dienstreis tengevolge van ziekte of ongeval kosten heeft moeten maken die niet worden gedekt door zijn ziektekostenverzekering, kan een beroep gedaan worden op de collectieve reisongevallen- en reisbagageverzekering die de werkgever daarvoor heeft afgesloten.
- 2 Indien de betrokken werknemer aantoont dat hij tengevolge van verlies, diefstal of beschadiging van voor de dienstreis meegenomen noodzakelijke bagage kosten heeft moeten maken, kan de werkgever hiervoor een vergoeding vaststellen tot een maximum van € 2268,90 per dienstreis.

III **MISSIE**

In navolging op het bepaalde in hoofdstuk II (Dienstreizen buitenland) zijn de volgende bepalingen van toepassing gedurende missies zoals bedoeld in artikel 2 lid h.

Artikel 17 **Verblijfkosten**

Bij een missie is artikel 13, verblijfkosten bij langdurig verblijf in het buitenland, niet van toepassing.

Artikel 18 **Dagvergoeding**

De vergoeding wegens verblijfkosten, waarop aanspraak bestaat, omvat de werkelijke kosten voor logies, ontbijt, lunch, diner en kleine uitgaven op basis van de door het Ministerie van Binnenlandse Zaken opgestelde UN-DSA tarieflijst (artikel 12). Vergoed worden de aantoonbare kosten voor logies en forfaitair het normbedrag voor de overige kosten uit de UN-DSA tarieflijst, met inachtneming van ter zake doende fiscale regelingen. De forfaitaire vergoeding geldt alleen over dat deel van de dienstreis dat wordt aangemerkt als missie.

Artikel 19 **Compensatieverlof**

- 1 De werknemer heeft bij een buitenlandse dienstreis in het kader van een missie recht op compensatieverlof van 1 dag per week met een maximum van 3 dagen. Het compensatieverlof dient te worden opgenomen direct voorafgaand aan het vertrek uit Nederland dan wel aansluitend op de terugkeer in Nederland. Indien dit tengevolge van de uitoefening van de werkzaamheden niet mogelijk is, dient het verlof binnen vier weken aansluitend aan de missie te worden opgenomen.
- 2 Geen compensatie wordt verleend voor Nederlandse feestdagen. De werknemer wordt geacht de feestdagen van het projectland te genieten.
- 3 Vergoedingen, toelagen en compensatieverlof worden niet verstrekt voor verlofdagen welke tijdens, voorafgaand aan of aansluitend op de missie in het projectland worden genoten.

Artikel 20 **Bezoekreizen**

- 1 De werkgever kan bij een dienstreis van 60 dagen of langer aan de werknemer toestemming verlenen voor één of meer bezoeken van korte duur naar zijn woonplaats terug te keren. De reiskosten die blijkens overlegde bewijsstukken voor een bezoekreis zijn gemaakt worden slechts vergoed indien in overeenstemming met de werkgever gebruik is gemaakt van een openbaar middel van vervoer, een vliegtuig of een boot, naar de laagste klasse. Voor een bezoekreis is eveneens artikel 11 lid 5 van toepassing.
- 2 Voor een bezoekreis bestaat geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten met uitzondering van die delen van de reis die verband houden met het afleggen van het traject tijdelijke verblijfplaats-woonplaats.

Artikel 21 **Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling Dienstreizen Wageningen UR" en treedt in werking met ingang van 1 september 2003 onder gelijktijdige vervallenverklaring van alle eerdere regelgeving ter zake dienstreizen.

VI Uitvoeringsregeling (Gedeeltelijk doorbetaald) ouderschapsverlof

Artikel 1 Familierechtelijke betrekking

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

Artikel 2 Omvang, duur en invulling van het verlof

- 1 De werknemer heeft gedurende een periode van ten hoogste 26 maal de arbeidsduur per week recht op ouderschapsverlof, waarvan ten hoogste 13 maal de arbeidsduur per week gedeeltelijk doorbetaald.
- 2 Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden.
- 3 Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- 4 In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a verlof voor een langere periode dan 12 maanden, of;
 - b het verlof op te delen in ten hoogste 6 perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of;
 - c meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- 5 De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, uitstellen of in bijzondere gevallen afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 3 Recht op verlof

- 1 Het recht op verlof bestaat indien het dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd.
- 2 Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
- 3 Wanneer de werknemer zijn arbeid buiten Nederland verricht, heeft hij recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit in de weg staat.
- 4 De werknemer heeft geen recht op verlof voor een kind waarvoor hij reeds bij een andere werkgever ouderschapsverlof heeft opgenomen.

Artikel 4 Aanvraag verlof

- 1 De werknemer meldt het voornemen verlof te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a de periode van het verlof;
 - b het aantal uren verlof per week;
 - c de spreiding van de verlofuren over de week.

- 2 De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 3 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 4 Indien op grond van artikel 2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 5 (Financiële) consequenties

- 1 De werknemer behoudt over de eerste periode van ten hoogste 13 maal de arbeidsduur per week 62,5 % van zijn maandinkomen.
- 2 Tijdens het verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats over de uren van het ouderschapsverlof.
- 3 Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt naar rato van de feitelijke werkdagen aangepast.
- 4 Gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats en blijft de betaling over de verlofuren bedoeld in lid 1 62,5 % van het maandinkomen.
- 5 Gedurende zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof vindt wel opschorting plaats.
- 6 De werknemer die binnen zes maanden na afloop van het gedeeltelijk doorbetaalde verlof het dienstverband opzegt of waarmee het dienstverband wegens aan de werknemer te wijten omstandigheden wordt beëindigd, is verplicht tot terugbetaling van het gedeeltelijk doorbetaalde maandinkomen.
- 7 De pensioenopbouw gaat tijdens de gedeeltelijk doorbetaalde ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van pensioenpremies geldt. Tijdens de onbetaalde periode komen het werkgeversdeel en het werknemersdeel voor rekening van de werknemer.

Artikel 6 Intrekking of wijziging

- 1 De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 2 De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
- 3 Indien op grond van artikel 2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 7 Hardheidsclausule

Voor die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

REGLEMENTEN

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Wageningen UR

Preamble

De Raad van Bestuur hanteert als uitgangspunt voor Wageningen UR, dat alle personen, dus werknemers en studenten, op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaan en zij in een sociaal veilige omgeving kunnen werken dan wel studeren. Dit uitgangspunt wordt gedragen door de regeling ongewenste omgangsvormen. De basisnormen en waarden van toepassing op gewenst gedrag zijn: respect, integriteit, eerlijkheid en veiligheid.

De Raad van Bestuur voert een preventief beleid gericht op het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag, in het bijzonder van intimidatie (w.o. seksuele intimidatie), agressie, geweld, discriminatie en pesten, in de werksituatie en de studieomgeving.

Deze uitgangspunten en de daarop gebaseerde klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen is een nadere uitwerking van de algemene bepalingen in de CAO DLO, de CAO NU, de CAO HBO alsmede het algemene klachtrecht opgenomen in hoofdstuk 9 van de Algemene Wet (B)estuuursrecht en waar nodig aangevuld met nadere regels gelet op het bijzondere karakter van de klachtenregeling. De wettelijke grondslag van deze regeling rust op de ARBO wet en de Algemene Wet Gelijke behandeling.

Elke klacht over ongewenst gedrag wordt zorgvuldig en onder strikte geheimhouding behandeld.

De Raad van Bestuur is van oordeel, dat het de voorkeur verdient, dat een klacht in overleg met de direct betrokkene(n) naar tevredenheid van de klager via het informele traject wordt opgelost. Om dit proces in goede banen te leiden is per organisatie- onderdeel door het Raad van Bestuur een vertrouwenspersoon aangewezen tot wie klager zich kan wenden.

Leidt dit informele traject echter niet tot de gewenste oplossing of wenst de klager om hem moverende redenen niet het informele traject te benutten, dan staat voor de behandeling van de klacht de formele klachtenprocedure open zoals vastgelegd in deze regeling.

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze (klachten)regeling voortvloeiend uit de CAO NU, CAO DLO en CAO HBO wordt verstaan onder:

1.1 Organisatie:

Wageningen Universiteit en Researchcentrum, dat wil zeggen Wageningen Universiteit en DLO (Stichting en werkmaatschappijen) en Stichting Van Hall Larenstein (Van Hall Instituut en Hogeschool Larenstein).

1.2 Raad van Bestuur:

College van Bestuur van Wageningen Universiteit, het College van Bestuur van de Stichting DLO alsmede het College van Bestuur van Stichting Van Hall Larenstein.

1.3 Klacht:

een klacht is een uiting van een werknemer of student over een hem persoonlijk overkomen ongewenste omgangsvorm.

1.4 Werknemer(s) en student(en):

onder werknemers worden alle personen verstaan werkzaam bij de organisatie. Onder studenten worden alle personen verstaan die studeren bij de organisatie. Tevens kunnen ex-werknemers en oud-studenten die uiterlijk tot voor drie jaar een dienstverband of arbeidsovereenkomst bij de organisatie hadden of bij de organisatie studeerden een beroep op deze klachtenregeling doen.

- Waar gesproken wordt van werknemer/werkomgeving wordt tevens bedoeld student/studieomgeving.
- Waar gesproken wordt van werknemer/hij, wordt tevens bedoeld werkneemster/zij.
- Waar gesproken wordt van persoon wordt tevens bedoeld werknemer/student.

1.5 Klager:

de werknemer of student die zich met een klacht tot de vertrouwenspersoon wendt, dan wel een klacht inzake ongewenste omgangsvormen via de externe klachtencommissie indient.

1.6 Beklaagde:

de werknemer of student tegen wie de klacht is gericht.

1.7 Ongewenste omgangsvormen:

in deze klachtenregeling worden onder ongewenste omgangsvormen verstaan: seksuele intimidatie, intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten op de werkplek of in de studiesituatie.

1.8 Seksuele intimidatie:

ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

- 1 onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- 2 onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- 3 dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;

1.9 Intimidatie:

ongewenst gedrag, dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

1.10 Discriminatie:

discriminatie betreft het maken van ongeoorloofd onderscheid tussen groepen of individuen ten aanzien van geloof, levensovertuiging, seksuele geaardheid, ras, sekse, politieke gezindheid, (lichamelijk) gebrek, huidskleur en uiterlijk of anderszins zoals bedoeld in artikel 1 van de Grondwet.

1.11 Agressie en geweld:

agressie en geweld betreffen voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek lastig wordt gevallen, geïntimideerd, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of het volgen van een studie bij de organisatie.

1.12 Pesten:

bij pesten gaat het om systematisch sterk hinderen, lastig vallen of lichamelijk of geestelijk ongemak veroorzaken. Pesten binnen de organisatie is het systematisch uitoefenen van psychisch, fysiek of seksueel ongemak door één persoon of een groep personen waardoor klager niet meer optimaal kan functioneren binnen de organisatie.

1.13 Vertrouwenspersoon:

de door de Raad van Bestuur aangewezen onafhankelijke functionaris tot wie de klager zich met een klacht inzake ongewenste omgangsvormen kan wenden.

1.14 Externe klachtencommissie:

de door de Raad van Bestuur ingestelde externe klachtencommissie die de Raad van Bestuur adviseert over de ingediende klacht(en).

1.15 Bemiddelaar:

de bemiddelaar is de door klager en beklaagde geaccepteerde persoon om naar een oplossing te zoeken.

1.16 Klachtmedewerker:

de door de Raad van Bestuur aangewezen medewerker die zorg draagt voor de administratieve ondersteuning bij de afwikkeling van de klacht. De functie van klachtmedewerker is onverenigbaar met de rol van vertrouwenspersoon.

1.17 Benadeling:

Het is verboden om personen te benadelen wegens het feit dat zij een beroep hebben gedaan op deze klachtenregeling, ter zake bijstand hebben verleend of als getuige zijn gehoord.

Artikel 2 De vertrouwenspersoon

2.1 De Raad van Bestuur benoemt , op voordracht van locale directies, vertrouwenspersonen, in ieder geval één ten behoeve van studenten van Wageningen Universiteit en één ten behoeve van studenten van Stichting Van Hall Larenstein en een aantal ten behoeve van werknemers, bij voorkeur per organisatieonderdeel één, rekening houdend met de vestigingsplaatsen van de organisatie.

2.2 De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

- 1 Fungeren als aanspreekpunt voor werknemers/studenten die met ongewenste omgangsvormen worden geconfronteerd;
- 2 Opvangen, ondersteunen en indien nodig doorverwijzen van werknemers/studenten naar deskundigen;
- 3 Informeren van de klager over de in deze regeling beschreven klachtenprocedure en de daaruit voortvloeiende consequenties, voordat terzake stappen ondernomen worden;
- 4 Adviseren van de klager over eventueel te nemen stappen;
- 5 Begeleiden en ondersteunen van werknemers/studenten die overwegen een klacht bij de Raad van Bestuur in te dienen;
- 6 Op verzoek van de klager zoeken naar een bemiddelaar;
- 7 Op verzoek van de klager ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;
- 8 De Raad van Bestuur en andere relevante organisatieonderdelen gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenste omgangsvormen waaronder begrepen het adviseren over het algemene beleid van de organisatie ter bestrijding van ongewenste omgangsvormen.
- 9 Jaarlijks uitbrengen van een geanonimiseerd verslag aan de Raad van Bestuur over het aantal klachten en de aard van deze klachten.
- 10 Namens de klager optreden bij de klachtencommissie in geval van ontstentenis en op verzoek van de klager.

- 2.3 De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende bevoegdheden:
- 1 De vertrouwenspersoon is gerechtigd om inzake te vragen in alle relevante personele informatie. Indien het gaat om privacygevoelige informatie van een werknemer dan gebeurt dit in goed overleg met het hoofd HRM van het desbetreffende organisatieonderdeel. Indien het gaat om privacygevoelige informatie van een student dan gebeurt dit in goed overleg met een studentendecaan die aan het betreffende organisatieonderdeel is verbonden.
 - 2 De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid, voor zover dit voor het uitoefenen van zijn functie van belang is, om op eigen initiatief in- en externe deskundigen te raadplegen.
 - 3 De vertrouwenspersoon heeft toegang tot alle organisatieonderdelen en kan met alle werknemers gesprekken voeren.
 - 4 De vertrouwenspersoon is bevoegd om een zaak onder de aandacht van de Raad van Bestuur te brengen indien de vertrouwenspersoon één of meerdere klachten ontvangt, die door klager(s) om hen moverende redenen niet aan de klachtencommissie zijn of worden voorgelegd. De vertrouwenspersoon pleegt hierover voorafgaand overleg met de stafdirecteur HRM en/of de stafdirecteur O&O, al naar gelang de zaak werknemers- en/of studentenbelangen raakt.
- 2.4 De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn taak ten aanzien van een individueel geval dan met toestemming van de werknemer/student die de klacht heeft ingediend.
- 2.5 De vertrouwenspersoon kan weigeren een klacht in behandeling te nemen op grond van onderstaande punten:
- 1 Belangenconflict;
 - 2 Persoonlijke en/of feitelijke omstandigheden;
 - 3 Als de klacht niet direct betrekking heeft op de ongewenste omgangsvorm zoals in deze regeling bedoeld.
- Indien deze situatie zich voordoet, wordt door de vertrouwenspersoon verwezen naar een andere vertrouwenspersoon of instantie die de klacht wel in behandeling kan nemen.
- 2.6 De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn taken uitsluitend verantwoording schuldig aan de Raad van Bestuur, waarbij de geheimhoudingsplicht wordt gerespecteerd ten aanzien van de informatie waarover de vertrouwenspersoon beschikt.
- 2.7 Vertrouwenspersonen mogen niet wegens het behandelen van een klacht of uit hoofde van hun functie als vertrouwenspersoon binnen de organisatie worden benadeeld. Vertrouwenspersonen genieten daarom een vergelijkbare ontslagbescherming als leden van medezeggenschapsorganen.
- 2.8 De Raad van Bestuur biedt de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten aan ten behoeve van de uitvoering van zijn taken.

Artikel 3 De klachtencommissie

- 3.1 Indien de werknemer of student een klacht ten aanzien van ongewenste omgangsvormen indient, wordt de klacht via de klachtmedewerker rechtstreeks voorgelegd aan de onafhankelijke externe klachtencommissie (verder de klachtencommissie).
- 3.2 De klachtencommissie is belast met een drietal taken, te weten:
- 1 Uitspreken van een oordeel over de ontvankelijkheid van de klacht;
 - 2 Het onderzoeken van de klacht(en) over ongewenste omgangsvormen;
 - 3 Het uitbrengen van een advies inzake de klacht(en) aan de Raad van Bestuur.

- 3.3 Ten aanzien van de samenstelling van de externe klachtencommissie geldt dat deze bestaat uit tenminste twee leden en een (vice-)voorzitter alsmede dat voldoende deskundigheid op juridisch gebied en op het gebied van ongewenste omgangsvormen aanwezig is. De klachtencommissie wordt ondersteund door een secretaris die geen lid van de klachtencommissie is en als taak heeft verslaglegging en het opstellen van pre adviezen.

De leden van de commissie mogen noch direct noch indirect enige vorm van binding met Wageningen UR hebben.

- 3.4 De klachtmedewerker brengt jaarlijks een verslag uit aan de Raad van Bestuur over het aantal klachten, de aard van de behandelde zaken en de adviezen aan de Raad van Bestuur. Deze rapportages zijn geanonimiseerd. De Raad van Bestuur brengt dit verslag ter kennis van de vertrouwenspersonen en de medezeggenschapsorganen.

Artikel 4 Klachtenprocedure

- 4.1 Een klacht over een ongewenste omgangsvorm wordt door de klager schriftelijk via de klachtencommissie ingediend. De klacht omvat tenminste:
- 1 Een omschrijving van de klacht;
 - 2 De naam van de beklaagde of namen van de beklaagden;
 - 3 Een beschrijving van de door de klager reeds ondernomen stappen.
- 4.2 De klacht komt binnen bij de klachtmedewerker. De klachtmedewerker zorgt ervoor dat de secretaris van de klachtencommissie de klacht ontvangt en stuurt klager een bevestiging van ontvangst en een exemplaar van de klachtenregeling.
- 4.3 Voor de mogelijkheid tot het indienen van een klacht geldt een termijn van drie jaar vanaf het tijdstip waarop de ongewenste omgangsvorm zich heeft voorgedaan.
- 4.4. Een klacht is in ieder geval niet ontvankelijk indien:
- 1 De klacht niet betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen zoals bedoeld in deze regeling;
 - 2 De termijn voor het indienen van een klacht verstreken is;
 - 3 De klacht anoniem is ingediend;
 - 4 De klacht reeds eerder door de commissie is behandeld, tenzij sprake is van nieuwe feiten en/of omstandigheden;
 - 5 Ten aanzien van de klacht een gerechtelijke procedure loopt of is afgerond.
- 4.5 De klachtencommissie heeft recht op informatie van de zijde van de Raad van Bestuur die zij bij de vervulling van haar taak nodig acht. Voorts is de commissie bevoegd al dan niet op aangeven van klager en beklaagde om andere personen/getuigen (intern of extern) te horen of deskundigen (intern of extern) te raadplegen.
- 4.6 De klachtencommissie hoort de klager binnen tien werkdagen na de ontvangst van de klacht. Indien ontvankelijk, ontvangt de beklaagde een afschrift van de klacht en een exemplaar van deze klachtenregeling.
- 4.7 De klager en beklaagde kunnen zich ten aanzien van de klachtenprocedure laten bijstaan door de vertrouwenspersoon en/of iemand anders van binnen dan wel buiten de organisatie.
- 4.8 In vervolg op artikel 4.6 worden beklaagde en eventueel andere personen gehoord. Het onderzoek dient binnen 30 werkdagen na het horen van klager te worden voltooid.
- 4.9 Indien het onderzoek niet binnen een termijn van 30 werkdagen kan worden voltooid, doet de klachtencommissie verslag van haar bevindingen tot dan toe aan de Raad van Bestuur. Een eventueel verzoek om verlenging van de bedoelde termijn met maximaal 30 werkdagen wordt bijgevoegd.

- 4.10 Bij elke hoorzitting zijn in ieder geval de secretaris en twee leden van de klachtencommissie waaronder de voorzitter aanwezig. De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten. Van iedere zitting wordt een schriftelijk verslag door de secretaris opgemaakt.
- 4.11 Ten aanzien van de hoorzitting geldt het onderstaande:
- 1 De klager en de beklaagde worden niet in aanwezigheid van elkaar gehoord, tenzij beiden uitdrukkelijk te kennen geven wel in gezamenlijke aanwezigheid gehoord te willen worden;
 - 2 De betrokkenen werkzaam binnen Wageningen UR hebben een verschijningsplicht;
 - 3 De klager en de beklaagde hebben recht op inzage van alle op de klacht betrekking hebbende stukken; zulks via de secretaris.
- 4.12 Nadat het onderzoek is afgerond, brengt de klachtencommissie een gemotiveerd advies aan de Raad van Bestuur uit. Dit advies van de commissie aan de Raad van Bestuur omvat in ieder geval onderstaande punten:
- 1 De aard van de klacht;
 - 2 Wie door ongewenste omgangsvormen is/zijn getroffen;
 - 3 Of de klacht gegrond of ongegrond is;
 - 4 Indien de klacht gegrond is een advies aan de Raad van Bestuur inzake te nemen maatregelen.
- 4.13 Binnen 10 werkdagen na ontvangst van het advies van de klachtencommissie neemt de Raad van Bestuur schriftelijk een besluit over de klacht op basis van het advies van de commissie en over eventueel te nemen maatregelen. Over het voornemen om van het advies af te wijken wordt alvorens een besluit te nemen overleg gepleegd met de voorzitter van de klachtencommissie. Alsdan kan de termijn met 10 werkdagen worden verlengd. Indien de Raad van Bestuur het advies van de klachtencommissie niet volgt, wordt deze beslissing in het besluit van de Raad van Bestuur gemotiveerd vermeld. Het besluit van de Raad van Bestuur inclusief het advies van de klachtencommissie en de verslagen van de hoorzittingen worden ter kennis gebracht van de klachtmedewerker, de vertrouwenspersoon (indien betrokken bij de procedure), de leden van de klachtencommissie, de klager en de beklaagde.
- 4.14 Zowel voor als tijdens de behandeling van de klacht kan de Raad van Bestuur op verzoek van klager en/of de klachtencommissie tijdelijke voorzieningen treffen:
- Indien dit voor het welzijn van de klager noodzakelijk is en/of;
 - Er sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie.
- 4.15 De klacht kan te allen tijde worden ingetrokken.

Artikel 5 Geheimhouding

- 5.1 Alle direct of indirect betrokkenen bij een klachtenprocedure hebben een geheimhoudingsplicht ter waarborging van de privacy van klager en beklaagde. Deze verplichting geldt niet ten opzichte van artsen en justitie.
- 5.2 Deze geheimhouding geldt ook ten aanzien van de besluitvorming door de Raad van Bestuur.

Artikel 6 Citeerartikel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als “Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen Wageningen UR” en is bij besluit van het College van Bestuur d.d. 15 september 2008* gewijzigd per 31 maart 2008.

Toelichting op de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Deze toelichting is onlosmakelijk verbonden aan de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. In deze toelichting wordt ten aanzien van bepaalde artikelen uit de klachtenregeling nadere uitleg gegeven.

Preambule

Ten aanzien van de ongewenste omgangsvormen, zoals bedoeld in deze klachtenregeling, kan over het algemeen worden opgemerkt dat zij leiden tot bepaalde gevolgen, te weten:

- Er wordt een onaangename, bedreigende of vijandige werk- en studiesituatie tot stand gebracht; en/of
- Voor degene die de ongewenste omgangsvorm ondergaat treedt een verstoring van de arbeids- en of studieprestatie op; en/of
- Degene die de ongewenste omgangsvorm ondergaat wordt geheel of gedeeltelijk gehinderd of benadeeld ten aanzien van voorzieningen, voordelen en mogelijkheden die met het verrichten van arbeid of de studie gepaard gaan; en/of

Het geheel of gedeeltelijk gebruik maken van hierboven genoemde voorzieningen, voordelen en mogelijkheden wordt van voorwaarden afhankelijk gesteld.

Artikel 1: Begripsbepaling

Uit de definities van ongewenste omgangsvormen volgt dat er een relatie moet bestaan tussen het werk of de studie en de ongewenste omgangsvorm. Dit wil echter niet zeggen dat deze ongewenste omgangsvorm werkelijk op het werk of onder werktijd moet plaatsvinden. Ten aanzien van studenten betreft het de studie- en leefsituatie

1.4 Werknemers en studenten

De werkingssfeer van deze klachtenregeling betreft personen direct of indirect werkzaam bij Wageningen Universiteit en Researchcentrum en studenten die studeren bij Wageningen Universiteit en Researchcentrum. Naast werknemers met een tijdelijk of vast dienstverband kunnen bij Wageningen Universiteit en Researchcentrum tevens oproepkrachten, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers, op een project of opdracht werkende (gast)medewerkers en stagiaires werkzaam zijn. Ook zij kunnen een beroep op deze klachtenregeling doen. Juist voor werknemers met een zwakkere rechtspositie in de organisatie kan deze regeling een oplossing bieden. Onder studenten vallen naast de reguliere studenten ook bijvoorbeeld de uitwisselings-, gast-, Msc- en Promovendi zonder dienstverband.

1.7 Ongewenste omgangsvormen

Seksuele intimidatie, intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten zijn vormen van ongewenst gedrag. Pesten kan vervolgens samengaan met discriminatie. Ongewenste omgangsvormen kunnen zich voordoen tussen werknemers onderling, tussen werknemers en studenten en tussen studenten onderling.

1.8 Seksuele intimidatie

In de arbeidsomstandighedenwet, ook wel genoemd de Arbo-wet, is de zorgplicht voor werkgevers neergelegd gericht op het zoveel mogelijk beschermen van werknemers tegen de seksuele intimidatie, en de nadelige gevolgen daarvan.

Als iemand in de werksituatie geconfronteerd wordt met gedrag of zaken van seksuele aard die hij als ongewenst of bedreigend beschouwt, is er sprake van seksuele intimidatie. Het varieert van het maken van (on)dubbelzinnige opmerkingen mondeling of schriftelijk (bijvoorbeeld via e-mail), handtastelijkheden en aanranding. Ook seksuele chantage behoort ertoe, zoals het beloven van een promotie in ruil voor seksuele diensten.

In alle gevallen gaat het om de wijze waarop het slachtoffer de gedragingen gevoelsmatig ervaart, niet om hoe de pleger het bedoelt.

1.9 Intimidatie

De definitie is ontleend aan het wetsvoorstel voor invoering in het Burgerlijk Wetboek.

1.10 Discriminatie

Het ongeoorloofd onderscheid maken is gebaseerd op echte of vermeende verschillen ten aanzien van geloof, levensovertuiging, seksuele geaardheid, ras, sekse, politieke gezindheid, (lichamelijk) gebrek, huidskleur en uiterlijk of anderszins zoals bedoeld in artikel 1 van de Grondwet, dat ongewenst of ongewild is, dan wel redelijkerwijs als zodanig door degene die daarmee wordt geconfronteerd, wordt ervaren.

1.11 Agressie en geweld

Voor werkgevers is ten aanzien van agressie en geweld de zorgplicht neergelegd gericht op het zoveel mogelijk beschermen van werknemers tegen deze ongewenste omgangsvorm en de nadelige gevolgen daarvan. Onder agressie en geweld vallen onder andere treiteren, schelden, gooien met voorwerpen en slaan. Ook intimidatie waarbij geen sprake is van seksuele bijbedoelingen valt onder deze regeling.

1.12 Pesten

Pesten is vijandig, vernederend of intimiderend gedrag, dat steeds gericht is op dezelfde persoon. Het gebeurt vaak en gedurende lange tijd. Het slachtoffer kan daardoor niet meer optimaal functioneren binnen de organisatie. Voorbeelden zijn sociaal isoleren, werken onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen en bedreigen.

Artikel 2: De vertrouwenspersoon

- 2.1 Met betrekking tot het functioneren van de vertrouwenspersoon kunnen de volgende eisen worden gesteld. Wat kennis en vaardigheden betreft is inzicht in en ervaring met hulpverleningsprocessen van belang, naast goede communicatieve vaardigheden ten behoeve van de gespreksvoering. Daarnaast is het noodzakelijk dat de vertrouwenspersoon de organisatie goed kent. In de organisatie dient de vertrouwenspersoon benaderbaar, bereikbaar en onafhankelijk te zijn.
Iedere medewerker / student is vrij in de keuze van de vertrouwenspersoon.
- 2.2 De vertrouwenspersoon is het eerste opvang- en aanspreekpunt voor klagers. Samen met de vertrouwenspersoon kan worden bezien of en hoe tot een oplossing van het probleem kan worden gekomen. Door middel van gesprekken of bemiddeling op verzoek van klager met de aangeklaagde door een vertrouwenspersoon dan wel een bemiddelaar kan vaak in het voortraject al tot een oplossing worden gekomen. Ook kan de vertrouwenspersoon ingezet worden bij de vormgeving van beleid gericht op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen en bijvoorbeeld voorlichting geven. Het staat de klager overigens vrij om direct een klacht via de klachtencommissie in te dienen, dus zonder tussenkomst van de vertrouwenspersoon. Beklaagde kan ook behoefte hebben aan andere ondersteuning. Daarvoor kan beklagde zich bijvoorbeeld wenden tot bedrijfsmaatschappelijk werk.
- 2.3 Als een van de bevoegdheden van de vertrouwenspersoon staat genoemd het onder de aandacht brengen van een klacht bij de Raad van Bestuur indien de vertrouwenspersoon één of meerdere klachten ontvangt die door klager(s) om hen moverende redenen niet aan de klachtencommissie zijn of worden voorgelegd. Het betreft dan niet een klacht bestemd voor de klachtencommissie, omdat een dergelijke klacht door een werknemer of student moet worden ingediend (zie artikel 3.1), maar wel een klacht naar aanleiding waarvan de Raad van Bestuur een onderzoek kan instellen en zo nodig maatregelen kan treffen. In deze situatie dient de anonimiteit van klagers te worden gewaarborgd.
- 2.4 De gegevens die omtrent een klacht worden verzameld hebben een vertrouwelijk karakter. Ter voorkoming van inbreuk op de persoonlijke levensfeer van betrokkenen besteedt een ieder uiterste zorg aan de vertrouwelijke behandeling van gegevens.
- 2.8 De Raad van Bestuur dient de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten te verschaffen waardoor hij op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kan worden geraadpleegd. Voorts verschaft de

Raad van Bestuur de vertrouwenspersoon de mogelijkheid zich op kosten van de Raad van Bestuur nader voor de functie te bekwamen.

Artikel 3: De klachtencommissie

- 3.1 Werknemers bij Wageningen Universiteit en Researchcentrum zijn werkzaam bij Wageningen Universiteit, DLO ofwel bij de Stichting Van Hall Larenstein. Met een klacht wenden zij zich via de klachtencommissie tot de Raad van Bestuur waarbij de beklagde in dienst is c.q. onder wiens verantwoordelijkheid de beklagde werkt dan wel studeert. De Raad van Bestuur van de beklagde is uiteindelijk verantwoordelijk voor de afhandeling van de klacht.

De klacht wordt rechtstreeks ingediend bij de externe klachtencommissie teneinde de objectiviteit en de onafhankelijkheid zoveel mogelijk te waarborgen. Door het instellen van een externe klachtencommissie wordt voldaan aan de voorwaarden dat:

- De voorzitter en de leden van de klachtencommissie geen binding hebben met de klager of de beklagde;
- De voorzitter en de leden van de klachtencommissie niet betrokken zijn bij het geval van de ongewenste omgangsvorm waarover zij moeten oordelen.

- 3.4 De Raad van Bestuur wijst ten behoeve van de externe klachtencommissie een klachtmedewerker aan. Deze klachtmedewerker is contactpersoon voor zowel de Raad van Bestuur als de externe klachtencommissie. Indien een klacht wordt ingediend zorgt de klachtmedewerker voor de administratieve ondersteuning van de klachtencommissie. Ook het bewaken van de klachtenprocedure behoort tot de taken van de klachtmedewerker.

Wanneer een werknemer of student een klacht inzake ongewenste omgangsvormen, zoals in deze klachtenregeling bedoeld, indient komt deze rechtstreeks binnen bij de klachtmedewerker. De klachtmedewerker zorgt ervoor dat de secretaris van de klachtencommissie de klacht tijdig ontvangt en bewaakt de voortgang van de procedure.

Artikel 4: De klachtenprocedure

- 4.1 Ook indien de klacht gericht is tegen of ingediend door een lid van de Raad van Bestuur, wordt de klacht ingediend via klachtencommissie. Vervolgens zal het advies van de klachtencommissie niet aan de Raad van Bestuur worden uitgebracht maar aan de Raad van Toezicht, die daarop een gemotiveerde beslissing zal nemen, conform de wijze waarop dat in artikel 4.13 en 4.14. van de klachtenregeling staat vermeld. Uiteraard dient dan voor "Raad van Bestuur" te worden gelezen "Raad van Toezicht".

- 4.3 Voor het indienen van een klacht is een termijn van drie jaar gesteld. Deze termijn is opgenomen na afweging van de belangen van zowel de klager als beklagde. De klager wordt enerzijds de mogelijkheid geboden om binnen een termijn van drie jaar met de klacht naar buiten te treden. Anderzijds wordt voorkomen dat de beklagde na lange tijd alsnog beschuldigd wordt van de betreffende ongewenste omgangsvorm, zoals in deze klachtenregeling bedoeld. Indien een klager geen klacht kan indienen omdat hij daartoe psychisch niet in staat is, vastgesteld door een deskundige, kan van de termijn van drie jaar worden afgeweken. De termijn voor het indienen van een klacht bedraagt in zojuist beschreven situatie maximaal vier jaar. Als slachtoffers van een ongewenste omgangsvorm op enig moment therapeutische behandeling ondergaan, komt het vaak alsnog naar buiten en kan het voor de behandeling goed zijn alsnog een klacht in te dienen, ook al is de verjaringstermijn verstreken. Een medisch en of psychologisch deskundige kan dan aangeven waarom een klacht pas op dat moment naar buiten komt. De klacht wordt dan alsnog in behandeling genomen.

- 4.6 en 4.8 Ten aanzien van onderdelen van de klachtenprocedure zijn bepaalde termijnen gesteld. In onderstaande tabel wordt per activiteit de termijn die daarvoor gesteld is weergegeven en worden de motivatie en het

artikel gegeven. De termijn die gemoeid is met het indienen van de klacht, het doen van onderzoek naar de klacht en het uitbrengen van advies aan de Raad van Bestuur bedraagt maximaal 40 werkdagen. De 10 werkdagen voor het wel of niet ontvankelijk verklaren van de klacht en het ondertekenen van de verslagen van de hoorzittingen zijn in deze periode opgenomen.

- 4.10 Van iedere zitting wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Daarnaast wordt behulp van een voicerecorder –na toestemming van betrokkenen- het besprokene ter zitting vastgelegd.

Termijnen

Artikel:	Termijn:	Activiteit:	Motivatie:
4.6	10 werkdagen	Horen klager en bepalen van de ontvankelijkheid van de klacht.	Het direct horen van klager en kennis kunnen nemen van de klacht, zal de afhandeling bespoedigen. Klager kan dan tevens door de klachtencommissie in kennis worden gesteld van de te volgen procedure.
4.8	30 werkdagen	Onderzoeken van de klacht (o.a. horen van de klager, beklaagde en andere personen) en vervolgens het doen van advies aan de Raad van Bestuur.	De termijn voor het bepalen van de ontvankelijkheid en onderzoek naar de klacht en het uitbrengen van advies aan de Raad van Bestuur bedraagt 40 werkdagen omdat dit zorgvuldig dient te gebeuren. Deze termijn kan worden verlengd, zie artikel 4.9.
4.9	30 werkdagen	Verlenging onderzoek klachtencommissie indien niet binnen de termijn van 40 dagen de procedure kan worden afgerond	
4.13	10 werkdagen	De Raad van Bestuur neemt een besluit op basis van het advies van de klachtencommissie.	De termijn van 10 werkdagen waarin de Raad van Bestuur een beslissing over eventueel te nemen maatregelen moet nemen is gesteld aangezien het voor een ieder van belang is dat de zaak zo spoedig mogelijk maar zorgvuldig wordt afgehandeld.
	Verlenging 10 werkdagen		Indien de Raad van Bestuur het advies van de klachtencommissie niet wil volgen is overleg met de voorzitter van de klachtencommissie voorgeschreven en kan de termijn met 10 werkdagen worden verlengd.

Indien bovenstaande termijnen onverhoopt niet kunnen worden gehaald, dan zullen betrokkenen daarover door de klachtmedewerker worden geïnformeerd.

4.11 Betrokkenen bij de klacht aangaande ongewenste omgangsvormen hebben een verschijningsplicht op de hoorzitting. Sancties ten aanzien van het niet verschijnen door werknemers zijn geregeld in de CAO Nederlandse Universiteiten, de CAO Stichting DLO dan wel de CAO HBO. Daarin is geregeld dat disciplinaire maatregelen kunnen worden opgelegd bij het niet nakomen van verplichtingen.

4.13 Het nemen van maatregelen kan onder andere inhouden:

Voor medewerkers: disciplinaire maatregelen op grond van de CAO NU, de CAO DLO of de CAO HBO, waarbij de zwaarste maatregel kan leiden tot ontslag;

- Voor studenten: ordemaatregelen zoals bedoeld in artikel 7.57h van de WHW;
- Voor overige personen: ontzegging toegang tot gronden en gebouwen van Wageningen UR en/of het ontbinden/niet verlengen van contracten.

Artikel 5: Geheimhouding

5.1 Voor de duur van behandeling van de klacht wordt gewaakt voor aantasting van de privacy van klager en beklaagde. De geheimhouding geldt zowel voor het voortraject, gedurende de klachtenprocedure als na besluitvorming door de Raad van Bestuur.

Indien het binnen het betreffende organisatie-onderdeel gonst van de geruchten, is het de directie van de decentrale eenheid (kenniseenheid of een daarmee gelijk te stellen eenheid) toegestaan om, na de besluitvorming door de Raad van Bestuur, binnen het organisatieonderdeel aan de betreffende werknemers mede te delen of de klacht gegrond dan wel ongegrond is. Alle partijen dienen zich in te spannen om (verdere) beschadiging van personen, dan wel van belangen, te voorkomen, dan wel deze zoveel als mogelijk te beperken.

Regeling Bezwarenprocedure functieordenen

Stichting DLO

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a Werkgever: Werkgever zoals bedoeld in artikel 1.6 sub b CAO DLO;
- b Werknemer: Werknemer zoals bedoeld in artikel 1.6 sub c CAO DLO;
- c Functie: het in het functieprofiel vastgestelde samenstel van taken waarmee de werknemer belast is;
- d Indelingsbesluit: de uitkomst van de bepaling van het indelingsniveau van de functie van de werknemer als bedoeld in artikel 6.2 van de CAO DLO.

Artikel 2 Mededeling voorgenomen indelingsbesluit

Indien voor een functie een nieuw of gewijzigd functieprofiel wordt vastgesteld stelt de werkgever de werknemer, die die functie vervult, schriftelijk en onderbouwd in kennis van de voorgenomen indelingsuitkomst. In deze mededeling wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid tot het indienen van bedenkingen op de wijze als bedoeld in artikel 3.

Artikel 3 Bedenkingen

Binnen vier weken na dagtekening van de in artikel 2 bedoelde kennisgeving kan de werknemer bij de werkgever tegen het voorgenomen indelingsbesluit schriftelijk en met redenen omkleed zijn bedenkingen indienen.

Artikel 4 Vaststelling indelingsbesluit

Het indelingsbesluit is vastgesteld wanneer de werknemer binnen de in artikel 3 genoemde termijn geen bedenkingen heeft ingediend.

Indien de werknemer binnen de in het vorige artikel genoemde termijn bedenkingen heeft ingediend, stelt de werkgever binnen zes weken na ontvangst van de in artikel 3 bedoelde bedenkingen het indelingsbesluit al dan niet gewijzigd vast. Dit besluit wordt schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de werknemer gebracht waarbij de medewerker mede wordt gewezen op de mogelijkheid van bezwaar.

Artikel 5 Bezwaar

De werknemer die overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 bedenkingen heeft ingediend tegen het voorgenomen indelingsbesluit, kan schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever bezwaar indienen tegen het vastgestelde indelingsbesluit. De termijn daarvoor bedraagt zes weken na de dag waarop het vastgestelde indelingsbesluit aan de werknemer is verzonden.

Artikel 6 Adviesaanvraag

Indien de werknemer bezwaar, als bedoeld in artikel 5, maakt tegen het vastgestelde indelingsbesluit vraagt de werkgever binnen twee weken na ontvangst van het bezwaar daaromtrent advies aan de in het Reglement Individueel Klachtrecht genoemde Klachtencommissie.

Artikel 7 Klachtencommissie

De Klachtencommissie als bedoeld in het Reglement Individueel Klachtrecht adviseert het College van Bestuur van de Stichting DLO over een bezwaar tegen een indelingsbesluit.

Artikel 8 Werkwijze Klachtencommissie

- 1 De Klachtencommissie toetst het vastgestelde indelingsbesluit van de functie aan de functieordeningssystematiek die door DLO wordt gehanteerd.
- 2 De Klachtencommissie neemt kennis van alle bescheiden die betrekking hebben op de functie van de werknemer, het indelingsbesluit en de overwegingen die tot dat indelingsbesluit hebben geleid alsmede van de door de werknemer schriftelijk tegen deze uitkomst ingebrachte bezwaren. Indien de desbetreffende bescheiden niet of naar het oordeel van de Klachtencommissie niet volledig door de werkgever zijn overgelegd verzoekt de Klachtencommissie de werkgever haar de ontbrekende bescheiden alsnog over te leggen. De werkgever verplicht zich de bescheiden op verzoek van de Klachtencommissie over te leggen.
- 3 De Klachtencommissie stelt zowel de werkgever als de werknemer in de gelegenheid hun standpunt mondeling aan de commissie nader toe te lichten. De Klachtencommissie belegt hiertoe een hoorzitting, tenzij zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk te kennen geven van een mondelinge toelichting af te zien.
- 4 Tenzij in deze regeling anders is aangegeven vervult de Klachtencommissie haar werkzaamheden overeenkomstig het Reglement Individueel Klachtrecht.
- 5 De Klachtencommissie kan zich ten aanzien van functiewaarderingsaspecten laten bijstaan door een externe deskundige op het gebied van functieordenen.

Artikel 9 Advies Klachtencommissie functieordenen DLO

De Klachtencommissie streeft er naar het advies uit te brengen binnen drie maanden na ontvangst van de stukken door het secretariaat van de Klachtencommissie.

Artikel 10 Indelingsbesluit op bezwaar

De werkgever neemt het advies van de Klachtencommissie over tenzij dit in redelijkheid en billijkheid niet kan worden verlangd. Indien de beslissing op bezwaar afwijkt van het advies van de Klachtencommissie wordt in de beslissing de reden voor die afwijking gemotiveerd.

Werkgever besluit binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de Klachtencommissie het indelingsbesluit al dan niet te wijzigen. Werkgever kan deze termijn verlengen met maximaal 4 weken. Een langere termijn is alleen mogelijk na overleg met de betrokken partijen.

Het besluit op het bezwaar wordt schriftelijk en gemotiveerd en tezamen met het advies van de Klachtencommissie medegedeeld aan werknemer en in afschrift verzonden naar de Klachtencommissie.

Artikel 11 Bijstand

De werknemer kan zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van het bezwaar naar eigen keuze laten bijstaan door een werknemer in dienst van de werkgever hetzij door een externe raadsman.

Reglement Individueel Klachtrecht

Artikel 1 Definities

Klacht: elke schriftelijke uiting van ongenoegen van de werknemer over een hem persoonlijk betreffende aangelegenheid in verband met de arbeid, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden (waaronder de resultaten van het R&O-gesprek). Geen voorwerp van klacht kunnen zijn algemeen geldende, al dan niet wettelijke voorschriften, de CAO en bepalingen uit de CAO en de bedrijfsregelingen die voor de onderneming van toepassing zijn, voor zover de wijze van naleving daarbij is bepaald.

Artikel 2 Klachtencommissie

- 1 Er bestaat een klachtencommissie, samengesteld uit drie leden waarvan één lid wordt voorgedragen door de werkgever en één lid door de COR Wageningen UR. Het derde lid wordt voorgedragen door werkgever en de COR Wageningen UR.
- 2 De klachtencommissie brengt advies uit aan het College van Bestuur van de Stichting DLO omtrent klachten die bij de commissie zijn ingediend en door haar ontvankelijk zijn verklaard. De klachtencommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de werkgever waarvan het adres aan de werknemers bekend wordt gemaakt.

Artikel 3 Vooroverleg in de lijn

Uitgangspunt is, dat de werknemer een klacht in eerste aanleg aan de directe chef voorlegt. Indien de pogingen om de klacht op deze wijze tot een oplossing te brengen niet of niet binnen een redelijke termijn (in principe een maand) aantoonbaar tot een bevredigende oplossing leiden, kan de werknemer de klacht schriftelijk indienen bij de klachtencommissie.

Artikel 4 Ontvankelijkheid

- 1 De klachtencommissie neemt een klacht alleen in behandeling als aan het volgende is voldaan:
 - het betreft een individuele klacht;
 - de klager is zelf belanghebbend;
 - de klacht is aantoonbaar en voldoende in behandeling geweest bij de directe chef(s);
 - voor de klacht bestaat geen andere formele procedure;
 - over hetzelfde feit of dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend;
 - de klacht is ingediend binnen een maand nadat aantoonbaar is gebleken dat het overleg met de directe chef(s) niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.
- 2 Een klacht wordt niet in behandeling genomen indien:
 - de klacht een aangelegenheid betreft waarover reeds een gerechtelijke procedure aangespannen is, dan wel is geweest.
 - de klacht betrekking heeft op een voorgenomen ontslag waarvoor een toetsing bij het UWV is aangevraagd dan wel bij de bevoegde rechter een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanhangig is gemaakt en waarover werknemer vanwege de werkgever schriftelijk mededeling is gedaan.
- 3 Indien naar het oordeel van de voorzitter van de klachtencommissie een klacht evident niet ontvankelijk is dan wel kennelijk ongegrond is, wordt de klacht door de voorzitter afgedaan zonder het horen van de beklaagde en zonder verder mondelinge behandeling. De beslissing van de voorzitter wordt schriftelijk aan de klager meegedeeld.

Artikel 5 Procedure

- 1 De klacht wordt schriftelijk bij het secretariaatsadres ingediend. Het secretariaat bevestigt de ontvangst van de klacht en de datum daarvan.
- 2 De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen in een mondelinge behandeling, waartoe partijen behoorlijk zullen worden opgeroepen, te horen.
De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij naar het oordeel van de klachtencommissie het karakter van de klacht zich tegen een dergelijke openbare behandeling verzet.
De klachtencommissie kan desgewenst al dan niet met instemming van partijen deskundigen horen. Partijen zullen in de gelegenheid worden gesteld zich over het oordeel van de deskundigen uit te laten. De kosten van de deskundigen zullen voor rekening van DLO zijn.
- 4 Indien tijdens deze behandeling van de klacht een oplossing wordt bereikt, kan de werknemer de klacht intrekken.
- 5 Uiterlijk binnen vier maanden na indiening van de klacht stelt de commissie op grond van het onderzoek schriftelijk een gemotiveerd advies op en brengt dit advies ter kennis van de klager.
- 6 Tenzij de werknemer besluit de klacht in te trekken, brengt de commissie het advies uit aan het College van Bestuur van de Stichting DLO. Het College van Bestuur van de Stichting DLO neemt binnen een maand na ontvangst van het advies een beslissing en maakt deze schriftelijk en gemotiveerd kenbaar aan de betrokken werknemer en aan de klachtencommissie.

Artikel 6 Bijstand

De klager kan zich bij het formuleren, het indienen en de verdere behandeling van de klacht naar eigen keuze laten bijstaan door een werknemer in dienst van de werkgever hetzij door een externe raadsman.

Artikel 7 Geheimhouding

Ieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht en daarbij de beschikking krijgt over gegevens die een vertrouwelijke behandeling behoeven, is verplicht tot geheimhouding daarvan, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking verplicht. De schriftelijke klacht en de stukken die op de behandeling daarvan betrekking hebben bevinden zich uitsluitend bij het secretariaat van de klachtencommissie. Alleen op uitdrukkelijk verzoek van de klager worden de desbetreffende stukken in zijn/haar dossier opgenomen.

Artikel 8 Bescherming

Het College van Bestuur van de Stichting DLO draagt ervoor zorg dat de werknemer niet vanwege het feit dat hij/zij een klacht heeft ingediend wordt benadeeld in zijn/haar positie binnen de eigen organisatie. Het College van Bestuur van de Stichting DLO draagt er zorg voor, dat leden van de klachtencommissie niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie bij de werkgever. Het College van Bestuur van de Stichting DLO draagt er zorg voor dat degene die een werknemer bijstaat bij de indiening dan wel de behandeling van een klacht, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn/haar positie binnen de eigen organisatie.

31 januari 2012