

Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting DLO

per 1 november 2015

Onderhandelaarsakkoord CAO DLO 19 november 2015

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 november 2015 tot 1 april 2017.

Indien vóór 1 juli 2016 geen aanvulling op de cao is gerealiseerd met betrekking tot de Werkloosheidswet per 1 januari 2016 (zie punt 5 hierna) dan is de looptijd van 1 november 2015 tot 1 juli 2016.

2. Salarissen

De salarissen worden op 1 januari 2016 verhoogd met 1,5%.

In december 2015 wordt er naast de eindejaaruitkering (3%) een eenmalige uitkering gegeven ter grootte van 1,5%.

Indien vóór 1 juli 2016 een aanvulling op de cao is gerealiseerd met betrekking tot de Werkloosheidswet per 1 januari 2016 (zie punt 5 hierna) dan worden de salarissen op 1 oktober 2016 verhoogd met 1,5%.

3. Duurzame inzetbaarheid

Vanuit de gemeenschappelijke wens van werkgever en vakbonden betrokken bij de CAO om een concern breed duurzaamheids- en mobiliteitsbeleid vorm te geven en om reorganisaties zoveel mogelijk te vermijden, is een akkoord over de aanpak van Werk naar Werk (WnW) gericht op werkzekerheid, voor geheel DLO overeengekomen. Dit akkoord is hieronder samengevat en wordt uitgewerkt in de CAO-artikelen. Het sluit aan bij de afspraken van de CAO Nederlandse Universiteiten over deze onderwerpen.

Uitgangspunt is dat zo mogelijk reorganisaties vermeden worden en organisatiewijzigingen gerealiseerd worden via WnW.

3.1 Werk naar Werk; doel en aanleiding

Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit is gericht op de verhoging van de werkzekerheid en het creëren van betere posities van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt. WnW ondersteunt de werknemer daarbij. Het werken aan inzetbaarheid en ontwikkeling is van wederzijds belang voor de werkgever en de werknemer.

Indien de werkgever besluit WnW te starten ligt de aanleiding in bedrijfseconomische omstandigheden (al dan niet op termijn), zoals marktontwikkelingen, verslechterende financiële situatie, structurele werk- of omzetvermindering, bedrijfsorganisatorische redenen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, technologische veranderingen, zoals automatisering of een bedrijfsverhuizing.

In relatie tot bedrijfseconomische omstandigheden kan de werkgever uiteraard ook anderszins de werknemer in zijn inzetbaarheid en ontwikkeling faciliteren, zoals door afspraken in R&O- of loopbaangesprekken.

3.2 Overleg, advies en melding

De werkgever kan besluiten tot het aanbieden van WnW aan één of meerdere werknemers. In het besluit wordt aangegeven welke groep(en) van werknemers een WnW-traject wordt aangeboden, welke functies in welke mate wijzigen of verdwijnen en welke nieuwe functies worden voorzien. Het besluit omvat ook de begin- en einddatum van het WnW-traject. Voor het verstrijken van de einddatum zal door de werkgever worden aangegeven of na de WnW-periode een reorganisatie conform hoofdstuk 10 van de CAO zal worden gestart.

Het WnW-besluit van de werkgever wordt direct gemeld aan de OR. De OR wordt verder periodiek geïnformeerd over het aantal werknemers in de WnW-trajecten, alsook in algemene zin over de aanvang, de voortgang en de resultaten. Indien een bepaald WnW-besluit ziet op een organisatiewijziging zoals beschreven in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de WOR dan wordt hierover advies gevraagd aan de OR en wordt de organisatiewijziging gemeld aan de vakbonden betrokken bij de CAO. De werkgever geeft dan een overzicht van de beweegredenen en het beoogde resultaat van de WnW-trajecten.

Leidt WnW naar het oordeel van de werkgever niet of onvoldoende (snel) tot resultaten, dan wordt dit gemeld aan de OR en de vakbonden betrokken bij de CAO.

3.3 Plan van aanpak WnW

De werknemer maakt, in vervolg op het aanbod van de werkgever, een voorstel voor een Plan van Aanpak, zo nodig met professionele ondersteuning. Het voorstel omvat:

- aanleiding
- heldere doelen, waaronder doelfunctie(s)

- fasering, duur en einddatum,
- werkwijze
- processtappen en
- benodigde faciliteiten, inclusief begeleiding en kosten.

De werkgever faciliteert bij voorbeeld opleidingen, scholingen, (tijdelijke) detacheringen, interne en externe stages of EVC-trajecten.

Het Reglement Individueel Klachtrecht is van toepassing, indien en voor zover er niet tot overeenstemming kan worden gekomen over het Plan van Aanpak, de zorgvuldigheid van de gevolgde procedure, de redelijkheid van de individuele doelfunctie(s) of van de toegekende faciliteiten. De Klachtencommissie Individueel Klachtrecht geeft een gekwalificeerd advies aan de werkgever en werknemer. Van het advies van de Klachtencommissie kan alleen gemotiveerd worden afgeweken.

Het besluit tot een WnW-traject is geen onderwerp van toetsing.

3.4 Wederzijdse rechten en plichten

Een aanbod van de werkgever omvat een WnW-traject met een duur van 10 maanden of langer.

De maximale duur van de herplaatsingsperiode bij reorganisatie wordt eveneens 10 maanden (exclusief de opzegtermijn).

Werkgever en werknemer zijn ook gedurende het WnW-traject beiden verplicht te (blijven) werken aan inzetbaarheid. De werkgever faciliteert en de werknemer levert een actieve inzet. De werknemer is verplicht een aangeboden doelfunctie te aanvaarden.

Van de werknemer, die in het kader van een WnW-traject in een lagere functie of op een lager indelingsniveau wordt geplaatst, wordt, indien niet horizontaal kan worden overgestapt, de salarisschaal verlaagd.

De verlaging van de salarisschaal is maximaal één schaal. Aan de werknemer wordt alsdan een persoonlijke toelage toegekend.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salarisniveau en wordt direct in de maand volgend op de plaatsing in stappen van 1 periodiek per jaar afgebouwd.

Voor zover het Pensioenreglement ABP daartoe de mogelijkheid biedt zal voor oudere werknemers het oorspronkelijke hogere inkomen als pensioengevend inkomen blijven gelden.

Voor herplaatsingskandidaten, zoals bedoeld in de CAO DLO, wordt het bovenstaande ook toegepast maar met een maximale verlaging van twee salarisschalen en een afbouw van de toelage direct in de maand volgend op de plaatsing in stappen van 1 periodiek per halfjaar.

De werkgever of de werknemer kan de genoemde persoonlijke toelage omzetten in een gelijke, eenmalige afkoopsom. Deze wordt dan met 10% verhoogd.

4 Leeftijdsgrenzen opheffen (55 en 65 jaar)

De leeftijdsgrenzen van 55 jaar bij overwerk, onregelmatige dienst en bereik- en beschikbaarheidsdienst zijn vanwege leeftijdsdiscriminatie wettelijk verboden. De werkgever kan in bijzondere individuele omstandigheden die het verrichten van overwerk beletten, een werknemer uitzonderen van overwerk. Door het opheffen van deze leeftijdsgrenzen worden de regelingen voor geheel Wageningen UR geharmoniseerd.

Werknemers, die op 1 november 2015 een vaste toelage of een afgebouwde vaste toelage onregelmatige dienst ontvangen, behouden deze toelage indien voldaan wordt aan de voorwaarden. Artikel 5.1.5b van de CAO DLO 2011-2013 blijft voor hen van toepassing.

De leeftijdsgrens van 65 jaar in de CAO wordt in de betreffende CAO-artikelen (waaronder de beëindigingsdatum van de dienstbetrekking), de Levensloopregeling Wageningen UR en de uitvoeringsregelingen Ziekte en arbeidsongeschiktheid en de Seniorenregeling vervangen door AOW-gerechtigde leeftijd. De Seniorenregeling is een overgangsregeling. Werknemers geboren vóór 1 januari 1955 hebben recht op de Seniorenregeling.

5 Werkloosheidswet

DLO en de werknemersorganisaties betrokken bij de cao DLO hebben een studieafspraken gemaakt om vóór 1 juli 2016 een regeling te treffen om de teruggang in de opbouw en uitkeringsduur WW vanaf 1 januari 2016 zo goed

mogelijk op te vangen via een nieuwe bovenwettelijke WW-regeling. Uitgangspunten voor de studie zijn de wettelijke ontslag- en werkloosheidsuitkeringen, voor en na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ), waaronder de verlaging van de opbouw en uitkeringsduur WW, alsmede een versoering van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO (BW DLO).

Gedurende de studie blijft de BW DLO nog van kracht. Ter voorkoming van dubbele betalingen blijft gedurende deze periode ook de transitievergoeding inbegrepen in de aanvullende en aansluitende uitkeringen. Wel zal de transitievergoeding worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband als bedrag ineens.

Tevens zal er een tijdelijke overgangsregeling komen voor het inkomensgat tussen de leeftijd 65 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd (vergelijkbaar met artikel 22a BWNV). De BW DLO vervalt zodra de nieuwe bovenwettelijke regeling van kracht wordt.

Bij totstandkoming van de nieuwe bovenwettelijke WW-regeling op uiterlijk 1 juli 2016 worden de salarissen op 1 oktober 2016 verhoogd met 1,5%.

6 Vakantieverlof vervaltermijn wettelijke dagen

De vervaldatum voor het overgeschreven wettelijke verlof was 1 juli van enig jaar en wordt 6 maanden opgeschoven naar 1 januari van het jaar daaropvolgend. De vakantieopname van de werknemer moet daarvoor wel op 1 juli na het jaar van opbouw vastliggen.

7 Buitengewoon verlof vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden

Conform het Onderhandelaarsakkoord van de CAO 2011-2013 wordt het buitengewoon verlof vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden in lijn gebracht met de Wet arbeid en zorg. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden begrepen:

- a het sluiten van zijn huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract of geregistreerd partnerschap;
- b de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- c het overlijden en de uitvaart van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

8 Harmonisatie Uitvoeringsregeling Ziekte en ZANU (WU)

Door de afschaffing van artikelen 39 en 40 ZANU worden de (gewezen) WU- medewerker in tijdelijke dienst en de (gewezen) DLO- medewerker in tijdelijke dienst verschillend behandeld. Immers artikelen 39 en 40 ZANU vinden hun equivalent aan DLO zijde in artikel 7 leden 1 en 2 en in artikel 10 Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid DLO.

Met het oog op harmonisatie wordt de Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid van DLO daarom aangepast, analoog aan ZANU. Dit houdt in dat de loondoorbetaling bij ziekte doorloopt tot uiterlijk het einde van het dienstverband.

9 Afspraken in relatie tot de WWZ

Proeftijd (art. 7:652 BW)

Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan. Voor contracten langer dan 6 maanden geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden.

Oproepcontracten (art. 7:628 BW)

Partijen spreken af dat de loondoorbetalingsverplichting, als bedoeld in artikel 7:628 BW, voor oproep- en invalkrachten niet van toepassing is op de functies en werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Deze komen overeen met de functies die genoemd worden in de CAO Nederlandse Universiteiten en kunnen door partijen gedurende de looptijd van de cao worden aangevuld.

Opzeggen tijdens militaire dienstplicht (art. 7:670 lid 3 BW)

Het opzegverbod tijdens het vervullen van militaire dienst of vervangende dienst (artikel 7:670 lid 3 BW) is niet van toepassing.

Ketenbepaling (art. 7:668a BW)

Voor de (DLO)Onderzoekers en HBO Onderzoekers met wie een tijdelijk dienstverband is aangegaan of verlengd vanwege tijdelijke programma- en projectfinanciering geldt dat er sprake is van een noodzaak tot afwijking van de ketenbepaling vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. In deze gevallen zal een afwijkende keten van

toepassing zijn t.w. maximaal 4 jaar of maximaal 4 dienstverbanden. Hetzelfde geldt voor de functies die in deze genoemd worden in de CAO Nederlandse Universiteiten 2015-2016. Partijen kunnen gedurende de looptijd van de cao deze lijst aanvullen.

Tevens zullen onderzoekstraineeships worden ingevoerd. Dit zijn opleidingsfuncties voor post-HBO-ers en post-academici (post-master en post-doc) gericht op het verkrijgen van specifieke of algemene onderzoek vaardigheden gedurende een periode van maximaal 4 jaar en maximaal 4 dienstverbanden.

In de CAO DLO blijven de huidige CAO-artikelen voor *promovendi* gehandhaafd omdat de arbeidsovereenkomsten uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie. Voor de functies, zoals genoemd in de CAO Nederlandse Universiteiten 2015-2016, die als uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer is artikel 668a BW niet van toepassing. Partijen kunnen tijdens de looptijd van de cao deze lijst aanvullen.

Bij de bepaling in deze cao van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.

Afspiegelingsbeginsel

Partijen spreken af nadere afspraken te maken om bij cao af te wijken van het afspiegelingsbeginsel door een uitzondering te maken voor 10% van een ontslagpopulatie die bovengemiddeld functioneert (*Ontslagregeling artikel 16*).

Transitie- en inzetbaarheidskosten

Uitgangspunt is dat DLO geen dubbele betalingen behoeft te doen, enerzijds de nieuwe transitievergoeding en anderzijds uitgaven op basis van de CAO of regelingen die hetzelfde doel dienen. Met inachtneming van het bepaalde in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Stb. 2015, 171) worden op de transitievergoeding kosten in mindering gebracht die gericht zijn op het voorkomen of bekorten van werkloosheid, zoals omscholing, outplacement. Ook kosten gemaakt tijdens het dienstverband t.b.v. de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie zullen in mindering worden gebracht, bijvoorbeeld

- duale opleidingen,
- kosten die voortkomen uit WnW (voor zover gericht op de externe arbeidsmarkt) en het Sociaal Plan (zoals de herplaatsingsperiode voor zover volledig vrijgesteld van werk en de in hoofdstuk 10 genoemde maatregelen voor zover gericht op de externe arbeidsmarkt),
- kosten van mobiliteitsmaatregelen genoemd in Bijlage C van de CAO DLO gericht op de externe arbeidsmarkt en
- kosten in verband met de Scholingsstimuleringsregeling gericht op de externe arbeidsmarkt.

Kosten van scholing voor de uitvoering van de eigen functie en voor duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie komen niet voor aftrek van de transitievergoeding in aanmerking.

10 Vereenvoudigingen en wijzigingen van de CAO DLO

Conform het Onderhandelaarsakkoord van de CAO 2011-2013 wordt een studie uitgevoerd naar toekomstige arbeidsverhoudingen. Hierin is als eerste stap het vereenvoudigen van de nieuwe CAO meegenomen. De vereenvoudigde CAO-tekst is met uitzondering van de onderdelen 3, 5 en 9 uit dit Onderhandelaarsakkoord akkoord bevonden. De tekst van de genoemde punten zal op korte termijn door partijen worden vastgesteld. Partijen zullen verder de tekst van de nieuwe CAO herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakte afspraken, opgedane ervaringen, gewijzigde wetgeving, en jurisprudentie. Met betrekking tot de invoering van de Wet Werk en Zekerheid kunnen gedurende de looptijd van de CAO nog wijzigingen of aanvullingen in deze CAO worden overeengekomen.

19 november 2015

**Stichting DLO:
Namens het College van Bestuur**

Dr. I.J.J.H. Breukink

FNV Overheid

R.C. van Baalen

CMHF

E.V. Clason-van Rijn

CNV Overheid en Publieke Diensten

C. Cuperus

VCPS

P. Wulms

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek

4 juli 2016

Stichting DLO:

Namens het College van Bestuur

Dr. I.J.J.H. Breukink



FNV Overheid



R.C. van Baalen

CMHF



E.V. Clason-van Rijn

CNV Overheid en Publieke Diensten



C. Cuperus

VCPS

W. Colijn

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemeen	15
Artikel 1.1	Looptijd	15
Artikel 1.2	Karakter	15
Artikel 1.3	Naleving	15
Artikel 1.4	Overleg	15
Artikel 1.5	Definities	15
Artikel 1.6	Deeltijdwerkers	16
Artikel 1.7	Bruto bedragen	16
Hoofdstuk 2	Aangaan dienstverband	17
Artikel 2.1	Medische keuring	17
Artikel 2.2	Individuele arbeidsovereenkomst	17
Artikel 2.3	Proeftijd	17
Artikel 2.4	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd	17
Artikel 2.5	Verhuisplicht	18
Artikel 2.6	Deelname Pensioenfonds	18
Hoofdstuk 3	Beloning	19
Artikel 3.1	Indelingsniveau van de functie	19
Artikel 3.2	Vaststelling maandsalaris	19
Artikel 3.4	Jaarlijkse salarisperiodiek	19
Artikel 3.5	Overgang naar andere salarisschaal	20
Artikel 3.6	Waarnemingstoelage	20
Artikel 3.7	Extra beloningsvormen	20
Artikel 3.8	Vakantie-uitkering	20
Artikel 3.9	Jubileumgratificatie	20
Artikel 3.9	Eindejaarsuitkering	21
Artikel 3.10	Enmalige uitkering	21
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur en werktijden, Vakantie en verlof, Ziekte en arbeidsongeschiktheid	23
paragraaf 1	Arbeidsduur en werktijden	23
Artikel 4.1.1	Arbeidsduur en werktijden	23
Artikel 4.1.2	Compensatie-uren	23
Artikel 4.1.3a	Overwerk	23
Artikel 4.1.3b	Maaltijdvergoeding	24
Artikel 4.1.4a	Onregelmatige dienst	24
Artikel 4.1.4b	Afbouwregeling TOD	24
Artikel 4.1.5	Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	24
Artikel 4.1.6	Oproepkrachten	25
Artikel 4.1.7	Seniorenregeling	25
paragraaf 2	Vakantie en verlof	25
Artikel 4.2.1	Feestdagen	25
Artikel 4.2.2	Vakantie en keuzeverlof	25
Artikel 4.2.3	Onderbreking van de werkzaamheden	26
Artikel 4.2.4	Opnemen van vakantie uren	26
Artikel 4.2.5	Aaneengesloten vakantie	26
Artikel 4.2.6	Ziekte tijdens vakantie	26
Artikel 4.2.7	Vakantie bij einde dienstverband	26
Artikel 4.2.8	Voorschot	26
Artikel 4.2.9	Verval en verjaring vakantieaanspraak	26
paragraaf 3	Buitengewoon verlof	26
Artikel 4.3.1	Buitengewoon verlof voor zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten, kort ander verzuim, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof	26
Artikel 4.3.2	Buitengewoon verlof i.v.m. bijzondere omstandigheden	27
paragraaf 4	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 4.4	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	27

Hoofdstuk 5	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	29
paragraaf 1	Algemeen	29
Artikel 5.1	Deeltijd dienstverband	29
Artikel 5.2	Uitgangspunten	29
paragraaf 2	Bronnen en Doelen	29
Artikel 5.2.1	Bronnen	29
Artikel 5.2.2	Doelen	29
Artikel 5.2.3	De waarde van bronnen en doelen	30
paragraaf 3	Keuze en beslissing	30
Artikel 5.3.1	Keuze	30
Artikel 5.3.2	Beslissing	30
Artikel 5.3.3	Ziekte en buitengewoon verlof	30
Artikel 5.3.4	Verrekening bij einde dienstverband	31
Hoofdstuk 6	Inzetbaarheid	33
paragraaf 1	Inzetbaarheid	33
Artikel 6.1.1	Inzetbaarheid: ondersteuning door werkgever	33
Artikel 6.1.2	Inzetbaarheid: verantwoordelijkheid werknemer	33
Artikel 6.1.3	Andere werkzaamheden	33
paragraaf 2	Resultaat-en ontwikkelingsgesprek, loopbaangesprek en Opleidings- en begeleidingsplan promovendus	34
Artikel 6.2.1	Resultaat- en ontwikkelingsgesprek...	34
Artikel 6.2.2	Loopbaangesprek	34
Artikel 6.2.3	Opleidings-en begeleidingsplan promovendus	34
paragraaf 3	Begeleiding van Werk naar Werk (WnW)	35
Artikel 6.3.1	Doel en aanleiding WnW	35
Artikel 6.3.2	Randvoorwaarden.	35
Artikel 6.3.3	Overleg, advies en melding	35
Artikel 6.3.4	Plan van aanpak	35
Artikel 6.3.5	Wederzijdse rechten en plichten	36
Artikel 6.3.6	Geschillen	36
Hoofdstuk 7	Vergoedingen en tegemoetkomingen	37
Artikel 7.1	Algemeen	37
Artikel 7.2	Scholingskosten	37
Artikel 7.3	Verplaatsingskosten	37
Artikel 7.4	Dienstreizen	37
Artikel 7.5	Bedrijfshulpverlening (BHV)	37
Artikel 7.5.1	Vergoeding BHV	37
Artikel 7.5.2	Basisgratificatie	37
Artikel 7.5.3	Functiegratificatie	37
Artikel 7.5.4	Jubileumgratificatie	38
Hoofdstuk 8	Bijzondere rechten en verplichtingen	39
Artikel 8.1	Nevenwerkzaamheden	39
Artikel 8.2	Intellectuele eigendom	39
Artikel 8.3	Geheimhouding	39
Artikel 8.4	Medewerking regresrecht werkgever	40
Artikel 8.5	Ontoelaatbare handelingen	40
Artikel 8.6	Non-actiefstelling	40
Artikel 8.7	Schorsing	40
Artikel 8.8	Horen en mededeling	40
Hoofdstuk 9	Einde dienstverband	41
Artikel 9.1	Beëindiging dienstverband	41
Artikel 9.2	Opzegtermijn	41
Artikel 9.3	Ontslagbescherming bij lidmaatschap vakvereniging	41
Artikel 9.4	Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	41
Artikel 9.5	Overlijden	41

Hoofdstuk 10	Reorganisaties	43
Paragraaf 1	Overleg en advies	43
Artikel 10.1.1	Overleg vakbonden	43
Artikel 10.1.2	Advies Ondernemingsraad	43
paragraaf 2	Sociaal Plan	43
Artikel 10.2.1	Herplaatsingsperiode en ontslag	43
Artikel 10.2.2	Wederzijdse rechten en verplichtingen	43
Artikel 10.2.3	Anticiperen op reorganisatie	44
Artikel 10.2.4	Sanctie	44
Artikel 10.2.5	Passende functie	44
Artikel 10.2.6	Woon- en werkverkeer	44
Artikel 10.2.7	Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand	44
Artikel 10.2.8	Stimuleringspremie	45
Artikel 10.2.9	Salarissuppletie	45
Artikel 10.2.10	Ontslaguitkering	45
Artikel 10.2.11	Garantie ontslaguitkering	45
Artikel 10.2.12	Overige maatregelen ontslaguitkering	45
Artikel 10.2.13	Hardheidsclausule maatregelen	45
Hoofdstuk 11	Klachtenregelingen	47
paragraaf 1	Ongewenste omgangsvormen	47
Artikel 11.1.1	Commissie	47
Artikel 11.1.2	Reglement	47
paragraaf 2	Individueel klachtrecht	47
Artikel 11.2.1	Instellen Commissie	47
Artikel 11.2.2	Samenstelling Commissie	47
Artikel 11.2.3	Reglement	47
BIJLAGEN		49
Bijlage A	Overzicht salarisschalen 2015-2016	49
Bijlage B	Toelichting processtappen WnW-trajecten	51
Bijlage C	Mobiliteitsmaatregelen	53
Bijlage D	Convenant Werkgever en Werknemersorganisaties betrokken bij de CAO DLO	57
Bijlage E	Addendum bij CAO DLO 1 november 2014 tot 1 april 2017/1 juli 2016	59
UITVOERINGSREGELINGEN		61
I.	Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid	63
II.	Uitvoeringsregeling Nevenwerkzaamheden Wageningen UR	73
III.	Uitvoeringsregeling Seniorenregeling DLO 2005	75
IV.	Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR	77
V.	Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen UR	81
VI.	Uitvoeringsregeling (Gedeeltelijk doorbetaald) ouderschapsverlof	89
REGELINGEN		91
Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Wageningen UR		93
Reglement Individueel Klachtrecht		101
Regeling Bezwarenprocedure functie-ordenen Stichting DLO		103

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 november 2015 tot 1 april 2017.

Indien vóór 1 juli 2016 geen aanvulling op de cao is gerealiseerd met betrekking tot de Werkloosheidswet per 1 januari 2016 (zie punt 5 van het Onderhandelaarsakkoord CAO DLO d.d. 19 november 2015) dan is de looptijd van 1 november 2015 tot 1 juli 2016 en worden de in bijlage A genoemde salarissen niet verhoogd met 1,5% per 1 oktober 2016.

Artikel 1.2 Karakter

De CAO is een standaard CAO. Uitvoeringsregelingen genoemd in de CAO vormen hiermee één geheel. De uitleg van de CAO berust bij partijen.

Vaststelling en wijziging van de Uitvoeringsregelingen gebeurt door de werkgever in overleg met de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties. Om de regelingen uit te voeren kan de werkgever administratieve regels (richtlijnen) opstellen.

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 voeren regelmatig overleg over de gang van zaken binnen de organisatie.

Artikel 1.5 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, geregistreerde partner, 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;
- e Maand: een kalendermaand;
- f Maandsalaris: het voor de werknemer geldende salarisbedrag binnen een salarisschaal, zoals opgenomen in bijlage A van deze CAO;
- g Maandinkomen: de som van het maandsalaris en de aan de werknemer toegekende vaste toelagen;
- 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 Vervallen
- 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 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 vervallen;
- q Dienstrooster: een werktijdenoverzicht dat aangeeft wanneer de werkzaamheden van een werknemer beginnen, eindigen of worden onderbroken;
- 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 waarop de werknemer woont, 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.
- z Boekjaar: fiscale kalenderjaar waarop de keuze van bronnen door de werknemer in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden betrekking heeft;
- aa Dienstverband: een arbeidsovereenkomst met de Stichting DLO;
- bb Oproepkracht: degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.

Artikel 1.6 Deeltijdwerkers

Bij een individuele arbeidsovereenkomst waarin een arbeidsduur minder dan gemiddeld 36 uur per week is overeengekomen zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de overeengekomen arbeidsduur van toepassing, tenzij anders is vermeld.

Artikel 1.7 Bruto bedragen

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

Hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband

Artikel 2.1 Medische keuring

Een medische keuring vindt alleen plaats als voor de functie-uitoefening één of meer bijzondere medische eisen zijn gesteld.

Artikel 2.2 Individuele arbeidsovereenkomst

- 1 Werkgever en werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan waarin naast het bepaalde in artikel 7:655 BW in ieder geval is opgenomen.
 - dat deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard;
 - het functieprofiel en indelingsniveau;
 - de salarisschaal

De arbeidsovereenkomst en de wijzigingen daarin worden in tweevoud schriftelijk vastgelegd.

De werkgever stuurt binnen vier weken een door beide partijen ondertekend exemplaar aan de werknemer.

- 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 ook 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 2.3 Proeftijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:652 lid 4 sub a en lid 5 BW kan bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst schriftelijk een proeftijd van twee maanden worden overeengekomen.

Artikel 2.4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

- 1 In afwijking van artikel 7:668a lid 1a en b BW en met uitzondering van de werknemer, die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt voor de hiernavolgende functies of dienstverbanden dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd tot een maximale duur van 48 maanden of tot een maximaal aantal van vier dienstverbanden:
 - a Functies van (DLO) Onderzoeker en HBO- Onderzoeker waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern worden gefinancierd of waarbij sprake is van co-financiering (tijdelijke programma- en/of projectfinanciering). De reden voor de tijdelijke verlenging is gelegen in de noodzaak om aan de externe of co-financier een gedegen product/ resultaat te kunnen leveren.
 - b Dienstverbanden waarbij de werkzaamheden niet structureel van aard zijn maar wel noodzakelijk voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van een tijdelijk (automatiserings)project) en die niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode.

- 2 Artikel 7:668a lid 1 en 2 BW worden geheel of gedeeltelijk buiten toepassing verklaard ten aanzien van de hierna volgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten die door de werkgever zijn aangewezen als uitsluitend of overwegend aangegaan omwille van de educatie van de werknemer:
 - a promovendi;
 - b onderzoekstrainees gedurende een periode tot maximaal 48 maanden of tot maximaal 4 dienstverbanden. Onderzoekstraineeships zijn opleidingsfuncties ter educatie van post-HBO-ers, post-academici (post-master en post-doc) gericht op het verkrijgen van specifieke of algemene onderzoeksvaardigheden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW blijven bij de bepaling van de totale duur en van het totale aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid geacht worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.
- 4 Volgt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden onmiddellijk op een arbeidsovereenkomst van 24 maanden of langer dan geldt deze laatste arbeidsovereenkomst niet als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 5 Partijen kunnen gedurende de looptijd van de CAO de hiervoor genoemde functies of functiegroepen aanvullen met andere functies, functiegroepen of soorten arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2.5 Verhuisplicht

De werkgever kan de werknemer een verhuisplicht opleggen indien hij dit voor de uitoefening van de functie nodig vindt. De Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR is van toepassing.

Artikel 2.6 Deelname Pensioenfonds

Voor de werknemer geldt het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP. De werknemer wordt bij indiensttreding door de werkgever bij dit pensioenfonds aangemeld.

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3.1 Indelingsniveau van de functie

- 1 De functie van de werknemer is ingedeeld op basis van het Functieordeningssysteem DLO. Het Universitair Functieordeningssysteem (UFO) en wijzigingen daarin zijn onderdeel van het Functieordeningssysteem DLO.
- 2 Bij elk indelingsniveau behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van de CAO.
- 3 Bij vaststelling van een nieuw of gewijzigd functieprofiel is de Regeling bezwarenprocedure functieordenen Stichting DLO van toepassing.

Artikel 3.2 Vaststelling maandsalaris

- 1 Het maandsalaris van de werknemer is gebaseerd op het indelingsniveau van zijn functie en wordt maandelijks aan de werknemer overgemaakt vóór de een-na-laatste dag van de maand.
- 2 Bij indienstreding vindt in principe inschaling plaats op salarisnummer 0. Beschikt de werknemer over relevante kennis, vaardigheden en ervaring met betrekking tot de functie dan kan inschaling op een hoger salarisnummer plaatsvinden.
- 3 Als de werknemer nog niet over voldoende kennis, vaardigheden of ervaring beschikt om zijn functie volledig uit te oefenen kan gedurende maximaal twee jaar een salarisschaal worden toegekend die maximaal één salarisschaal lager is dan die met het indelingsniveau 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 door in- of uitzending in aanmerking komt voor een belastingvrije (extra-territoriale) vergoeding kan het maandsalaris worden verlaagd indien dat nodig is om van de werkgever de genoemde belastingvrije vergoeding te kunnen ontvangen.

Artikel 3.3 Jaarlijkse salarisperiodiek

- 1 Het salaris van de werknemer dat nog niet het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, wordt jaarlijks met 1 periodiek binnen de schaal verhoogd, indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever goed functioneert. Dit oordeel kan mede blijken uit het meest recente R&O-verslag.
- 2 Indien de werkgever van mening is dat de werknemer zeer goed of excellent functioneert of indien hij daar andere redenen voor heeft, kan hij het maandsalaris van de werknemer met 2 periodieken in de schaal verhogen.
- 3 De jaarlijkse periodiek wordt toegekend per 1 januari aan de werknemer die vóór 1 oktober van het voorafgaande jaar in dienst was. Dit kan een andere datum zijn in geval van een promovendus of in verband met een gebruikmaking van de Levensloopregeling.

Artikel 3.4 Overgang naar andere salarisschaal

- 1 Indien een werknemer promoveert naar een hogere salarisschaal wordt hij in ieder geval ingeschaald in het naast hogere salarisnummer in de nieuwe salarisschaal.
- 2 Werknemers die met hun instemming op voorstel van de werkgever worden geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, worden in die lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op de plaatsing.
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 nieuwe functie.
Het verschil tussen het oorspronkelijke maandsalaris en het nieuwe maandsalaris zal worden omgezet in een persoonlijke toelage. Deze toelage wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, de vakantie-uitkering en de jubileumgratificatie.
- 3 De persoonlijke toelage genoemd in lid 2 wordt niet toegekend aan werknemers die een WnW-traject volgen zoals bedoeld in hoofdstuk 6 of aangewezen zijn als herplaatsingskandidaat zoals bedoeld in hoofdstuk 10.
- 4 Op voorstel van de werkgever of de werknemer kan de werknemer van wie de AOW leeftijd binnen 10 jaar volgens de op het moment van toekenning geldende wettelijke bepalingen zal worden bereikt, met beider instemming, geplaatst worden in een functie waarop een lager indelingsniveau van toepassing is.
Het maandsalaris wordt aangepast aan het lagere indelingsniveau van de functie 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. Er is geen sprake van een persoonlijke toelage zoals genoemd in artikel 3.4 lid 2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.5 van het Pensioenreglement ABP blijft het oorspronkelijke hogere inkomen als pensioengevend inkomen gelden.

- 5 Indien een functie als gevolg van herwaardering wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, geldt voor de inschaling in de nieuwe schaal het gestelde in lid 2 van dit artikel.
- 6 In afwijking van de vorige leden kan er voor de werknemer, die in verband met ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk wegens ziekte wordt herplaatst, een lagere salarisschaal gaan gelden vanaf het moment van herplaatsing.

Artikel 3.5 Waarnemingstoelage

- 1 De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, blijft ingedeeld in de salarisschaal die overeenkomt met zijn eigen functie.
- 2 Indien de tijdelijke waarneming tenminste een maand onafgebroken heeft geduurd, kan de werknemer een tijdelijke toelage worden toegekend. Dit geldt niet in geval van opleiding of loopbaanontwikkeling.

Artikel 3.6 Extra beloningsvormen

- 1 De werkgever kan een werknemer of een groep werknemers een (eenmalige) bruto uitkering toekennen.
- 2 De werkgever kan het maandsalaris van de werknemer voor onbepaalde of bepaalde tijd verhogen tot een bedrag vermeld in een hogere salarisschaal, indien hij meent dat de werknemer meer dan "goed" functioneert of indien hij daar een andere reden voor heeft.

Artikel 3.7 Vakantie-uitkering

- 1 De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van het zijn maandinkomen met een minimum van 8% van het maandsalaris van salarisschaal 3, salarisnummer 10.
- 2 De vakantie-uitkering wordt in principe eenmaal per jaar betaald over een periode van 12 maanden beginnend met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- 3 Bij de werknemer die wegens ziekte gekort wordt op zijn maandinkomen, wordt aangenomen dat hij zijn volledige maandinkomen geniet.
Indien het feitelijk genoten maandinkomen niet hoger is dan de op de werknemer te verhalen pensioenbijdrage, wordt voor de toepassing van lid 1 aangenomen dat er geen maandinkomen wordt genoten.

Artikel 3.8 Jubileumgratificatie

- 1 Wanneer de werknemer 12,5, 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij de werkgever heeft hij recht op de volgende gratificatie :
 - a 12,5 jaar : 50% van het maandinkomen plus de vakantie-uitkering over één maand.
 - b 25 jaar: 75% van het maandinkomen plus de vakantie-uitkering over één maand.
 - c 40 en 50 jaar: 100% van het maandinkomen plus de vakantie-uitkering over één maand.Diensttijd bij Wageningen University wordt -met inachtneming van het eigen overgangsrecht - voor de jubileumgratificatie gelijkgesteld met diensttijd bij Stichting DLO.
- 2 Voor werknemers die op 1 januari 2013 in dienst waren bij de Stichting DLO en dit nog steeds onafgebroken zijn, wordt voor de jubileumgratificatie ook als diensttijd aangemerkt hun diensttijd tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2013 bij Stichting Van Hall Larenstein die direct aansluit op diensttijd doorgebracht bij Stichting DLO of Wageningen University.
- 3 De werknemer die een diensttijd heeft van 10 jaar of meer en aan wie ontslag is verleend wegens arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen, wordt de jubileumgratificatie naar rato van de vervulde diensttijd toegekend, mits er binnen 5 jaar na de ontslagdatum recht op een jubileumgratificatie zou zijn ontstaan.

Artikel 3.9 Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 3% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris (zie Bijlage A).
- 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.

Artikel 3.10 Eenmalige uitkering

In december 2015 ontvangt de werknemer die op 1 november 2015 in dienst is een eenmalige uitkering van 1,5% van zijn salaris over het kalenderjaar 2015.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, vakantie en verlof, ziekte en arbeidsongeschiktheid

paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1.1 Arbeidsduur en werktijden

- 1 De volledige arbeidsduur per week is gemiddeld 36 uur. De werkgever bepaalt, na overleg met de werknemer, de werktijden per roosterperiode (van 1 week tot maximaal 1 jaar).
- 2 De in lid 1 genoemde arbeidsduur kan op verzoek van de werknemer worden uitgebreid tot een 40-urige werkweek waarbij compensatie-uren worden opgespaard over een periode van maximaal 7 jaar (spaarvariant). De werkgever beoordeelt aan de hand van het bedrijfsbelang of aan het verzoek van de werknemer wordt voldaan. De opgebouwde uren worden direct na afloop van de spaarperiode aaneengesloten opgenomen, tenzij een andere afspraak met de werkgever is gemaakt. De gespaarde tijd kan in overleg met de werkgever 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 zoveel mogelijk verricht op maandag tot en met vrijdag. Op zaterdagen, zondagen en feestdagen worden alleen die werkzaamheden verricht die strikt noodzakelijk zijn, dit ter beoordeling van de werkgever.
- 5 Bij de bepaling van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensovertuiging van de werknemer.
- 6 In overleg met zijn leidinggevende kan de werknemer (een deel van) zijn werkzaamheden op een andere werkplek uitvoeren.

Artikel 4.1.2 Compensatie-uren

- 1 Indien de werknemer gebruik maakt van de spaarvariant genoemd in artikel 4.1.1 lid 2 of van een overeengekomen periode van opbouw van compensatieverlof en hij zijn werk niet verricht wegens ziekte, dan worden de compensatie-uren slechts over de eerste vier weken van zijn arbeidsongeschiktheid opgebouwd.
- 2 Is of wordt de werknemer ziek tijdens geplande of ingeroosterde compensatie-uren dan worden deze uren afgeschreven van het tegoed aan compensatie-uren.
- 3 Compensatie-uren vervallen aan het eind van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, met uitzondering van de spaarvariant.

Artikel 4.1.3a Overwerk

- 1 De werkgever kent aan de werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en een functieprofiel anders dan (DLO) 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. De vrije tijd dient binnen een termijn van 6 maanden te zijn opgenomen.
- 3 De toeslag is een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris over de duur van het overwerk, namelijk:
 - 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.
- 4 Overwerk dat korter duurt dan een half uur en aansluit op het werkrooster van de werknemer, wordt niet vergoed.
- 5 De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van overwerk, indien de werkgever meent dat er sprake is van bijzondere omstandigheden die overwerk verhinderen.

Artikel 4.1.3b Maaltijdvergoeding

- 1 Bij overwerk van meer dan twee uur verstrekt de werkgever een maaltijd of een maaltijdvergoeding voor de werkelijk gemaakte, aantoonbare kosten voor een avondmaal tot een maximum van €16,26.
- 2 De werkgever kan dit artikel op overeenkomstige wijze toepassen op met overwerk vergelijkbare situaties.

Artikel 4.1.4a Onregelmatige dienst

- 1 De werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 of een functieprofiel anders dan (DLO) Onderzoeker of Promovendus ontvangt een toelage (TOD) indien hij, in opdracht van de werkgever, anders dan overwerk, regelmatig of vrij regelmatig werk verricht binnen de tijden genoemd in lid 2.
- 2 De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris over de ingeroosterde uren:
 - 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 lid 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 Voor werknemers die op 1 november 2015 een vaste toelage of afgebouwde vaste toelage Onregelmatige dienst ontvangen behouden deze indien voldaan blijft worden aan de voorwaarden. Artikel 5.1.5b van de CAO DLO 2011-2013 blijft op hen van toepassing.

Artikel 4.1.4b Afbouwregeling TOD

- 1 De werknemer van wie het maandinkomen buiten zijn toedoen blijvend met 3% wordt verminderd tengevolge van beëindiging of vermindering van de toelage genoemd onder artikel 4.1.4a 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 is: het verschil tussen de toelage die de werknemer in de 12 maanden voorafgaande aan de verlaging gemiddeld per maand ontving en de maandelijkse toelage die hij na de verlaging ontvangt.
- 3 De uitkeringsduur is gelijk aan $\frac{1}{4}$ gedeelte van de tijd -zonder een onderbreking langer dan twee maanden- waarin de werknemer voorafgaande aan de ingangsdatum van de verlaging de toelage heeft genoten. De uitkeringsduur is maximaal 3 jaar.
- 4 De uitkeringsduur wordt verdeeld over 3 gelijke perioden. De hoogte van de toelage bedraagt voor eerste periode 75%, voor de tweede periode 50% en voor laatste periode 25%.

Artikel 4.1.5 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

- 1 De werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 of een functieprofiel anders dan (DLO) Onderzoeker of Promovendus ontvangt een toelage indien hij zich, in opdracht van de werkgever, buiten de voor hem geldende werktijden bereikbaar en beschikbaar dient te houden om zo nodig werk te verrichten.
- 2 De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van zijn uursalaris, maar niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
- 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 artikel 4.1.3a toegepast 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 werk te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Artikel 4.1.6 Oproepkrachten

In afwijking van artikel 628 lid 1 en 5 BW hebben oproepkrachten indien zij geen werk verrichten geen recht op loondoorbetaling. Het betreft hier uitsluitend:

- zaalwachten;
- horecafuncties;
- surveillanten;
- enquêteurs;
- taal-, sport- en muziekdocenten;
- correctoren;
- balie- en voorlichtingsmedewerkers;
- personenchauffeurs;
- garderobemedewerkers;
- studenten (niet zijnde student-assistenten) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

Partijen kunnen gedurende de looptijd van de CAO deze lijst aanvullen.

Artikel 4.1.7 Seniorenregeling

- 1 Op de werknemer die vóór 1 januari 2014 de 59 jarige leeftijd heeft bereikt is de Uitvoeringsregeling Seniorenregeling DLO 2005 van toepassing.
- 2 Vervallen.
- 3 Voor de werknemer die op 1 april 2007 gebruik maakte van de regeling geldt dat hij gebruik kan maken van de 3-daagse werkweek zoals genoemd in artikel 2 lid 2 en 3 van de in lid 1 genoemde uitvoeringsregeling.

paragraaf 2 Vakantie en verlof

Artikel 4.2.1 Feestdagen

- 1 De werknemer heeft recht op betaald verlof op Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en 5 mei in lustrumjaren, voor zover genoemde dagen niet op zaterdag of zondag vallen.
- 2 Indien de werknemer een voor hem religieuze feest- of gedenkdag wil vieren dient hij tijdig een verzoek hiertoe in. De werkgever kan zo'n verzoek niet afwijzen. Het verlof wordt afgeschreven van zijn tegoed aan vakantie- of compensatie-uren.

Artikel 4.2.2 Vakantie en keuzeverlof

- 1 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.
- 2 De in lid 1 genoemde bovenwettelijke vakantie-uren worden verhoogd met 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)

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.
- 3 Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt voor de werknemer, waarvan het dienstverband vóór of op de vijftiende van de maand respectievelijk aanvangt of eindigt, de eerste van die maand als respectievelijk start dan wel einddatum gehanteerd.
Bij respectievelijk aanvang of einde van het dienstverband ná de vijftiende van de maand wordt de eerste van de volgende maand als start of einddatum gehanteerd.
Heeft het dienstverband korter dan een maand geduurd, dan geldt een zuiver proportionele berekening.

Artikel 4.2.3 Onderbreking van de werkzaamheden

- 1 De werknemer bouwt geen vakantie-uren op over de tijd waarin hij geen recht heeft op loondoorbetaling omdat hij zijn werk niet verricht. Dit geldt niet voor de werknemer die wegens ziekte zijn werk niet verricht, ongeacht of er sprake is van loondoorbetaling.
- 2 Over de periode van ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 4.3.1, lid 3 worden naar evenredigheid van het verlof geen vakantie-uren opgebouwd.

Artikel 4.2.4 Opnemen van vakantie-uren

- 1 De werkgever stelt schriftelijk het tijdstip van begin en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer.
- 2 De werknemer moet de vakantie zoveel mogelijk opnemen in het jaar waarin deze wordt verkregen.
- 3 De werkgever kan alleen wegens dringende bedrijfsbelangen, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde vakantietijdvak wijzigen. Indien de werknemer hierdoor onvermijdelijk aantoonbare schade lijdt, zal deze worden vergoed.

Artikel 4.2.5 Aaneengesloten vakantie

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

Artikel 4.2.6 Ziekte tijdens vakantie

Indien de werknemer ziek wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop hij ziek is niet als vakantie-uren worden aangemerkt.

Dit geldt alleen na een akkoord van de leidinggevende of na het overleggen van een medische verklaring.

Artikel 4.2.7 Vakantie bij einde dienstverband

- 1 Bij einde dienstverband zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld zijn nog resterende vakantie-uren op te nemen. Deze uren mogen alleen na onderling overleg van werkgever en werknemer in de opzegtermijn worden begrepen.
- 2 Voor elk niet genoten vakantie-uur zal een bedrag gelijk aan 1/156 deel van het laatstgenoten maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantie-uitkering, worden uitbetaald.
- 3 Teveel genoten vakantie wordt verrekend.

Artikel 4.2.8 Voorschot

- 1 De werkgever kan toestaan dat een werknemer in een kalenderjaar meer uren vakantie opneemt dan zijn aanspraak van het lopende jaar. De aanspraak op vakantie over het eerstvolgende jaar mag hierdoor bij een volledige arbeidsduur niet minder worden dan 144 vakantie-uren.
- 2 De in een kalenderjaar teveel genoten vakantie wordt in mindering gebracht op de aanspraak van vakantie over het eerstvolgende jaar.

Artikel 4.2.9 Verval en verjaring vakantieaanspraak

- 1 De aanspraak op wettelijke vakantie-uren vervalt 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is opgebouwd, 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 de aanspraak is verkregen.
- 2 De aanspraak op bovenwettelijke vakantie-uren en een eventueel saldo opgebouwd tot 1 januari 2012 verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verkregen.

paragraaf 3 Buitengewoon verlof

Artikel 4.3.1 Buitengewoon verlof voor zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten, kort ander verzuim, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg geldt dat:

- 1 bij zwangerschaps- en bevallingsverlof de werknemer recht heeft op doorbetaling van het volledige maandinkomen. De werknemer die recht heeft op dit verlof is verplicht mee te werken aan de aanvraag van

een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg bij het UWV. Deze uitkering wordt in mindering gebracht op de volledige doorbetaling van het maandinkomen.

- 2 onder 'kort verzuim' verlof wegens 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' ook valt: zijn huwelijk, sluiting van samenlevingscontract, aangaan geregistreerd partnerschap (vier dagen, met vermindering van eventueel hiervoor met een eerdere partner al opgenomen dagen).
- 3 Bij zorgverlof ontvangt de werknemer over de verleende verlofuren:
 - a 70% van het maandinkomen, met een minimum van het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon;
 - b 90% van zijn maandinkomen, wanneer hij een maandsalaris heeft hoger dan het salarisbedrag van schaal 3 nummer 13 maar lager dan of gelijk aan het salarisbedrag van schaal 5 nummer 12, met een minimum van het voor hem geldende minimumloon;
 - c 100% van zijn maandinkomen wanneer hij een maandsalaris heeft ter hoogte van het salarisbedrag van schaal 3 nummer 13 of lager, met een minimum van het voor hem geldende minimumloon.
- 4 Ouderschapsverlof
Op de werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind is de Uitvoeringsregeling (Gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof van toepassing.

Artikel 4.3.2 Buitengewoon verlof i.v.m. bijzondere omstandigheden

Indien hij daar aanleiding toe ziet kan de werkgever in bijzondere omstandigheden buitengewoon verlof, voor een beperkte, per geval vast te stellen tijdsduur toekennen.

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

paragraaf 4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 4.4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de werknemer die zijn werk niet kan verrichten wegens ziekte is de Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid van toepassing.

Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

paragraaf 1 Algemeen

Artikel 5.1 Deeltijd dienstverband

In afwijking van artikel 1.4 wordt het Keuzemodel voor een werknemer die een deeltijd dienstverband heeft niet naar evenredigheid toegepast.

Artikel 5.2 Uitgangspunten

De werkgever stelt nadere regels voor de te volgen administratieve procedures.

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

paragraaf 2 Bronnen en Doelen

Artikel 5.2.1 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 5.2.2, lid 1, sub e t/m i, met uitzondering van de onder h genoemde vergoeding (e-)fiets;
 - b salaris, inclusief vakantiegeld;
 - c eindejaarsuitkering.

Artikel 5.2.2 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 4.1.1, lid 2 gedurende maximaal 7 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar worden ingezet.
 - b verlenging ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 4.3.1, lid 4 gedurende maximaal 3 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar.

Pas nadat het op grond van dit artikel gespaarde extra ouderschapsverlof is opgenomen, 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 functievervulling 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 vervallen
 - g vervallen
 - h fiscale vrijstellingsmogelijkheden voor (extra) vergoeding reiskosten woon-werkverkeer, een (e-)fiets of elektrische scooter;
 - 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, voor zover de werknemer valt onder de in artikel 5.3.4 van de CAO DLO 2011-2013 bedoelde overgangsregeling.

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 5.2.3 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 waardevast.

De waarde van een verlofjaar, indien er een ruil plaatsvindt 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 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 verlofjaar bepaald blijven op die van het jaar voorafgaande aan het boekjaar.

paragraaf 3 Keuze en beslissing

Artikel 5.3.1 Keuze

- 1 De werknemer kan eenmaal per jaar een keuze maken. De werkgever stelt nadere regels 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.
- 3 De keuze van de werknemer wordt pas definitief nadat de werkgever hiermee heeft ingestemd.

Artikel 5.3.2 Beslissing

De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever aan de werknemer medegedeeld d.m.v. goedkeuring/handtekening op het definitieve keuzeformulier.

Indien tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, voldoet de werkgever aan het verzoek van de werknemer.

De werkgever kan, nadat hij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd onder opgaaf van redenen afwijzen.

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 5.3.3 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 nettosalaris 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 verlofuren niet kan inleveren, zal de geldwaarde van deze uren middels het inleveren van bruto dan wel netto plaatsvinden binnen de fiscale regelgeving.
- 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 5.3.4 Verrekening bij einde dienstverband

Bij einde dienstverband in de loop van het boekjaar, gelden de aanspraken naar evenredigheid. Zo nodig kunnen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Hoofdstuk 6 Inzetbaarheid

paragraaf 1 Inzetbaarheid

Artikel 6.1.1 Inzetbaarheid: ondersteuning door werkgever

- 1 De werkgever ondersteunt de inzetbaarheid in ieder geval door:
 - a de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer;
 - b de mobiliteit en bredere inzetbaarheid van de werknemer.Afspraken hierover kunnen afhankelijk van de situatie worden vormgegeven via R&O, loopbaangesprek, Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, Werk naar Werk (WnW), Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of individuele afspraken.
- 2 Ter uitvoering van het in lid 1 genoemde zorgt de werkgever voor:
 - a het tenminste eenmaal per jaar voeren van een Resultaat- en ontwikkelingsgesprek (R&O-gesprek) tussen de direct leidinggevende en zijn werknemer. Bovendien zal er een R&O-gesprek worden gevoerd indien de werknemer daarom verzoekt.
 - b het tenminste eenmaal in de vier jaar voeren van een loopbaangesprek tussen de direct leidinggevende en zijn werknemer. 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.
- 3 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de scholing, die in het kader van inzetbaarheid is afgesproken, te volgen.
- 4 Over mobiliteit en demotie kunnen in een R&O- of loopbaangesprek, een Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, WnW-traject, de uitvoering Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of individuele afspraken gemaakt worden. Externe mobiliteit wordt ondersteund met incentives, loopbaanadvies, via begeleiding en coaching.

Artikel 6.1.2 Inzetbaarheid: verantwoordelijkheid werknemer

- 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 en doelstellingen in het R&O-gesprek, loopbaangesprek, een Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, WnW-traject, Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of in individuele afspraken.
- 2 Voor zover scholing in verband met de te verrichten werkzaamheden noodzakelijk is of in het R&O-gesprek, loopbaangesprek, een Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, WnW-traject, Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of individueel afgesproken is, zal de werknemer daaraan zijn volledige en actieve medewerking verlenen, binnen redelijke grenzen ook in eigen tijd.
- 3 Het niet of onvoldoende meewerken aan de realisatie van afgesproken inzetbaarheidsafspraken of – doelstellingen zal worden aangemerkt als ernstig tekortschieten in de verplichting van de werknemer zijn inzetbaarheid op peil te houden.

Artikel 6.1.3 Andere Werkzaamheden

- 1 De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voor zover het belang van het werk of de organisatie dit vordert, worden verplicht tot het tijdelijk verrichten van andere dan de bedongen werkzaamheden 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 dit vordert, worden overgeplaatst, hetgeen inhoudt dat hij voor bepaalde of onbepaalde tijd op een andere functie en/of elders binnen de organisatie te werk wordt gesteld.
- 3 De werkgever neemt de beslissing tot het tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden of tot overplaatsing na overleg met de werknemer en op basis van een redelijke afweging van de wederzijdse belangen, waarbij de persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden meegenomen.

paragraaf 2 Resultaat- en ontwikkelingsgesprek, loopbaangesprek en Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 6.2.1 Resultaat- en ontwikkelingsgesprek

- 1 De werkgever hanteert het op competentie management gebaseerde R&O-gesprek waarin minimaal eenmaal per jaar aan de orde komen:
 - persoonlijk Resultaat- en Ontwikkelplan;
 - loopbaanontwikkeling korte en/of lange termijn afspraak over eerstvolgend loopbaangesprek;
 - coachevaluatie;en aanvullend voor promovendi:
 - opleidings- en begeleidingsplan promovendus.
- 2 Afspraken met betrekking tot de werkwijze:
 - leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken;
 - 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; -
 - 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 aanloopschaal naar functionele schaal plaats.

Artikel 6.2.2 Loopbaangesprek

Afspraken met betrekking tot de werkwijze:

- de leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken
- 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.

Artikel 6.2.3 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 zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.
- 3 In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek en op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, maar 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.

paragraaf 3 Begeleiding van Werk naar Werk (WnW)

6.3.1 Doel en aanleiding WnW

- 1 Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit is gericht op de verwerving van een betere positie van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt en daarmee een verhoging van de werkzekerheid. WnW beoogt de werknemer daarbij extra te ondersteunen naast bijvoorbeeld R&O –en/of loopbaangesprekken. Het werken aan inzetbaarheid en ontwikkeling is op grond van de artikelen 6.1.1 en 6.1.2 van de CAO bovendien verplicht voor zowel de werkgever als de werknemer.
- 2 De aanleiding tot een besluit van de werkgever om WnW te starten is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden (al dan niet op termijn). Onder bedrijfseconomische omstandigheden kunnen begrepen worden marktontwikkelingen, verslechterende financiële situatie, structurele werk- of omzetvermindering, bedrijfsorganisatorische redenen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, technologische veranderingen, zoals automatisering, of een bedrijfsverhuizing. Ook in R&O- of loopbaangesprekken kunnen uiteraard afspraken worden gemaakt over inzetbaarheid en ontwikkeling in relatie tot bedrijfseconomische omstandigheden of de gevolgen daarvan.

6.3.2 Randvoorwaarden

- 1 Uitgangspunt is dat zo mogelijk schoksgewijze reorganisaties worden vermeden en organisatiewijzigingen worden gerealiseerd met WnW.
- 2 Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een noodzaak tot onmiddellijke organisatiewijziging dan treedt met inachtneming van de WOR en hoofdstuk 10 van de CAO de reorganisatieprocedure in werking zonder voorafgaand WnW. Eventuele lopende WnW-trajecten kunnen alsdan worden beëindigd door de werkgever.
- 4 Deze paragraaf ziet niet op de trajecten die door de werkgever worden gestart om in de persoon gelegen redenen zoals disfunctioneren.

6.3.3 Overleg, advies en melding

- 1 De werkgever kan besluiten tot de start van een WnW-traject voor één of meerdere werknemers, bijvoorbeeld een team, sectie, afdeling of business unit. In het besluit wordt aangegeven welke groep(en) van werknemers een WnW-traject wordt aangeboden, welke functies wanneer en in welke mate wijzigen of verdwijnen en welke nieuwe functies worden voorzien. Het besluit omvat de begin- en einddatum van het WnW-traject. Voor het verstrijken van de einddatum zal door de werkgever worden aangegeven of na de WnW-periode een reorganisatie conform hoofdstuk 10 zal worden gestart.
- 2 Het WnW-besluit van de werkgever, zoals bedoeld in lid 1, wordt direct gemeld aan de OR. De OR wordt verder periodiek geïnformeerd over het aantal werknemers in de WnW-trajecten, alsook in algemene zin over de aanvang, de voortgang en de resultaten. Indien een WnW-besluit, zoals bedoeld in lid 1, ziet op een organisatiewijziging zoals beschreven in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de WOR dan wordt hierover advies gevraagd aan de OR en wordt de organisatiewijziging gemeld aan de vakbonden betrokken bij deze cao. De werkgever verstrekt alsdan een overzicht van de beweegredenen, het beoogde resultaat en de gevolgen van de organisatiewijziging.
- 3 Leidt WnW volgens de werkgever niet voldoende (snel) tot resultaten, dan wordt dit gemeld aan de OR en de vakbonden betrokken bij de CAO DLO.

6.3.4 Plan van aanpak

- 1 Binnen 6 weken na het besluit van de werkgever WnW te starten wordt een Plan van Aanpak overeengekomen, bij voorkeur op basis van een voorstel van de individuele werknemer, zo nodig met professionele ondersteuning.
Bij het overleg hierover tussen werkgever en werknemer wordt relevante beschikbare informatie, zoals marktontwikkelingen, strategische plannen, jaarplannen en begroting/jaarplan van Wageningen UR en van de eenheden betrokken.
- 2 De werkgever benoemt naar de individuele werknemer de gewenste kennis, kunde en competenties om duurzaam inzetbaar en mobiel te kunnen zijn en de voorziene datum van de formatiewijziging.
- 3 Een voorstel voor een Plan van Aanpak omvat:
 - aanleiding
 - heldere doelen, waaronder doelfunctie(s)

- fasering, duur en einddatum,
 - werkwijze
 - processtappen en
 - benodigde faciliteiten, inclusief begeleiding en kosten.
- 4 In het plan wordt ook de aard van de na afloop te trekken conclusies beschreven, ten aanzien van onder meer de duurzame inzetbaarheid, interne of externe mobiliteit of andere conclusies, zoals omscholing.
 - 5 De werkgever faciliteert bij voorbeeld opleidingen, scholingen, (tijdelijke) detacheringen, interne en externe stages of EVC-trajecten.
 - 6 In voorkomende gevallen kan een tijdelijke oplossing zijn het overnemen van overschot aan werk van anderen binnen Wageningen UR of het uitvoeren van werk buiten Wageningen UR. Werknemers zijn verplicht hieraan mee te werken, indien dit redelijkerwijs kan worden gevraagd.

6.3.5 Wederzijdse rechten en plichten

- 1 Een door de werkgever aangeboden WnW-traject duurt 10 maanden of langer.
- 2 Gedurende het WnW-traject zijn de rechtspositionele bepalingen van de CAO van toepassing.
- 3 Werkgever en werknemer zijn ook gedurende het WnW-traject beiden verplicht te werken aan inzetbaarheid zoals beschreven in de paragraaf 1 van dit hoofdstuk. De werkgever zorgt voor begeleiding en ondersteuning van de werknemer en de werknemer levert met name een aantoonbare en actieve inzet ter realisering van het vastgestelde Plan van Aanpak.
- 4 De werknemer is verplicht een aangeboden doelfunctie te aanvaarden. Het weigeren van een aangeboden doelfunctie heeft tenminste tot gevolg dat er geen recht meer is op een persoonlijke toelage, voorzieningen of aanspraken zoals beschreven in de volgende leden.
- 5 Van de werknemer, die in het kader van een WnW-traject in een lagere functie of op een lager indelingsniveau wordt geplaatst, wordt de salarisschaal verlaagd met ingang van de maand volgend op de plaatsing. De werknemer wordt in dat geval een persoonlijke toelage toegekend. De verlaging van de salarisschaal is maximaal één schaal. Zo mogelijk wordt horizontaal overgestapt. De toelage is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salarisniveau en wordt direct in de maand na de plaatsing in stappen van 1 periodiek per jaar afgebouwd. De werkgever of de werknemer kan deze persoonlijke toelage omzetten in een eenmalige afkoopsom gelijk aan de nominale waarde van de aflopende toelage over de resterende periode plus 10%.
- 6 De werknemer behoudt tot het nieuwe schaalmaximum recht op jaarlijkse periodieken, indien hij volgens de werkgever tenminste goed (conform de R&O-beoordelingscategorieën) functioneert in de functie waaraan de lagere schaal is gekoppeld.
- 7 Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.5 van het Pensioenreglement ABP blijft het oorspronkelijke hogere inkomen als pensioengevend inkomen gelden.
- 8 De werkgever draagt zorg voor de uitvoering van de Werving en Selectieprocedure Wageningen UR en de daarin vastgelegde voorrangsposities van interne kandidaten.

6.3.6 Geschillen

Het Reglement Individueel Klachtrecht is van toepassing, indien en voor zover er niet tot overeenstemming kan worden gekomen over het Plan van Aanpak, de zorgvuldigheid van de gevolgde procedure, de redelijkheid van de individuele doelfunctie(s) of van de toegekende faciliteiten. De Klachtencommissie geeft een gekwalificeerd advies aan de werkgever en de werknemer. Werkgever en werknemer mogen alleen gemotiveerd van dit gekwalificeerde advies afwijken. De aanleiding of het besluit tot een WnW-traject is geen onderwerp van toetsing.

Hoofdstuk 7 Vergoedingen en tegemoetkomingen

Artikel 7.1 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 in verband met werk vergoed, dit na toestemming van de werkgever.

Artikel 7.2 Scholingskosten

- 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 vergoeding van kosten zal in mindering worden gebracht op de transitievergoeding indien de kosten zijn gemaakt in verband met een bredere inzetbaarheid van de werknemer op de externe arbeidsmarkt en de werknemer bij de toekenning van deze vergoeding daarmee schriftelijk heeft ingestemd of indien de werkgever gehouden is de kosten te maken op grond van afspraken met werknemer(s) of verenigingen van werknemers betrokken bij deze cao.
- 5 De werkgever stelt in overleg met de COR Wageningen UR hiervoor nadere richtlijnen vast.

Artikel 7.3 Verplaatsingskosten

Werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming woon-werkverkeer en verhuiskosten, zoals uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen UR

Artikel 7.4 Dienstreizen

De werknemer heeft aanspraak een tegemoetkoming in kosten van dienstreizen, zoals uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen UR.

Artikel 7.5 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Artikel 7.5.1 Vergoeding BHV

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

Artikel 7.5.2 Basisgratificatie

- 1 Aan de 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.

Artikel 7.5.3 Functiegratificatie

- 1 Aan de 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 7.5.4 Jubileumgratificatie

Wanneer de werknemer gedurende 12,5 of 25 achtereenvolgende jaren zijn BHV taken goed heeft uitgevoerd, wordt hem een jubileumgratificatie toegekend van respectievelijk € 460,- of € 920,- bruto.

Hoofdstuk 8 Bijzondere rechten en verplichtingen

Artikel 8.1 Nevenwerkzaamheden

Op de werknemer die nevenwerkzaamheden verricht is de Uitvoeringsregeling Nevenwerkzaamheden Wageningen UR van toepassing.

Artikel 8.2 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 8.3 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 werkzaamheden verricht, op te volgen.
- 2 Ook is de werknemer verplicht alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, welke hem tijdens zijn dienstverband ter kennis zijn gekomen, gedurende het bestaan van zijn dienstverband alsook daarna vertrouwelijk te behandelen, uitsluitend te gebruiken binnen de strekking van het dienstverband, 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 8.4 Medewerking regresrecht werkgever

Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer door toedoen van (een) derde(n) is veroorzaakt, kan de werkgever bij genoemde derde(n) een vordering tot schadevergoeding indienen. De werknemer zal de werkgever daarbij al zijn medewerking verlenen en alles doen en nalaten wat voor de uitoefening van dit regresrecht gewenst en/of noodzakelijk is.

Artikel 8.5 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 8.6 Non-actiefstelling

- 1 De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen indien de werkgever daarvoor zwaarwichtige redenen heeft of indien de werknemer zijn verplichtingen op grond van de wet, de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst niet nakomt.
- 2 Het in lid 1 genoemde 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 8.7 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 8.8 Horen en mededeling

- 1 Voordat de werkgever de werknemer op non-actief stelt of schorst zal hij de werknemer oproepen om te worden gehoord.
- 2 Een besluit tot non-actief stelling, tot verlenging daarvan of tot schorsing zal de werkgever met opgave van duur en reden(en) zo spoedig mogelijk per aangetekende brief aan de werknemer laten weten.

Hoofdstuk 9 Einde dienstverband

Artikel 9.1 Beëindiging dienstverband

- 1 Bij beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, tenzij in deze cao anders is bepaald. Het dienstverband eindigt in ieder geval van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 2 In afwijking van artikel 670 lid 3 BW geldt geen opzegverbod tijdens het vervullen van militaire- of vervangende dienst.

Artikel 9.2 Opzegtermijn

- 1 In afwijking van artikel 7:672 leden 2 ,3 en 6 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 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.

Artikel 9.3 Ontslagbescherming bij lidmaatschap vakvereniging

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.

Artikel 9.4 Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

- 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 en 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, hebben op grond van dit artikel recht op een ontslaguitkering volgens de norm zoals opgenomen in artikel 9 van het desbetreffende Protocol gepubliceerd op WUR-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 WUR-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 meerwaarts bijgesteld ten aanzien van het niveau, de duur en de opbouw van de aanspraak op een Bovenwettelijke WW-uitkering.

Artikel 9.5 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 wordt aan zijn 'nagelaten betrekkingen' een bedrag uitgekeerd van driemaal het laatst genoten maandinkomen vermeerderd met de vakantie-uitkering. Voor het overige is artikel 7:674 BW onverkort van toepassing.
- 3 Overlijdensuitkeringen op grond van de ZW, WAO, WIA en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

Hoofdstuk 10 Reorganisaties

Paragraaf 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 10.2.12 zal hiertoe door de werkgever overleg met de vakbonden worden gevoerd.
De werkgever verstrekt in de situatie 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.
- 3 Informatie die door de werkgever dan wel door de vakbonden in het kader van deze afspraken ter beschikking is gesteld zal –indien de inbrenger dat verzoekt – vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking alleen plaatsvinden met instemming van beide partijen.
- 4 De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming daarover.

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.

Paragraaf 2 Sociaal Plan

Artikel 10.2.1 Herplaatsingsperiode en ontslag

- 1 De werkgever streeft ernaar 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 de Ontslagregeling en als zodanig wordt aangewezen. De artikelen 10.2.2 t/m 10.2.9 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 10 maanden exclusief de opzegtermijn 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 10 maanden exclusief de opzegtermijn.
- 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 zoals bedoeld in artikel 10.2.5 aan te bieden.
- 2 De werkgever voert een actief om-, bij- en herscholingsbeleid ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van de herplaatsingskandidaat.
- 3 Herplaatsingskandidaten genieten een voorrangpositie bij de vervulling van vacatures overeenkomstig 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 alleen na om-, bij- en herscholing in een passende functie kan worden herplaatst kan hiertoe worden verplicht.

Artikel 10.2.3 Anticiperen op reorganisatie

De werkgever kan de artikelen 10.2.2, lid 7, 8 en 9, 10.2.6, 10.2.7 en 10.2.9 toepassen op de werknemer wiens arbeidsplaats binnen afzienbare tijd komt te vervallen.

Artikel 10.2.4 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 10.2.5 Passende functie

- 1 Van een passende functie is sprake indien de herplaatsingskandidaat volgens de werkgever beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie goed te kunnen uitoefenen dan wel indien de herplaatsingskandidaat volgens 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 Van een passende functie is geen sprake indien de voor de functie geldende salarisschaal 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 Van de herplaatsingskandidaat, die in een lagere functie of op een lager indelingsniveau wordt geplaatst, wordt, met ingang van de maand volgend op de plaatsing in een lagere salarisschaal, de salarisschaal tot dit niveau verlaagd en wordt alsdan een persoonlijke toelage toegekend.
De verlaging van de salarisschaal is maximaal twee schalen. Zo mogelijk wordt horizontaal overgestapt.
De toelage is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salarisoniveau en wordt direct in de maand na plaatsing in stappen van 1 periodiek per halfjaar afgebouwd.
De werkgever of de werknemer kan deze persoonlijke toelage omzetten in een eenmalige afkoopsom gelijk aan de nominale waarde van de aflopende toelage over de resterende periode plus 10%.
- 5 De werkgever kan de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, voor wie de functie als passend kan worden beschouwd, herplaatsen in die functie.

Artikel 10.2.6 Woon- werkverkeer

- 1 De herplaatsingskandidaat voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie binnen Wageningen UR 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 Uitvoeringregeling 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 10.2.7 Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

De herplaatsingskandidaat die in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie binnen Wageningen UR 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 10.2.8 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 10.2.9 Salarissuppletie

- 1 De herplaatsingskandidaat die zelf ontslag neemt wegens een nieuwe 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 10.2.10 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 artikel 9.4 van toepassing.

Artikel 10.2.11 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 9.4 lid 1.
- 2 Ter bepaling van de duur en de hoogte van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt als ingangsdatum uitgegaan van de datum waarop de herplaatsingskandidaat ontslag neemt bij werkgever.
- 3 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 10.2.12 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 10.2.13 Hardheidsclausule

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

Hoofdstuk 11 Klachtenregelingen

paragraaf 1 Ongewenste omgangsvormen

Artikel 11.1.1 Commissie

De werkgever stelt, indien een klacht zich voordoet, een externe onafhankelijke klachtencommissie in.

Artikel 11.1.2 Reglement

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

paragraaf 2 Individueel klachtrecht

Artikel 11.2.1 Instellen/Taak Commissie

De werkgever stelt een commissie in. De werknemer kan bij deze commissie een klacht indienen die betrekking heeft op het werk, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden (waaronder begrepen de uitkomsten van het R&O-gesprek).

Artikel 11.2.2 Samenstelling Commissie

De klachtencommissie individueel klachtrecht bestaat uit drie leden waarvan één lid wordt aangewezen door de werkgever en één lid door de COR Wageningen UR. Het derde lid, de voorzitter, wordt voorgedragen door de werkgever en de COR Wageningen UR. De commissie brengt advies uit aan het College van Bestuur van de Stichting DLO.

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.

Bijlage A Overzicht salarisschalen 2012-2016

																		salaris		salaris	
																		1-7-2012	1-1-2016	(voorwaardelijk)*	
																		€	€	€	
0																			1484	1506	1529
1	0																		1514	1537	1560
2	1																		1546	1569	1593
3	2	0																	1584	1608	1632
4	3	1																	1625	1649	1674
5	4	2																	1660	1685	1710
6	5	3	0																1701	1727	1753
7	6	4	1																1740	1766	1792
8	7	5	2	0															1779	1806	1833
9	8	6	3	1															1816	1843	1871
10	9	7	4	2															1864	1892	1920
	10	8	5	3	0														1922	1951	1980
	11	9	6	4	1														1986	2016	2046
	12	10	7	5	2														2048	2079	2110
		11	8	6	3														2106	2138	2170
		12	9	7	4	0													2169	2202	2235
		13	10	8	5	1													2230	2263	2297
			11	9	6	2													2294	2328	2363
			12	10	7	3	0												2359	2394	2430
				11	8	4	1												2420	2456	2493
				12	9	5	2			0									2485	2522	2560
					10	6	3	0											2548	2586	2625
					11	7	4	1	1										2611	2650	2690
						8	5	2											2671	2711	2752
						9	6	3	2										2760	2801	2843
						10	7	4											2858	2901	2945
							8	5	3	0									2972	3017	3062
							9	6											3094	3140	3187
							10	7	4	1									3220	3268	3317
								8	5	2									3360	3410	3461
								9	6	3	0								3497	3549	3602
								10	7	4	1								3637	3692	3747
									8	5	2								3773	3830	3887
									9	6	3	0							3911	3970	4030
									10	7	4	1							4051	4112	4174
										8	5	2							4232	4295	4359
										9	6	3	0						4424	4490	4557
										10	7	4	1						4618	4687	4757
											8	5	2						4825	4897	4970
											9	6	3	0					5036	5112	5189
											10	7	4	1					5247	5326	5406
												8	5	2					5459	5541	5624
												9	6	3	0				5671	5756	5842
												10	7	4	1				5880	5968	6058
													8	5	2				6089	6180	6273

Bijlage B Toelichting processtappen WnW-trajecten

Startgesprek WnW-fase

De werknemer wordt schriftelijk of per email uitgenodigd voor het eerste gesprek over inzetbaarheid en mobiliteit. Hij wordt geïnformeerd over de aanleiding en doelstellingen van het WnW-traject en de processtappen. De marktontwikkelingen, relevante informatie, zoals strategische personeelsplanning van zijn eenheid en de R&O-resultaten worden besproken en er worden afspraken gemaakt over de individuele invulling van het persoonlijke WnW-traject, zoals het aantal gesprekken, de duur van het traject, de einddoelen en het eventuele vervolgtraject. Van het gesprek wordt een verslag gemaakt door de werkgever. De werknemer ontvangt hiervan een kopie. Uiterlijk een week voordat het Plan van Aanpak wordt overeengekomen is het verslag voor de werknemer beschikbaar.

Vervolggesprekken

De werknemer wordt ook voor vervolggesprekken schriftelijk of per email uitgenodigd. Ook van deze gesprekken wordt een verslag opgesteld. De werknemer ontvangt hiervan een kopie.

Eindgesprek WnW-traject

Het WnW-traject eindigt op de afgesproken datum of zoveel eerder als de doelen bereikt zijn, dan wel bij aanvang van een reorganisatie zoals bedoeld in hoofdstuk 10 van de CAO. Er vindt een eindgesprek plaats waarin het plan van aanpak wordt geëvalueerd en de uitvoering van de conclusies van de werkgever over inzetbaarheid, interne en externe mobiliteit worden besproken.

Deelnemers aan de gesprekken

De gesprekken vinden in principe plaats tussen leidinggevende en werknemer; optie is de betrokken HR-adviseur de gesprekken te laten bijwonen. Zo nodig wordt bij mobiliteit een externe expert of loopbaancoach ingeschakeld. De werknemer kan zich laten bijstaan door een adviseur, bij voorbeeld een jurist of vakbondsconsulent, als hij behoefte heeft aan een professioneel advies, in principe voor eigen rekening. De werkgever kan een tegemoetkoming toekennen tot maximaal €750 bruto voor een externe adviseur. De werkgever biedt de werknemer persoonlijke bijstand, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, aan.

Verslaglegging

De verslagen van de gevoerde gesprekken worden schriftelijk vastgelegd, evenals de gemaakte afspraken, de vervolgstappen, de duur ervan en de einddatum, etc.. De leidinggevende is hiervoor verantwoordelijk. Het verslag van het startgesprek van het WnW-traject dient uiterlijk 1 week voor de vaststelling van het Plan van Aanpak voor de werknemer beschikbaar te zijn. Hij kan tot 1 dag voor het besluit een eventuele reactie kenbaar maken. Deze reactie wordt verwerkt in het verslag.

Reorganisatie

Bij aanvang van een herplaatsingsperiode als bedoeld in hoofdstuk 10 van de CAO kan het WnW-traject beëindigd worden. De werkgever stelt dan in overleg met de herplaatsingskandidaat een individueel begeleidingsplan op waarin de inspanningen van de werkgever en de herplaatsingskandidaat en alle relevante afspraken worden opgenomen conform artikel 10.2.2 lid 4.

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 moet verhuizen en die aangeeft extra tijd nodig te hebben, kan twee jaar bedenktijd worden verleend. Gedurende deze bedenktijd ontvangt de werknemer een reiskostenvergoeding alsof hij verhuisplichtig is, 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 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 'weggevend' 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 aanleiding gevende gevallen kan de werkgever maximaal de helft van de reistijd als werktijd aanmerken.

III Maatregelen verplaatsing onderneming

Artikel 1 Algemeen

Bij 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 moet hij binnen uiterlijk 4 jaar na de datum van het besluit tot verplaatsing van de onderneming 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 moet hij binnen uiterlijk 4 jaar na de datum van het besluit tot verplaatsing van de onderneming zijn verhuisd naar een woning niet verder dan 15 kilometer van de nieuwe vestiging.

Artikel 4 Voorzieningen woon-werkverkeer

Bij 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.

Op 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.

Bijlage D **Convenant Werkgever en Werknemersorganisaties betrokken bij de CAO DLO**

1 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid aan de vakverenigingen een bijdrage per werknemer per jaar te betalen. Dit bedrag is over 2015 € 17,16 en wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling bij de werkgever. Peildatum ter bepaling van het aantal werknemers is 1 januari.

2 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 van maximaal 48 uur per twee jaar verleend aan de werknemer voor het -op uitnodiging van een organisatie van werknemers- als cursist deelnemen aan een cursus,.
- 4 Het aantal uren dat op grond van het eerste, tweede, en derde lid dan wel op grond van het lidmaatschap van de OR aan de werknemer mag worden verleend, bedraagt tezamen ten hoogste 240 uren per jaar en ten hoogste 320 uur voor 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.

3 Vakbondsfaciliteiten

- 1 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.

4 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, dan wel kennis te nemen 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.

Bijlage E

Dit addendum vormt een geheel met artikel 2.4 CAO DLO

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

In artikel 2.4 van de CAO hebben partijen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om van artikel 7:668a, lid 5 onder b bij CAO voor bepaalde functies of functiegroepen gemotiveerd af te wijken van de maximale duur en aantal van elkaar opvolgende dienstverbanden.

Partijen hebben afgesproken in dit addendum een toelichting en motivering op te nemen.

Voor de navolgende functies of dienstverbanden kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar of tot een maximaal aantal van vier:

- a (DLO) Onderzoekers en HBO- Onderzoekers met wie een tijdelijk dienstverband is aangegaan en is verlengd waarbij de werkzaamheden tijdelijk extern worden gefinancierd of waarbij sprake is van co- financiering (tijdelijke programma- en/of projectfinanciering).
De reden voor de tijdelijke verlenging is gelegen in de noodzaak om aan de externe of co- financierer een gedegen product / resultaat te kunnen leveren.
- b Dienstverbanden waarbij de werkzaamheden niet structureel van aard zijn maar wel noodzakelijk voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van een tijdelijk (automatiserings)project) en niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode.

Tevens hebben partijen op grond van artikel 7:668a lid 9 BW dienstverbanden aangewezen die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer en waarvoor artikel 7:668a BW geheel of gedeeltelijk niet van toepassing is. Aangewezen zijn dienstverbanden met:

- c promovendi;
- d onderzoekstrainees gedurende een periode tot maximaal 4 jaar of tot maximaal 4 dienstverbanden.
Onderzoekstraineeships zijn opleidingsfuncties ter educatie van post-HBO- ers e post-academic (post-master en post-doc) gericht op het verkrijgen van specifieke of algemene onderzoeksvaardigheden.

UITVOERINGSREGELINGEN

I Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a werknemer: de werknemer, jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, die een dienstverband heeft met Stichting DLO;
- b werkgever: het college van bestuur van Stichting DLO;
- c maandinkomen: de som van het maandsalaris en de vaste toelagen ,waarop de werknemer aanspraak heeft ingevolge CAO DLO;
- d geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen(UWV), dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de deskundige of arbodienst;
- e geneeskundige verklaring: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek
- f bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- g WPA: de Wet privatisering ABP;
- h WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- i UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI);
- j pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- k arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en artikel 5 van de Wet WIA
- l arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van onder k gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- m passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- n gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;
- o werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband als werknemer;
- p Arbeidsongeschiktheidspensioen: een arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioenreglement;
- q herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;
- r ZW: de Ziektewet;
- s ZW-uitkering: ziekengeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
- t WW: de Werkloosheidswet;
- u Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Stichting DLO: aanvulling op WW-uitkering op grond van Werkloosheidswet;
- v Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- w WIA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA;
- x IVA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
- y WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
- z Arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- aa Deskundige: een deskundig persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14 eerste lid onderdelen b of c van die wet;
- bb AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet.

Artikel 2 Bedrijfsgezondheidszorg

- 1 De werknemer geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
- 2 De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de werknemer geschiedt door of vanwege de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever.
- 3 De werknemer is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding.
- 4 Onverminderd de mogelijkheid de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de werknemer de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever te onderwerpen.

Artikel 3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- 1 De werknemer die wegens rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof.
- 2 Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de omstandigheden waaronder die verricht worden.
- 3 Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte wordt het dienstverband van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd het bepaalde in:
 - a artikel 20 en artikel 20a;
 - b de mogelijkheid om het dienstverband, dan wel de omvang van het dienstverband, op verzoek van werknemer geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband, dan wel vermindering van de omvang van het dienstverband, wanneer het dienstverband voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de omvang van het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de functie.
- 4 De werkgever, die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de werknemer in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkt een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4 Loondoorbetaling tijdens ziekteverlof

- 1
 - a Indien een werknemer zijn arbeid niet of slechts gedeeltelijk verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, behoudt hij gedurende een tijdvak van 6 maanden 100% van zijn maandinkomen. Na afloop van die 6 maanden ontvangt hij tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 80% van zijn maandinkomen over de niet-gewerkte uren en ontvangt hij 100% van zijn maandinkomen over de gewerkte uren¹. Indien 80% van zijn (pro rato) maandinkomen minder is dan het minimumloon, ontvangt hij in plaats van 80% het (pro rato) minimumloon. Indien het tijdvak gedurende welke de betrokkene jegens de werkgever aanspraak heeft op maandinkomen wordt verlengd op grond van de situaties, bedoeld in art. 20, lid 6a, 6c en 6d geniet betrokkene 80% van zijn maandinkomen. De korting naar 80% wordt niet toegepast bij ziekteverlof in verband met zwangerschap of bevalling.

¹ Stel er zijn in een maand N werkbare uren en daarvan zijn er N1 uren gewerkt en N2 uren niet gewerkt (N= N1 + N2), het maandinkomen direct voor het ziek worden (maandsalaris + eventuele toelage) = B en het minimumloon = ML.
De loondoorbetaling bedraagt dan **(N1 x B) + {maximum van (N2 x 0,76 x B) of (N2 x ML) } / N.**

- b De betrokkene die in 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 80% van zijn maandinkomen.
 - c Bij de vaststelling van het maandinkomen onder 1a en b worden periodieke en algemene salarisverhogingen meegenomen.
- 2 De loondoorbetaling tijdens ziekteverlof eindigt uiterlijk bij einde dienstverband.
 - 3 Indien de werknemer een ZW-uitkering of een WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde maandinkomen recht heeft. Ingeval werknemer recht heeft op een ZW- uitkering of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstverbanden wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan het dienstverband, waaruit het maandinkomen wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstverbanden.
 - 4 Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door werknemer , de ZW-uitkering of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
 - 5 Vervallen
 - 6 Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan de werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de werkgever.

Artikel 5 Vervallen

Artikel 6 Ziekte veroorzaakt door een dienstongeval

- 1 Indien de ziekte, in verband waarmee de werknemer verlof geniet, naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, geniet hij ook na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde termijn van 6 maanden zijn volle maandinkomen, tenzij de ziekte in belangrijke mate is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de betrokkene.
- 2 Artikel 4, derde en vierde lid, zijn van toepassing.

Artikel 7 Voortgezet verlof wegens ziekte binnen vier weken

- 1 Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, eerste volzin, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte 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.
- 2 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 op de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof, of als de ziekte verschillende oorzaken heeft.
- 3 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.

Artikel 8 en 9 Vervallen

Artikel 10 Besmettelijke ziekten van derden

- 1 De werknemer , die in contact staat, of kort geleden heeft gestaan, met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet Publieke Gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de deskundige of arbodienst.
- 2 De werknemer die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de deskundige of arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
- 3 Gedurende de periode dat de werknemer ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle maandinkomen.

Artikel 11 Re-integratie van zieke betrokkenen

- 1 De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voor handen is, bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in een of meer functies bij een andere werkgever. De re-integratie geschiedt conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.

Artikel 11a Verplichtingen

De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.

Artikel 12 Onderzoek naar het recht op een WIA- uitkering

- 1 Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WIA- uitkering is de werknemer gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.
- 2 Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van die andere voorwaarden.
- 3 Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de werknemer binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 13 Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

- 1 Indien de werknemer in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte door de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, :
 - a worden zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle maandinkomen, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
 - b behoudt hij ook na de in artikel 4 lid 1, eerste volzin omschreven termijn voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht het volle maandinkomen per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 80% van het maandinkomen in de eigen functie.
- 2 De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de werknemer tijdens het verlof wegens ziekte op advies van de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht, waaronder tevens wordt verstaan een benoeming in een andere functie.
- 3 De in het eerste en tweede lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in die leden bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de WAO- of WIA- uitkering van de werknemer.
- 2 Tot de in het eerste en tweede lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend Arbeidsongeschiktheidspensioen en/of een herplaatsingstoelage, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste en tweede lid.

Artikel 14 Geen aanspraak maandinkomen

Geen aanspraak op maandinkomen bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die ter zake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste

informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 15 Verplichtingen werknemer en sanctie

- 1 De aanspraak op maandinkomen kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de werknemer :
 - a weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b weigert of verzuimt tijdig WIA- uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het UWV in te dienen;
 - c weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA- uitkering;
 - d de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de deskundige of arbodienst gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - g tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de deskundige of arbodienst, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - h in gebreke blijft op het door de deskundige of arbodienst bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken ziekte, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de deskundige of arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - j zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, eerste lid.
 - k zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub m te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- 2 Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
- 3 De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de werknemer als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
- 4 Indien werknemer door het UWV één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor de werknemer als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op het maandinkomen. Indien de sanctie die is opgelegd ingevolge artikel 14 of dit artikel blijkt hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 32 Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, op basis van een desbetreffende uitspraak van UWV, onterecht blijkt te zijn opgelegd, wordt het desbetreffende besluit ingetrokken.

Artikel 16 Vervallen

Artikel 17 Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte

- 1 Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan de werkgever de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
 - b of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
 - c of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
 - e of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.

- 2 Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.
- 3 De kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen komen voor rekening van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed op basis van nader te stellen regelen.

Artikel 18 Onderzoek ondanks dienstvervulling

- 1 De werkgever kan aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de werknemer die niet reeds verlof wegens ziekte geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde aan de werknemer schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
- 2 De werknemer, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich op aanwijzing van de werkgever te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek. Hierbij zijn de voorschriften zoals vastgelegd in de arbocatalogus Stichting DLO van toepassing.
- 3 Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van de werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.
- 4 Aan de werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 19 Deskundigenoordeel UWV

- 1 Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
 - a Het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;
 - b De aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub r, die de zieke werknemer in staat is te verrichten voor de werkgever;
 - c Of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.
 - d Of de werknemer zich voldoende heeft ingespannen voor zijn re-integratie.
- 2 De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 Wet WIA.

Artikel 20 Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid

- 1 De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
- 2
 - a Indien UWV bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld dat er een resterende verdiencapaciteit is van meer dan 65% (en de arbeidsongeschiktheid dus minder dan 35% bedraagt), ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. Het dienstverband van de werknemer blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van het dienstverband.
 - b
 - 1 De werknemer sub a wordt geplaatst in
 - zijn eigen functie met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur of in
 - een andere functie al dan niet met aanpassing van de oorspronkelijk arbeidsduur.
 - 2 De werknemer sub b.1. 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 maandinkomen², met een minimum van 90% van het oorspronkelijke maandinkomen.
 - 3 De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien de

werknemer in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt hij, voor zover dit op basis van regelgeving is vereist, op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toelage.

- 3 Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% heeft de instelling een inspanningsverplichting om de resterende verdien capaciteit van de werknemer volledig te benutten door hem binnen de eigen instelling of bij een andere werkgever te herplaatsen. Bij het vervullen van deze inspanningsverplichting wordt interne of externe expertise ingeschakeld die is gespecialiseerd in re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
- 4 Indien blijkt dat de werknemer op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - a de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van UWV 35% of meer bedraagt;
 - b deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd en;
 - c herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - d er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
- 5 Ter bepaling van de periode van 104 weken, bedoeld in het vierde lid, is artikel 7 van toepassing.
- 6 De termijn van 104 weken, bedoeld in het vijfde lid, wordt verlengd:
 - a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven. Indien de werkgever eigen risicodragers is in de zin van de Wet WIA, geldt het in art. 85 lid 2 Wet WIA genoemde tijdstip in de plaats van het in art. 38 lid 1 Ziektewet genoemde tijdstip;
 - b vervallen;
 - c met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24 eerste lid van de Wet WIA;
 - d met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
- 7
 - a Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag deelt hij dat de werknemer schriftelijk mee, op zijn vroegst vanaf week 87 (21e maand) na de eerste ziektedag
 - b De aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf week 87 (21e maand) na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in week 104 (24e maand) na de eerste ziektedag kan zijn afgerond.
- 8 Vervallen

² Onder het oorspronkelijke maandinkomen wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet ziek was.

- 9 Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het vierde lid, onderdeel d, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.
- 10 Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie als bedoeld in het vierde lid, onderdelen b en c en bij het onderzoek bedoeld in het negende lid, betreft de werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling.
- 11 Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in de voorgaande leden, het UWV in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de betreffende instelling, is aanpassing van het dienstverband slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
- 12 Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het negende lid, alsmede het oordeel van het UWV, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.
Een werknemer die wegens ziekte ongeschikt is voor de eigen functie kan voor het einde van de wachttijd herplaatst worden in een andere functie.

Artikel 20a Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie

In afwijking van artikel 20 kan de werknemer die in verband met ongeschiktheid tot werken ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a gevolg te geven aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11 eerste lid.
- d een WIA-uitkering aan te vragen.

Artikel 21 t/m 40 Vervallen

Artikel 41 Uitkering aan arbeidsongeschikte gewezen werknemers

- 1 De gewezen werknemer die voor 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard en een IVA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, ontvangt van de gewezen werkgever een aanvulling op de IVA uitkering.
- 2 De (gewezen) werknemer die een WGA uitkering ontvangt en waarvan de arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, ontvangt een aanvulling op de WGA uitkering.
- 3 De aanvulling zoals bedoeld in het eerste en tweede lid vult aan tot 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 werknemer, de uitkering in het kader van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen 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.

Artikel 42 Vervallen

Artikel 43 Kosten ziekte of arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een dienstongeval

In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever, in overwegende mate veroorzaakt wordt door de aard van de betrokken werkzaamheden, dan wel door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moeten worden verricht, en niet in belangrijke mate door zijn opzet of bewuste roekeloosheid is te

wijten, worden aan hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling, voor zover deze niet worden vergoed door de ziektekostenverzekeraar.

Artikel 44 Terugbetaling en terugvordering

- 1 De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of teveel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen maandinkomen of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de CAO DLO, de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Stichting DLO, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen:
 - a gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald en;
 - b gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
- 2 Een voorschot wordt door werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen maandinkomen of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van de CAO DLO, de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Stichting DLO, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen.

Artikel 45 Onvervreemdbaarheid van maandinkomen of uitkering

- 1 Ieder maandinkomen of uitkering op grond van deze regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
- 2 Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde maandinkomens of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
- 3 Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

Artikel 46 Verhaal loonschade

De werknemer is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van dit regresrecht van hem wordt verlangd.

Artikel 47 Inwerkingtreding en Overgangsartikel

- 1 Deze gewijzigde regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2016.
- 2 Artikel 7 leden 1, 2 en 5 Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid zoals deze luiden op 30 juni 2016 blijven van toepassing op de werknemer die op 30 juni 2016 in verband met ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat was arbeid te verrichten, indien die ongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling ononderbroken heeft voortgeduurd tot het einde van het dienstverband. Ziekteperiodes die elkaar met een herstelperiode van minder dan vier weken opvolgen, tellen als één ononderbroken ziekteperiode.

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.
- 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 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 of een periode tot de AOW-gerechtigde leeftijd 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 9.1 lid 1 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) blijft gehandhaafd op 100%.
- 3 Het dienstverband van werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar of op de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 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 7.4 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 voor uitgaven, gedaan in verband met reis-, verhuis- en pensionkosten wegens indiensttreding of verplaatsing van de werknemer dan wel in verband met reizen naar het werkadres.
- 2 Heeft de werknemer op een ander manier al aanspraak op een vergoeding voor de in lid 1 bedoelde uitgaven dan wordt slechts het meerdere hiervan vergoed.

Artikel 2 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- | | | |
|---|---------------------------|--|
| a | woonadres: | het adres waarop de werknemer woont; |
| 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 door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer in de regel 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;
<ol style="list-style-type: none">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 voor de laatste keer 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 met een eigen huishouding en een verhuisplicht 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.
- 1 b De werknemer zonder eigen huishouding maar met een verhuisplicht 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 binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats is gaan wonen 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 ten gevolge 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 ten gevolge 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 weer verhuist en daardoor op een afstand van 25 kilometer of meer van de standplaats gaat wonen.
- 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 al een andere vergelijkbare 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 mag de in lid 1 en 2 reeds toegekende tegemoetkoming 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 rijksperoneel 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 die nog niet aan zijn verhuisplicht heeft voldaan 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 zonder verhuisplicht 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 volgens 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 woont. 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 volgens 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 met een salarisschaal met een lager maximum dan dat van salarisschaal 11, 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 voor 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 onder meer 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 met een verhuisplicht 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 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 9 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 *en is gewijzigd per 1 juli 2106.

BIJLAGE

De in de Regeling Verplaatsingskosten WUR bedoelde bedragen zijn 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).
- i uitzending: een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een werknemer ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie buiten Nederland gedurende langere tijd, tenminste 6 maanden, evenals het hiermee verband houdende verblijf buiten Nederland.

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 Vliegreesen 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 lunchkosten 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 vliegreesen binnen Europa;
 - c voor een reisgedeelte per vliegtuig, met uitzondering van vliegreesen 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 aantoonbaar 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 aantoonbaar 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.

IV UITZENDING

Bij uitzendingen voor langere tijd als bedoeld in artikel 2 lid i zijn de volgende bepalingen van toepassing.

Artikel 21

- 1 Uitgangspunt is dat Wageningen UR belang heeft bij de uitzending. In het geval dit belang voor Wageningen UR, naar het oordeel van de werkgever, in mindere mate aanwezig is, kan dat van invloed zijn op de toe te kennen faciliteiten.
- 2 Voordat de werkgever een besluit kan nemen over de uitzending (go-moment) moeten zowel de medewerker als de werkgever voldoende inzicht hebben in de voorwaarden, de toe te kennen faciliteiten en de (extra) kosten die de uitzending met zich meebrengt; het definitieve besluit over de uitzending wordt genomen door de algemeen directeur (of directeur bedrijfsvoering).
- 3 In de uitzend- of detacheringsovereenkomst worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - uit te voeren werkzaamheden
 - loonafspraken op basis van een home-net verrekening systeem
 - Cost of living allowance
 - een tegemoetkoming in de kosten verband houdende met de uitzending
 - terugkeer in het arbeidsproces in Nederland na afloop van de uitzending
 - jaarlijks te voeren R&O-gesprekken
 - wijze van ziekmelding
- 4 Bij een uitzending langer dan 12 maanden worden ook faciliteiten voor gezinsleden van de werknemer (waaronder kinderen tot 18 jaar) die meegaan geboden.
- 5 In ieder geval bij uitzending naar risicovolle gebieden wordt een calamiteitenprotocol opgesteld; ook wordt de werknemer in de een safety and security course volgen.
- 6 De uitzending duurt maximaal 5 jaar.

V RISICOVOLLE GEBIEDEN

- 1 Zowel bij lange als korte uitzendingen geldt dat, indien sprake is van uitzending naar risicovolle gebieden, dit alleen mogelijk is indien dit gezien de reden van de uitzending noodzakelijk is. De werknemer heeft echter altijd de keuze om niet te gaan. Voorwaarde bij uitzending naar risicovolle gebieden is in ieder geval dat vooraf een gedetailleerd reisplan wordt opgesteld zodat de werkgever te allen tijde op de hoogte is van de verblijfplaats van de werknemer.
- 2 In ieder geval bij uitzending naar risicovolle gebieden wordt een calamiteitenprotocol opgesteld. De werknemer moet vooraf op de hoogte zijn met wie, in geval van calamiteiten, contact moet worden opgenomen en beschikt daarnaast over telefoonnummers van in ieder geval de Nederlandse ambassade, nabijgelegen ziekenhuis, en de contactpersoon bij calamiteiten bij Wageningen UR.
- 3 De werknemer wordt voorafgaand aan de uitzending in de gelegenheid gesteld een safety and security course volgen.

Artikel 22 Citeertitel en inwerkingtreding

*Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling Dienstreizen Wageningen UR" en treedt in werking met ingang van 25 november 2013 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 (gedeeltelijk doorbetaald) 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.

REGELINGEN

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Wageningen UR

Preambule

De Raad van Bestuur hanteert als uitgangspunt voor Wageningen UR, dat alle personen die direct of indirect werkzaam zijn of studeren bij Wageningen UR, zoals werknemers, PhD's, studenten, etc. op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaan en zij in een sociaal veilige omgeving kunnen werken of studeren. De basishouding 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 en de CAO NU alsmede van het algemene klachtrecht opgenomen in hoofdstuk 9 van de Algemene Wet (et)B (estuuarsrecht) 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. Dit laat onverlet dat de Raad van Bestuur, alvorens de klacht voor advies voor te leggen aan de externe klachtencommissie, kan initiëren om de klacht alsnog via het informele traject op te lossen. De Raad van Bestuur zal zich daarbij niet uitlaten over de inhoud van de klacht.

Artikel 1 Begripsbepaling

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

- 1.1 **Organisatie:**
Wageningen Universiteit en Researchcentrum, dat wil zeggen Wageningen University en DLO (Stichting en werkmaatschappijen).
- 1.2 **Raad van Bestuur:**
College van Bestuur van Wageningen University en het College van Bestuur van de Stichting DLO.
- 1.3 **Klacht:**
Een klacht is een uiting van een werknemer, PhD of student over een hem/haar persoonlijk overkomen ongewenste omgangsvorm.
- 1.4 **Werknemer(s), PhD(s) en student(en) etc.:**
Onder werknemers worden alle personen verstaan die met of zonder dienstverband werkzaamheden verrichten binnen de organisatie. Onder PhD's van Wageningen University worden verstaan alle promovendi met of zonder dienstverband bij de organisatie. Onder studenten worden alle personen verstaan die studeren bij de organisatie. Tevens kunnen ex-werknemers, oud-PhDs en oud-studenten die uiterlijk tot voor drie jaar een dienstverband bij de organisatie hadden of promotieonderzoek verrichtten bij de organisatie 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/PhD/student.
- 1.5 **Klager:**
De werknemer, PhD of student die zich met een klacht tot de vertrouwenspersoon wendt, dan wel een klacht inzake ongewenste omgangsvormen via de klachtmedewerker indient.
- 1.6 **Beklaagde:**

De werknemer, PhD 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:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren;
- dergelijk gedrag 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 dat ongewenst of ongewild is, dan wel redelijkerwijs als zodanig door degene die daarmee wordt geconfronteerd, wordt ervaren.

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. Onder agressie en geweld vallen onder andere treiteren, schelden, gooien met voorwerpen en slaan.

1.12 **Pesten:**

Bij pesten gaat het om systematisch sterk hinderen, lastig vallen of lichamelijk of geestelijk ongemak veroorzaken, gericht op dezelfde persoon, vaak gedurende langere tijd. 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. Voorbeelden zijn sociaal isoleren, werken onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen en bedreigen.

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 beklagde geaccepteerde persoon om naar een oplossing te zoeken.

1.16 **Klachtmedewerker:**

De door de Raad van Bestuur aangewezen medewerker bij wie de klacht kan worden ingediend en die zorg draagt voor de administratieve ondersteuning bij de afwikkeling van de klacht. Deze klachtmedewerker is contactpersoon voor zowel de Raad van Bestuur als de externe klachtencommissie. Ook het bewaken van de klachtenprocedure behoort tot de taken van de klachtmedewerker. 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 lokale directies, vertrouwenspersonen, in ieder geval één ten behoeve van studenten van Wageningen Universiteit en een aantal ten behoeve van werknemers

(incl. PhDs) bij voorkeur per organisatieonderdeel één, rekening houdend met de vestigingsplaatsen van de organisatie.

2.2 De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

- Fungeren als aanspreekpunt voor werknemers/PhDs/studenten die met ongewenste omgangsvormen worden geconfronteerd;
- Opvangen, ondersteunen en indien nodig doorverwijzen van werknemers/PhDs/studenten naar deskundigen;
- Informeren van de klager over de in deze regeling beschreven klachtenprocedure en de daaruit voortvloeiende consequenties, voordat ter zake stappen ondernomen worden;
- Adviseren van de klager over eventueel te nemen stappen;
- Begeleiden en ondersteunen van werknemers/PhDs/studenten die overwegen een klacht bij de Raad van Bestuur in te dienen;
- Op verzoek van de klager zoeken naar een bemiddelaar;
- Op verzoek van de klager ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;
- 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.
- Jaarlijks uitbrengen van een geanonimiseerd verslag aan de Raad van Bestuur over het aantal klachten en de aard van deze klachten.
- 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:

De vertrouwenspersoon is gerechtigd om inzage 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 hoofd Student Services Centre. .

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.

De vertrouwenspersoon heeft toegang tot alle organisatieonderdelen en kan met alle werknemers gesprekken voeren.

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 directeur Corporate HR, directeur van betrokken Wageningen Graduate school en/of de directeur Corporate Education & Research, al naar gelang de zaak werknemers-, PhDs 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 klager.

De vertrouwenspersoon kan weigeren een klacht in behandeling te nemen op grond van onderstaande punten:

- Belangenconflict;
- Persoonlijke en/of feitelijke omstandigheden;
- 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, PhD of student een klacht ten aanzien van ongewenste omgangsvormen indient, wordt de klacht via de klachtmedewerker rechtstreeks voorgelegd aan (de portefeuillehouder personeel van) de Raad van Bestuur. Deze zal de klacht voor advies voorleggen aan een onafhankelijke externe klachtencommissie (verder de klachtencommissie) tenzij hij mogelijkheden ziet om alsnog in het informele (voor)traject tot een oplossing te komen.
- 3.2 De klachtencommissie is belast met een drietal taken, te weten:
- Uitspreken van een oordeel over de ontvankelijkheid van de klacht;
 - Het onderzoeken van de klacht(en) over ongewenste omgangsvormen;
 - 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 in overleg met de Raad van Bestuur aan te stellen secretaris, die geen lid van de klachtencommissie is. 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 klachtmedewerker ingediend bij de Raad van Bestuur. Indien sprake is van meerdere klagers, tegen dezelfde beklagde, dient iedere klager afzonderlijk een eigen klachtbrief in te dienen. De klacht omvat tenminste:
- a Een omschrijving van de klacht;
 - b De naam van de beklagde of namen van de beklagden;
 - c Een beschrijving van de door de klager reeds ondernomen stappen.
- De externe commissie heeft de mogelijkheid om individuele klachten, betreffende eenzelfde zaak, te bundelen en collectief te behandelen en beoordelen
- Indien de klacht gericht is tegen of ingediend is door een lid van de Raad van Bestuur dan dient in deze regeling voor "Raad van Bestuur" gelezen te worden "Raad van Toezicht".
- 4.2 De klachtmedewerker zorgt ervoor dat, in overleg met de Raad van Bestuur, een externe klachtencommissie wordt ingesteld 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:
- a De klacht niet betrekking heeft op ongewenste omgangsvormen zoals bedoeld in deze regeling;
 - b De termijn voor het indienen van een klacht verstreken is;
 - c De klacht anoniem is ingediend;
 - d De klacht reeds eerder door de commissie is behandeld, tenzij sprake is van nieuwe feiten en/of omstandigheden;
 - e 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 beklagde om andere personen/getuigen (intern of extern) te horen of deskundigen (intern of extern) te raadplegen.
- 4.6 De klachtencommissie hoort de klager en de beklagde binnen 15 werkdagen nadat zij de klacht heeft ontvangen. Bij de uitnodiging voor de hoorzitting ontvangt de beklagde tevens een afschrift van de klacht en alle andere door de klager ter zake van de klacht ingediende stukken.
- 4.7 De klager en beklagde 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 Indien aangeklaagde zich laat bijstaan door een rechtshulpverlener, kan het College van Bestuur in uitzonderlijke gevallen besluiten te voorzien in rechtshulpverlening voor klager.
- 4.9 Indien de klacht ongegrond wordt verklaard, kan het College van Bestuur in uitzonderlijke gevallen besluiten de eventuele kosten voor rechtshulp van de aangeklaagde te vergoeden.
- 4.10 In vervolg op artikel 4.5 worden eventueel ook andere personen gehoord. Indien het naar het oordeel van de commissie noodzakelijk is dat een getuige anoniem wordt gehoord, kan de commissie daartoe, gemotiveerd, beslissen.
- 4.11 Het onderzoek dient binnen 40 werkdagen na het horen van klager te worden voltooid. Indien het onderzoek niet binnen een termijn van 40 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.
- 4.12 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. Daarnaast wordt met behulp van opnameapparatuur –na toestemming van betrokkenen- het besprokene ter zitting vastgelegd. De verslagen worden ter kennisname zowel aan klager als beklagde toegezonden, zodra deze door de voorzitter van de commissie zijn vastgesteld. De getuigen ontvangen alleen het verslag van hun eigen hoorzitting, dit eveneens ter kennisname.
- 4.13 Ten aanzien van de hoorzitting geldt het onderstaande:
- De klager en de beklagde worden in aanwezigheid van elkaar gehoord.
 - Wanneer gezamenlijk horen naar het oordeel van de commissie of van één der partijen niet wenselijk wordt geacht, worden de partijen afzonderlijk door de commissie gehoord.
 - Wanneer de externe commissie besloten heeft voor groepsbehandeling van meerdere klachten betreffende eenzelfde zaak (zie artikel 4.1), kan een hoorzitting ook in groepsverband plaatsvinden.
 - De betrokkenen werkzaam binnen Wageningen UR hebben een verschijningsplicht.
 - De klager en de beklagde hebben recht op inzage in alle op de klacht betrekking hebbende stukken; zulks via de secretaris.
- 4.14 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:
- De aard van de klacht;
 - Wie door ongewenste omgangsvormen is/zijn getroffen;
 - Of de klacht gegrond of ongegrond is;
 - Indien de klacht gegrond is een advies aan de Raad van Bestuur inzake te nemen maatregelen.
 - Indien de klacht hiertoe aanleiding geeft kan het advies tevens een advies over het nazorgtraject bevatten.
- 4.15 Binnen 15 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 beklagde.
- 4.16 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.
- 4.17 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 beklagde. Deze verplichting geldt niet ten opzichte van artsen en justitie.

- 5.2 De geheimhouding geldt voor het voortraject, gedurende de klachtenprocedure alsook na besluitvorming door de Raad van Bestuur. Indien er binnen het betreffende organisatieonderdeel sprake is van een niet aflatende geruchtenstroom, 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, hoe de procedure van de klachtenbehandeling verlopen is, en wat de praktische uitwerking is n.a.v. van de behandeling van de klacht. Alle partijen dienen zich in te spannen om (verdere) beschadiging van personen, of belangen, te voorkomen, dan wel deze zoveel als mogelijk te beperken.

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. 20 juli 2015 gewijzigd per 1 september 2015.

Toelichting Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen

Ten aanzien van onderdelen van de klachtenprocedure zijn bepaalde termijnen gesteld. In onderstaande tabel wordt per activiteit de termijn die daarvoor gesteld is weergegeven.

Termijnen

Artikel:	Termijn:	Activiteit:	Motivering:
4.6	15 werkdagen	Horen klager en beklagde en bepalen van de ontvankelijkheid van de klacht.	Het gezamenlijk horen van klager en beklagde, zal de afhandeling bespoedigen. Klager en beklagde kunnen dan tevens door de klachtencommissie in kennis worden gesteld van de te volgen procedure.
4.8	40 werkdagen	Nader onderzoeken van de klacht (o.a. nader horen van de klager, beklagde en eventueel andere personen) en vervolgens het uitbrengen 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 werkdagen de procedure kan worden afgerond	
4.13	15 werkdagen	De Raad van Bestuur neemt een besluit op basis van het advies van de klachtencommissie.	De termijn van 15 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.

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 beklagde 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.

- 3 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.

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 functieorderingssystematiek 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.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek

4 juli 2016

Stichting DLO:

Namens het College van Bestuur

Dr. I.J.J.H. Breukink



FNV Overheid



R.C. van Baalen

CMHF



E.V. Clason-van Rijn

CNV Overheid en Publieke Diensten



C. Cuperus

VCPS

W. Colijn