

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
UNIVERSITEIT NYENRODE BV  
TE BREUKELEN

LOOPTIJD 01-10-2022 T/M 30-09-2023

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Universiteit Nyenrode BV, gevestigd te Breukelen  
als partij ter ene zijde

en

organisatie van werknemers FNV, gevestigd te Utrecht  
als partij ter andere zijde

is een Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen,

waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

---

Drs. R.B. Vetkamp MSc.  
Universiteit Nyenrode BV

---

Mevrouw T. Schrijver  
FNV Onderwijs en Onderzoek

Op 25 augustus 2022 te Breukelen

## INHOUDSOPGAVE

<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	<b>7</b>
<b>Paragraaf 1 Algemene bepalingen</b>	<b>7</b>
Artikel 1.1 Definities en afkortingen	7
Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever	8
Artikel 1.3 Looptijd en wijziging	8
Artikel 1.4 Werkingssfeer	9
Artikel 1.5 Inzage en verstrekking	9
Artikel 1.6 Verplichtingen van partijen	9
<b>Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer</b>	<b>9</b>
Artikel 1.7 Algemeen	9
Artikel 1.8 Wijziging van functie	10
Artikel 1.9 Wijziging van werkzaamheden	10
Artikel 1.10 Ongewenst gedrag	10
Artikel 1.11 Nevenwerkzaamheden	10
Artikel 1.12 Persoonlijk voordeel	10
Artikel 1.13 Geheimhouding	10
Artikel 1.14 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling	11
Artikel 1.15 Dienstkleding, onderscheidingstekens	11
<b>Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht</b>	<b>12</b>
Artikel 1.16 Algemeen	12
Artikel 1.17 Overdracht en behoud van rechten	12
Artikel 1.18 Vergoedingen	12
<b>INHOUD DIENSTVERBAND</b>	<b>13</b>
Artikel 2.1 Inhoud dienstverband	13
Artikel 2.2 Aangaan dienstverband	13
Artikel 2.2 a. Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd	14
Artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen	14
Artikel 2.4 Gesponsorde Leerstoel	15
<b>SALARIËRING</b>	<b>16</b>
<b>Paragraaf 1 Algemeen</b>	<b>16</b>
Artikel 3.1 Salarisbetaling	16
Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening	16
Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging	16
Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering	17
Artikel 3.4 a. Flexibele eindejaarsuitkering	17
Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming	17
Artikel 3.6 Waarneming	18
Artikel 3.7 Waarnemingstoelage	18
Artikel 3.8 Vakantietoelage	18
Artikel 3.9 Toelage onregelmatige dienst	18
Artikel 3.10 Intrekken toelage	18
Artikel 3.11 Garantietoelage	19
<b>Paragraaf 2 Gratificaties en vergoedingen</b>	<b>19</b>

Artikel 3.12	Gratificatie Dienstjubileum	19
Artikel 3.13	Gratificatie Arbeidsprestaties	19
Artikel 3.14	Vergoeding Hybride werken	19
Artikel 3.15	Vergoeding Dienstreizen	19
Artikel 3.16	Vergoeding Overwerk	20
<b>ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF</b>		<b>20</b>
<b>Paragraaf 1</b>	<b>Arbeidsduur en werktijden</b>	<b>20</b>
Artikel 4.1	Volledige arbeidsduur	20
Artikel 4.2	Werktijdenregeling	20
<b>Paragraaf 2</b>	<b>Vakantie en verlof</b>	<b>21</b>
Artikel 4.3	Opbouw vakantiedagen	21
Artikel 4.4	Leeftijdsdagen	21
Artikel 4.5	Planning, registratie en opname verlof	21
<b>Paragraaf 3</b>	<b>Arbeidsduurverkorting (ADV)</b>	<b>21</b>
Artikel 4.6	Arbeidsduurverkorting (ADV)	21
<b>Paragraaf 4</b>	<b>Verlof, niet-zijnde vakantieverlof</b>	<b>22</b>
Artikel 4.7	Verlof op feestdagen	22
Artikel 4.8	Verlof bij ziekte	22
Artikel 4.9	Verlof bij zwangerschap en bevalling, partnerverlof	23
Artikel 4.10	Ouderschapsverlof	23
Artikel 4.11	Zorgverlof	24
Artikel 4.12	Bijzonder Verlof met behoud van salaris	24
Artikel 4.13	Sabbatical leave en onbetaald verlof	24
Artikel 4.14	'Vrije-dagen-pot'	25
<b>KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN</b>		<b>25</b>
<b>Paragraaf 1</b>	<b>Studie</b>	<b>25</b>
Artikel 5.1	Studie	25
<b>Paragraaf 2</b>	<b>Arbeidsduurverkorting (ADV)</b>	<b>25</b>
Artikel 5.2	ADV dagen koop en verkoop	25
Artikel 5.3	Spaar ADV	26
<b>Paragraaf 3</b>	<b>Flexibilisering</b>	<b>26</b>
Artikel 5.4	De flexibilisering Arbeidsvoorwaarden	26
<b>PERSONEELSBELEID</b>		<b>26</b>
<b>Paragraaf 1</b>	<b>Instrumenten personeelsbeleid</b>	<b>26</b>
Artikel 6.1	Sollicitatieprocedure	26
Artikel 6.2	Werkervarings- en/of stageplaatsen	26
Artikel 6.3	Loopbaanvorming	26
Artikel 6.4	Appraisal	27
Artikel 6.5	Opleidings- en begeleidingsplan promovendus	27
<b>WERKLOOSHEID, ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PENSIOEN EN OVERLIJDEN</b>		<b>27</b>

<b>Paragraaf 1</b>	<b>Werkloosheid</b>	<b>27</b>
Artikel 7.1	Voorzieningen bij onvrijwillige werkloosheid	27
<b>Paragraaf 2</b>	<b>Ziekte en Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>28</b>
Artikel 7.2	Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 7.3	Procedure ziek- en betermelding	28
Artikel 7.4	Preventie, re-integratie en inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid	28
<b>Paragraaf 3</b>	<b>Pensioen en Overlijdensuitkering</b>	<b>29</b>
Artikel 7.5	Pensioen	29
<b>Paragraaf 4</b>	<b>Overlijden</b>	<b>30</b>
Artikel 7.6	Uitkering na overlijden	30
<b>EINDE DIENSTVERBAND</b>		<b>30</b>
Artikel 8.1	Einde dienstverband voor onbepaalde tijd	30
Artikel 8.2	Einde dienstverband voor bepaalde tijd	30
Artikel 8.3	Ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag	31
Artikel 8.4	Opzegverboden	31
Artikel 8.5	Ontslag tijdens ziekte	31
<b>STUDENT-ASSISTENT</b>		<b>31</b>
Artikel 9.1	Definitie student-assistent	31
Artikel 9.2	Aangaan, duur, omvang en einde dienstverband student-assistent	31
Artikel 9.3	Uitsluitingen student-assistent	31
Artikel 9.4	Salaris student-assistent	32
<b>OVERIG</b>		<b>33</b>
Artikel 10.1	Hardheidsclausule	33
Artikel 10.2	Werkgeversbijdrage	33
<b>SALARISSCHALEN PER 1 OKTOBER 2022</b>		<b>34</b>
<b>BIJLAGE B</b>	<b>REGELING HYBRIDE WERKEN, REISKOSTEN- EN THUISWERKVERGOEDING</b>	<b>36</b>
<b>BIJLAGE C</b>	<b>STUDIEREGELING</b>	<b>38</b>

## ALGEMENE BEPALINGEN

### *Paragraaf 1 Algemene bepalingen*

#### **Artikel 1.1 Definities en afkortingen**

- a. universiteit: Universiteit Nyenrode B.V. inclusief haar dochtermaatschappijen;
- b. stichting: Stichting Nyenrode, 100 % aandeelhouder van Universiteit Nyenrode B.V.;
- c. ondernemingsraad: het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de WOR;
- d. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao;
- e. werkgever: de universiteit, vertegenwoordigd door het College van Bestuur;
- f. werknemer: degene die een dienstverband heeft met de universiteit; in deze cao wordt werknemer steeds als "hij" aangeduid, hetgeen bij een vrouwelijke werknemer uiteraard als "zij" dient te worden verstaan;
- g. dienstverband: een arbeidsovereenkomst met de universiteit;
- h. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat, zoals een projectaanstelling;
- i. wetenschappelijk personeel: al die werknemers die vallen onder Nyenrode Faculty en als wetenschapper werkzaam zijn;
- j. interne promovendus: een werknemer, die in dienst van de universiteit in het kader van zijn proefschrift wetenschappelijk werkzaam is
- k. een externe promovendus is niet in dienst van de universiteit;
- l. staf personeel: al die werknemers inclusief de student-assistenten die niet vallen onder het wetenschappelijk personeel;
- m. opzegging door de werknemer: het verzoek / de mededeling tot ontslag door de werknemer;
- n. jaarinkomen: alle vaste salarisonderdelen, dus bruto salaris plus alle vaste toelagen, zoals functietoelage arbeidsmarkttoelage, persoonlijke toeslag en daarover vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Met "jaarinkomen" wordt niet "pensioengevend inkomen" bedoeld.
- o. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 40 werkuren per week omvat;
- p. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in **Bijlage A** van deze cao;
- q. Salaris per uur: circa  $1/173^e$  (maximale variatie tussen  $1/172^e$  en  $1/174^e$ ) deel van het maandsalaris bij een volledige arbeidsduur (excl. vakantie- en eindejaarsuitkering).
- r. salarisschaal: een als zodanig in **Bijlage A** bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
- s. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- t. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- u. loon: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
- v. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
- w. appraisal: jaarlijks met werknemer te houden beoordelingsgesprek;
- x. cao: de CAO van Universiteit Nyenrode B.V.;

- y. pensioengevend inkomen: de basis voor de pensioengrondslag is 12x het brutosalaris van januari inclusief vakantietoeslag en vaste eindejaarsuitkering verhoogd met de vaste toelagen en de variabele toelagen (FEJU) van het jaar daarvoor (tenzij anders vermeld in deze CAO of in persoonlijke afspraken), met een maximum grondslag van het wettelijke fiscale maximum waarbij gedurende het jaar rekening wordt gehouden met het aantal gewerkte uren.
- aa. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;  
bb. WW: Werkloosheidswet;  
cc. BW: Burgerlijk Wetboek;  
dd. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;  
ee. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;  
ff. AOW-gerechtigde leeftijd: de leeftijd, als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet;  
gg. WOR: Wet op de ondernemingsraden;  
hh. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.  
ii. PAWW: Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA

#### **Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever**

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

#### **Artikel 1.3 Looptijd en wijziging**

1. De cao is aangegaan voor de periode van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht op 1 oktober 2023 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij.
4. Tussentijdse wijziging van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer wetswijzigingen of ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische omstandigheden in Nederland zich voordoen, is iedere bij deze cao betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao op basis van onderling overleg tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen eveneens wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de cao wordt verwezen.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen, deelt dit schriftelijk mee aan de andere partij. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.



#### **Artikel 1.4      Werkingsfeer**

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub f, met uitzondering van de leden van het College van Bestuur, vakantiekrachten, stagiaires en werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk toestemming geeft.
3. De bepalingen van de cao zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur, gelden de aanspraken in de cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
5. De cao verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont op basis van een notarieel samenlevingscontract, dan wel de geregistreerde partner (artikel 1:80a BW). Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner.

#### **Artikel 1.5      Inzage en verstrekking**

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

#### **Artikel 1.6      Verplichtingen van partijen**

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

### ***Paragraaf 2      Verplichtingen werkgever en werknemer***

#### **Artikel 1.7      Algemeen**

1. Werkgever en werknemer zullen zich als goed werkgever en werknemer gedragen. Afspraken hierover zijn geregeld in de Code of Conduct. Deze is met de ondernemingsraad tot stand gekomen en wordt digitaal door werkgever ter beschikking gesteld via Intranet.
2. Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijke en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van de universiteit te werk gaat.
3. Het is de werknemer niet toegestaan, zonder toestemming van de werkgever, gedurende de arbeidstijd alcoholhoudende dranken te gebruiken.
4. Het is de werknemer nimmer toegestaan op het terrein of in de gebouwen van de universiteit drugs of hallucinerende middelen te gebruiken.

#### **Artikel 1.8 Wijziging van functie**

Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer verplicht, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid dient te worden verricht, een andere functie te aanvaarden, die passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzicht.

#### **Artikel 1.9 Wijziging van werkzaamheden**

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

#### **Artikel 1.10 Ongewenst gedrag**

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

#### **Artikel 1.11 Nevenwerkzaamheden**

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden en de omvang van die werkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Voor het verrichten van niet-concurrerende nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming slechts onthouden wegens objectieve redenen..
4. De werkgever kan met betrekking tot de leden 1-3 nadere regelingen vaststellen in overleg met de Ondernemingsraad.

#### **Artikel 1.12 Persoonlijk voordeel**

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

#### **Artikel 1.13 Geheimhouding**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het College van Bestuur gedurende de dienstbetrekking en na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze tegenover

derden mededelingen te doen omtrent alles wat hem ter zake van werkgever en klanten van werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden.

3. Bij overtreding van dit verbod is de werknemer werkgever direct een boete verschuldigd ad € 2.500,- voor elke overtreding. Deze boete laat onverlet aanspraken van de werkgever tegen de werknemer in verband met de, ten gevolge van de uitlatingen van de werknemer, werkelijk geleden schade.
4. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
5. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.
6. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

#### **Artikel 1.14 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling**

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

#### **Artikel 1.15 Dienstkleding, onderscheidingstekens**

1. De werkgever kan de werknemer verplichten om voorgeschreven dienstkleding te dragen. De werkgever kan, in overleg met de Ondernemingsraad regels vaststellen.

2. Indien regels zijn gesteld met betrekking tot overeenkomsten van de universiteit met derden, is de werknemer die aan de uitvoering van een dergelijke overeenkomst deelneemt, verplicht zich naar die regels, alsmede naar de inhoud van de desbetreffende overeenkomst te gedragen.

### **Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht**

#### **Artikel 1.16 Algemeen**

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

#### **Artikel 1.17 Overdracht en behoud van rechten**

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

#### **Artikel 1.18 Vergoedingen**

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

## INHOUD DIENSTVERBAND

### Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor, dat de werknemer, zo mogelijk voor indiensttreding of wijziging, in tweevoud een door beide partijen te ondertekenen schriftelijke opgave van het dienstverband ontvangt.

De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat ten minste de volgende gegevens:

- a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
- b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
- c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. of het dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;
- f. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.2 lid 3;
- g. het functieprofiel (op verzoek), het functieniveau en de feitelijke functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer bij aanvang van het dienstverband te werk wordt gesteld;
- h. of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;
- i. of de werknemer verplicht is om bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten of om arbeid te verrichten op ongebruikelijke of wisselende werktijden;
- j. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen;
- k. de toepasselijkheid van een pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 7.5;
- l. de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;
- m. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.

### Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

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

### **Artikel 2.2 a. Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd**

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

### **Artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen**

1. Er geldt de ketenregeling conform het bepaalde in artikel 7:668a BW. Daarbinnen gelden onderstaande aparte afspraken.
2. Met staf personeel waarvan het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen, kunnen, nu de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging in verband met de wijze van financiering vereist, maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.
3. Met wetenschappelijk personeel (met uitzondering van gesponsorde leerstoelen) waarvan het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen, kunnen, nu de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging in verband met de wijze van financiering vereist, maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.
4. Voor een dienstverband met een promovendus geldt :
  - a. Met een promovendus/a wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan met een maximumduur van vier jaar of zowel langer als partijen in een individueel geval overeenkomen.
  - b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van het bepaalde sub a eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan ter beoordeling van zijn/haar geschiktheid voor de functie. Indien het dienstverband na afloop van die termijn van maximaal 18 maanden wordt voortgezet, geldt deze voortzetting voor de beoogde resterende duur van het promotietraject tot een totaalduur van maximaal vier jaar of zowel langer als partijen in een individueel geval overeenkomen.
  - c. Binnen 3 maanden na aanvang van het dienstverband dient de promovendus/a een door Promotor(en) en Nyenrode PhD School goedgekeurd 'training & supervision plan' te hebben ingediend. Enkel met goedkeuring van de Nyenrode PhD School kan hiervan afgeweken worden. Tijdige indiening van het 'training en supervision plan' geldt als een ontbindende voorwaarde voor voortzetting van het dienstverband als promovendus/a.
  - d. Met een externe promovendus wordt geen dienstverband aangegaan.
5. Met een student-assistent kunnen maximaal zes opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventueel opvolgende dienstverbanden en eventuele tussenpozen van niet meer dan zes maanden, zal maximaal vier jaar bedragen.

6. Indien de werknemer daarom verzoekt, kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen het maximale aantal dienstverbanden en de maximale duur genoemd in de leden 1 t/m 4 blijft, met:
  - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
  - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
7. In aanvulling op het vorige lid geldt dat het dienstverband met een promovenda op haar verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, als dat nodig is voor de afronding van het promotietraject, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
8. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de diensttijd en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
  - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
  - b. tijd die ligt in een onderbreking van langer dan zes maanden.
9. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
  - a. student-assistent;
  - b. promovendus;
  - c. assistent in opleiding.
10. 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.
11. Voor oproepkrachten geldt:
  - a. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit lid wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
  - b. Oproepkrachten waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben, indien zij geen arbeid verrichten, geen recht op loondoorbetaling.
12. De bepalingen in dit artikel met betrekking tot mogelijke duur en aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en met betrekking tot opvolgend werkgeverschap gelden conform de in artikel 7:668a BW toegestane afwijkingen.

#### **Artikel 2.4      Gesponsorde Leerstoel**

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

# SALARIERING

## **Paragraaf 1 Algemeen**

### **Artikel 3.1 Salarisbetaling**

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 3.7, 3.9 en 3.11 maandelijks uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
2. Het streven is daarbij gericht op betaling rond de 22<sup>e</sup> van een kalendermaand; betaling geschiedt onder inhouding van de wettelijk verplichte premies en belastingen, op de door de werknemer aangegeven bankrekening.
3. Wanneer het salaris of een toelage als bedoeld in de artikelen 3.7, 3.9 en 3.11 moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn dienst te verrichten, geen salaris.
5. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.

### **Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening**

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

- Per 1 oktober 2022 zal er een structurele loonsverhoging worden toegepast van 3,6%.
- Vanaf 1 oktober 2022 zal het minimum uurloon worden verhoogd naar ten minste 14,00 euro bruto. De laagste schalen zullen hierop worden toegepast.
- Er zal een éénmalige uitkering van 400,00 euro bruto in de maand november 2022 plaats vinden, naar rato van het dienstverband. Deze éénmalige uitkering is bedoeld om medewerkers deels tegemoet te komen in de kostenverhogingen die in het dagelijks leven op allerlei fronten merkbaar zijn.

### **Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging**

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult zoals vastgesteld in de jaarlijkse appraisal.
2. De verhoging in de salarisschaal gaat in per 1 september van het daaropvolgende Academische jaar.
3. De datum waarop ingevolge artikel 3.3.2 een salarisverhoging kan worden toegekend, kan worden vervroegd, indien hier naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe bestaat.
4. Indien en zodra als gevolg van gewijzigde belastingwetgeving of wijziging in de sociaalverzekeringsrechtelijke positie van de werknemer enige geldende (onbelaste) vergoeding, toelage of gratificatie geheel of gedeeltelijk belastbaar wordt, zal het desbetreffende (belaste) gedeelte als bruto-uitbetaling gelden, tenzij bij algemene, op de universiteit van toepassing zijnde regelgeving anders wordt bepaald.



### **Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering**

1. De vaste eindejaarsuitkering van 5,1% van het opgebouwde bruto jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en exclusief incidentele toeslagen, met een minimum van € 2.250,-- bruto per werknemer op fulltime basis (parttimers naar rato van hun dienstverband), wordt in december uitbetaald.
2. Bij tussentijds ontslag vindt naar rato betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.

### **Artikel 3.4 a. Flexibele eindejaarsuitkering**

1. Werknemers op wie deze cao van toepassing is hebben recht op een flexibele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering (FEJU) indien de resultaten van de universiteit daartoe aanleiding geven. Deze flexibele uitkering staat volledig los van de vaste eindejaarsuitkering. De flexibele resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering beweegt mee met het geconsolideerde resultaat ('Result after tax') van Universiteit Nyenrode BV. Het boekjaar van de universiteit loopt van 1 september tot en met 31 augustus. De jaarrekening wordt doorgaans eind november vastgesteld. Op basis hiervan wordt dan het percentage van de variabele eindejaarsuitkering vastgesteld. Uitbetaling zal in december, of zoveel later als de geaudite cijfers zijn vastgesteld, plaatsvinden. Deze variabele eindejaarsuitkering maakt geen onderdeel uit van het (pensioengevend) salaris.
2. De uitkering wordt berekend over het genoten salaris over het betreffende kalenderjaar aan iedere werknemer die op 31 augustus van het betreffende kalenderjaar in dienst was. Werknemers die in de periode van januari t/m augustus van het betreffende jaar in dienst zijn gekomen, worden pro rata uitbetaald.
3. Voor de berekening van de FEJU geldt de volgende tabel:

<b>Resultaat NBU (in % van de omzet)*</b>	<b>FEJU (in % van het jaarkomen)</b>
Lager dan 1,0 % (zonder afronding)	geen
1,0 % of hoger	0,50%
1,5 % of hoger	1,00%
2,0 % of hoger	1,50%
2,5 % of hoger	2,00%
3,0 % of hoger	2,50%
3,5 % of hoger	3,00%
4,0 % of hoger	3,50%
4,5 % of hoger	4,00%
5,0 % of hoger	4,50%

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

### **Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming**

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

### **Artikel 3.6 Waarneming**

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

### **Artikel 3.7 Waarnemingstoelage**

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

### **Artikel 3.8 Vakantietoelage**

1. De vakantie-uitkering wordt achteraf in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, lopend van 1 juni tot en met 31 mei van een 12 maandenperiode. De bruto vakantie-uitkering bedraagt 8% van het genoten bruto jaarinkomen in die periode exclusief incidentele toelagen. Er is een minimum van bruto Euro 1.938,84 per jaar bij een fulltime dienstverband.
2. Indien een werknemer slechts een deel van de periode in dienst is geweest, heeft hij een aanspraak naar evenredigheid. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de nog openstaande vakantietoelage afgerekend.

### **Artikel 3.9 Toelage onregelmatige dienst**

1. De werknemer met een salaris in de schalen 1 t/m 9 die (anders dan bij wijze van overwerk in opdracht), regelmatig werk verricht buiten de kantooruren, ontvangt van de werkgever een toelage. Aangezien het onderwijs dat werkgever biedt een mate van onregelmatigheid met zich meebrengt, is deze regeling niet van toepassing op werknemers a) behorend tot het onderwijsgevend personeel of b) die een functie vervullen die sterk onderwijsgerelateerd is of c) een functie vervullen waar onregelmatig werken vast onderdeel is van de functie en dat is voorafgaande besproken bij aanstelling.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uursalaris dat voor de werknemer geldt volgens onderstaand model:
  - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur.
  - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en de uren op zaterdag.
  - c. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen.

### **Artikel 3.10 Intrekken toelage**

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

### **Artikel 3.11    Garantietoelage**

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

## **Paragraaf 2    Gratificaties en vergoedingen**

### **Artikel 3.12    Gratificatie Dienstjubileum**

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum. Onder dienstjubileum wordt in deze verstaan een 25-, 40-jarig aaneengesloten dienstverband met Universiteit Nyenrode B.V. dan wel de Stichting Nyenrode of hun rechtsvoorganger.
2. Bij een 25-, 40-jarig dienstjubileum komt de werknemer in aanmerking voor een gratificatie van één bruto maandsalaris. Voor zover passend binnen de fiscale regels wordt dit bedrag bruto voor netto uitbetaald.

### **Artikel 3.13    Gratificatie Arbeidsprestaties**

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

### **Artikel 3.14    Vergoeding Hybride werken**

1. De regeling hybride werken en de daarbij behorende vergoedingen is opgenomen in **Bijlage B** van deze cao.
2. Uitbetaling van de in 3.14.1 genoemde vergoedingen blijft achterwege bij een aaneengesloten afwezigheid van ten minste 4 weken (bijvoorbeeld vanwege ziekte of het volgen van cursussen).
3. Indien medewerker voor een langere periode dan 4 weken afwezig is, zijn zowel werkgever als de werknemer verantwoordelijk voor het tijdig informeren van HR.

### **Artikel 3.15    Vergoeding Dienstreizen**

1. Onder dienstreis wordt in dit artikel verstaan: een in opdracht van de werkgever ondernomen zakelijke reis binnen of buiten Nederland.
2. Dienstreizen worden als volgt vergoed:

- a. bij gebruik van openbaar vervoer door middel van overlegging van vervoersbewijzen (NS 2e klasse);
- b. bij gebruik van eigen auto op basis van de fiscaal vrijgestelde maximale vergoeding;
- c. in geval van een buitenlandse dienstreis vindt de vergoeding plaats op basis van een voor de aanvang van de dienstreis door de budgethouder goedgekeurde begroting.

### **Artikel 3.16 Vergoeding Overwerk**

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

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

4. Een parttimer komt pas in aanmerking voor de overwerktoeslag, als hij meer dan 40 uren werkt. De uren tussen de overeengekomen contracturen en het fulltime dienstverband worden 100% uitbetaald.
5. Werkzaamheden van een parttimer buiten de kantooruren komen altijd voor een overwerkvergoeding in aanmerking.

## **ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF**

### **Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden**

#### **Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur**

De werkweek bedraagt bij een fulltime dienstverband 40 uur per week.

#### **Artikel 4.2 Werktijdenregeling**

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

## **Paragraaf 2 Vakantie en verlof**

### **Artikel 4.3 Opbouw vakantiedagen**

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

### **Artikel 4.4 Leeftijdsgedagen**

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

### **Artikel 4.5 Planning, registratie en opname verlof**

1. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de planning en de (tijds) registratie van de vakantiedagen via het HR informatiesysteem (Youforce/RAET), met in achtneming van de navolgende bepaling.
2. In verband met het bijzondere karakter van werkgever is de werknemer in de regel verplicht gedurende de periode van 1 juni tot 1 september voor een aaneengesloten periode van drie weken vakantiedagen op te nemen. Dit in acht nemende stelt de werkgever de vakantie van de werknemer vast, in principe overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen dit in de weg staan.
3. De werknemer neemt de wettelijke vakantiedagen op in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Nyenrode volgt verder de wettelijke bepalingen (Artikel 7:634 BW). Slechts in uitzonderlijke gevallen kunnen van het voorgaande afwijkende afspraken worden gemaakt. Deze zullen na akkoordbevinding door HRM dan schriftelijk worden vastgelegd.
4. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - de hem nog toekomende vakantie rechten opnemen. Deze vakantie zal echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantie rechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.

## **Paragraaf 3 Arbeidsduurverkorting (ADV)**

### **Artikel 4.6 Arbeidsduurverkorting (ADV)**

1. Een werknemer met een volledig dienstverband, in dienst vóór 1 juli 2015, heeft recht op 19 ADV dagen per kalenderjaar. Voor een parttimer geldt dit pro rata. Een werknemer met een volledig dienstverband, in dienst getreden op of na 1 juli 2015, heeft recht op 7 ADV dagen per kalenderjaar.

Voor een parttimer geldt dit pro rata.

2. Van bovenstaande ADV dagen worden er door het CvB na overleg met de Ondernemingsraad maximaal 7 vastgesteld als collectieve vrije dagen. In de regel zal gekozen worden voor de periode rond de kerstdagen en de jaarwisseling. De ADV dagen die niet door het CvB na overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, kunnen, gedurende de looptijd van deze cao, vrij worden opgenomen. Als een medewerker in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt dan bouwt de medewerker naar rato ADV-dagen op. Ontstaat als gevolg van de afboeking van de verplichte collectieve ADV dagen een negatief saldo dan zal dit door de werkgever worden gecompenseerd.
3. Niet opgenomen ADV-dagen komen te vervallen per ultimo van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer worden geen ADV dagen opgebouwd (naar rato van het ziektepercentage). Ook collectief aangewezen ADV dagen blijven niet staan. Correctie van het saldo ADV dagen vindt aan het eind van het kalenderjaar of indien het dienstverband gedurende het kalenderjaar wordt beëindigd aan het einde van het dienstverband plaats.
5. Indien in verband met het belang van werkgever door de werknemer op zijn ADV dagen moet worden gewerkt, worden in onderling overleg vervangende dagen aangewezen.
6. De werknemer heeft bij beëindiging van de dienstbetrekking geen recht op uitbetaling van openstaande ADV dagen, tenzij met de werkgever anders wordt overeengekomen.

#### **Paragraaf 4 Verlof, niet-zijnde vakantieverlof**

##### **Artikel 4.7 Verlof op feestdagen**

1. Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag eens per 5 jaar vanaf 2015, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen. Op deze dagen is de werknemer vrij met behoud van salaris.
2. Werkgever biedt medewerkers die op een andere religieuze dag vrij wensen te zijn de mogelijkheid om Goede Vrijdag of Bevrijdingsdag (enkel in het jaar dat Bevrijdingsdag als officiële feestdag wordt aangemerkt) uit te ruilen tegen de gewenste religieuze dag. Dit geldt onder de voorwaarde dat er op Goede Vrijdag/ Bevrijdingsdag gewerkt kan worden in de functie van de medewerker. Over de gewerkte uren waarop medewerker werkzaam is op Goede Vrijdag of Bevrijdingsdag zijn geen toeslagen zoals opgenomen in artikel 3.9 en 3.16 van toepassing.

##### **Artikel 4.8 Verlof bij ziekte**

1. Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gaat de opbouw van vakantie-aanspraken door indien en voor zover er recht bestaat op loondoorbetaling.
2. Indien de werknemer voorafgaand aan, of tijdens een vastgestelde vakantie ziek wordt, gelden de dagen waarop hij ziek is niet als vakantie (zie artikel 7.3.6).
3. Indien de reeds zieke of arbeidsongeschikte werknemer met vakantie wil gaan, is hij verplicht dit aan de werkgever te melden via de gebruikelijke aanvraagprocedure (Youforce). De werkgever stelt deze dagen dan vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij naar het oordeel van de bedrijfsarts de vakantie zijn genezing belemmert of vertraagt. De verlofdagen worden in mindering gebracht op het verlofsaldo van de medewerker.

#### **Artikel 4.9 Verlof bij zwangerschap en bevalling, partnerverlof**

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof heeft gedurende dit verlof recht op volledige loondoorbetaling.
2. De werknemer die recht heeft op het in eerste lid genoemde verlof is verplicht mee te werken aan de tijdige aanvraag van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg bij het UWV. Werkgever zal zorgdragen voor het aanvragen van de WAZO uitkering bij het UWV en ontvangt deze uitkering gedurende de verlofperiode van het UWV. Werkgever zal gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof het loon volledig doorbetalen.
3. Ten aanzien van de invulling en uitvoering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, waaronder mede begrepen de feitelijke duur en tijdstip van opname, geldt het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.
4. Voor de partner wordt vanaf 1 januari 2019 Wet WIEG toegepast.
5. Aanvullend op het bepaalde in de Wet WIEG zal de werkgever het salaris over de 5 weken aanvullend geboorteverlof aanvullen tot 100% van het salaris.

#### **Artikel 4.10 Ouderschapsverlof**

1. Werkgever volgt de wetgeving ter zake.
2. Als de werknemer gedurende het ouderschapsverlof de pensioenopbouw over de opgenomen uren vrijwillig wenst voort te zetten, dan wordt de werkgeverspremie gedragen door werkgever en de werknemerspremie door werknemer.

#### **Artikel 4.10 (On)Betaald ouderschapsverlof**

1. Werkgever volgt de wetgeving ter zake.

De medewerker heeft als ouder recht op onbetaald ouderschapsverlof tot het kind 8 jaar is. Dit is een verlof van maximaal 26 keer het aantal uren van de werkweek.

2. In totaal kunnen negen werkweken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind als betaald ouderschapsverlof worden opgenomen (conform de Wet betaald ouderschapsverlof).

Werkgever zal na ontvangst van het verzoek vanuit medewerker om betaald ouderschapsverlof op te nemen, de uitkering aanvragen bij het UWV. Werkgever zal gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof de uitkering van het UWV ontvangen en de uitkering via de reguliere loonbetalingscyclus aan medewerker uitkeren. Het UWV vergoedt 70% van het dagloon, maar niet meer dan 70% van het maximum dagloon.

2. Daarnaast geldt gedurende de periode van (on)betaald ouderschapsverlof het volgende:

- Als de werknemer gedurende het ouderschapsverlof de pensioenopbouw over de opgenomen uren vrijwillig wenst voort te zetten, dan wordt de werkgeverspremie gedragen door werkgever en de werknemerspremie door werknemer.
- Er wordt geen vakantietoeslag en geen eindejaarsuitkering opgebouwd.
- De werknemer bouwt over de uren onbetaald ouderschapsverlof geen ADV- en vakantiedagen op. Bij betaald ouderschapsverlof bouwt werknemer wel vakantiedagen op, maar geen ADV dagen.

3. Voor beide soorten ouderschapsverlof geldt dat het verlof, in overleg met de leidinggevende, minimaal 2 maanden voor de ingangsdatum, aangevraagd dient te worden en deze aanvraag is in principe bindend. Alleen indien sprake is van 'onvoorziene omstandigheden' kan het ouderschapsverlof uitgesteld of stopgezet worden,

#### **Artikel 4.11 Zorgverlof**

Werknemers kunnen, in overleg met hun leidinggevende, in aanmerking komen voor maximaal 10 dagen betaald zorgverlof per kalenderjaar naar rato van de omvang van hun dienstverband als zij de zorg op zich moeten nemen voor een zieke in hun omgeving die verzorging nodig heeft. Dat de verzorging door werknemer noodzakelijk is, dient op verzoek van de werkgever door middel van bewijsstukken aannemelijk te worden gemaakt.

#### **Artikel 4.12 Bijzonder Verlof met behoud van salaris**

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

#### **Artikel 4.13 Sabbatical leave en onbetaald verlof**

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave, indien medewerker vier jaar of langer onafgebroken in dienst is bij werkgever. Het opnemen van sabbatical leave is eens per vijf jaar mogelijk.
2. Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere betaalde en/of onbetaalde verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
3. De aanvraag van sabbatical leave vindt minimaal 3 maanden voor aanvang schriftelijk plaats bij de leidinggevende.
4. Bij toekenning van sabbatical leave maken de werkgever en werknemer in elk geval afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof en de duur van het verlof, waarbij:
  - a. De periode van afwezigheid maximaal 3 maanden is;
  - b. Er in het jaar van de sabbatical leave minimaal 7 verlofdagen over blijven om elders in het kalender jaar in te zetten;
  - c. Het verlofsaldo van medewerker in het jaar waarin de sabbatical leave wordt opgenomen aan het einde van het kalenderjaar volledig is afgebouwd.
5. Naast het aanwenden van (boven)wettelijke verlofdagen ten behoeve van de sabbatical leave is het mogelijk om onbetaald verlof op te nemen. Het is niet mogelijk om in de jaren voorafgaande aan de sabbatical leave verlof op te sparen, buiten de wettelijke kaders die hiervoor gelden.



6. Indien een medewerker voor (een deel van) de sabbatical leave onbetaald verlof wenst op te nemen, geldt aanvullend:
  - a. Gedurende de periode van onbetaald verlof loopt de pensioensopbouw onverminderd voort, waarbij de werknemerspremie door werknemer worden gedragen en de werkgeverspremie door werkgever.
  - b. Over de periode van onbetaald verlof worden geen verlofrechten opgebouwd.
  - c. Vaste onkostenvergoedingen waaronder reiskosten en thuiswerkvergoedingen, worden over deze periode stopgezet.
7. Een verzoek om een sabbatical leave kan worden afgewezen door de leidinggevende samen met HR, indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen daaraan in de weg staan en/of wanneer op het moment van aanvraag de bezetting in de periode van sabbatical leave dit niet toelaat. De beslissing wordt schriftelijk vastgelegd.

#### **Artikel 4.14 'Vrije-dagen-pot'**

De studie naar de mogelijkheid om verlof te doneren in een 'vrije dagen pot' van waaruit collega's met intensieve zorgtaken vrije dagen kunnen opnemen wordt verder vormgegeven in overleg met de OR.

## **KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN**

### ***Paragraaf 1 Studie***

#### **Artikel 5.1 Studie**

1. Mede om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt te behouden en om te zorgen voor duurzame inzetbaarheid, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaringstoerusting van de werknemer van wezenlijk belang.
2. Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Regie ligt bij de werknemer.
3. In dit kader maken partijen afspraken, welk ook zijn opgenomen in het opleiding- en loopbaanbeleid van de universiteit (**Bijlage C** van deze cao).

### ***Paragraaf 2 Arbeidsduurverkorting (ADV)***

#### **Artikel 5.2 ADV dagen koop en verkoop**

1. Werknemers in dienst vóór 1 juli 2015 krijgen jaarlijks eenmalig de mogelijkheid om 3 ADV dagen (bij een voltijd dienstverband, bij deeltijd naar rato) om te zetten in een uitkering ineens ter hoogte van 13,85% (afgerond 24/173) van het dan geldende bruto maandinkomen. Werknemers die daarvoor kiezen krijgen deze uitkering uitbetaald met het salaris over juli van het desbetreffende kalenderjaar. De keuze moet uiterlijk op 1 juli van het lopende kalenderjaar kenbaar worden gemaakt en geldt voor 3 dagen in totaliteit. Indien een werknemer geen keuze aangeeft, wordt aangenomen dat hij/zij er voor gekozen heeft om de ADV dagen te behouden.
2. Werknemers, in dienst getreden op of na 1 juli 2015, krijgen naast hun 7 verplichte ADV dagen de mogelijkheid om 5 ADV dagen (bij een voltijd dienstverband, bij deeltijd naar rato) bij te kopen. Het tarief per ADV-uur is 0,56% van het voor hen geldende bruto maandinkomen. Ook gekochte ADV dagen vervallen indien zij niet in het betreffende kalender jaar opgenomen worden en

kunnen niet weer verkocht worden.

3. Werknemers die ADV dagen willen verkopen, dienen hun verlof- en ADV dagen te registreren in het daarvoor beschikbare systeem van werkgever.

### **Artikel 5.3 Spaar ADV**

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

### **Paragraaf 3 Flexibilisering**

#### **Artikel 5.4 De flexibilisering Arbeidsvoorwaarden**

1. Werknemers die minstens de helft van de voor hun geldende werkdagen voor woon-werkverkeer reizen met een OV-abonnement kunnen ervoor kiezen om brutoloon om te zetten in een (netto) 100% vergoeding van hun abonnementskosten. De ruil van brutoloon naar een netto vergoeding betekent wel dat uitkeringen en verstrekkingen waarvan de hoogte wordt bepaald door het bruto loon lager kunnen worden. De mogelijkheid van inruil kan worden ingezet zolang dit binnen de fiscale mogelijke ruimte van de werkkostenregeling past. Incidentele reizen met het OV worden volgens het declaratiereglement ingediend.
2. Werknemers kunnen ervoor kiezen om brutoloon te gebruiken voor de (netto) betaling van het lidmaatschap van de vakbond(en) die deze CAO afsluit(en).
3. Werknemers kunnen ervoor kiezen om brutoloon in te zetten voor extra pensioenstortingen bij het ABP.
4. Het bepaalde in de leden 1- 3 geldt alleen voor zover dit volgens de fiscale regelgeving is toegestaan.

## **PERSONEELSBELEID**

### **Paragraaf 1 Instrumenten personeelsbeleid**

#### **Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure**

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

#### **Artikel 6.2 Werkervarings- en/of stageplaatsen**

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

#### **Artikel 6.3 Loopbaanvorming**

1. De werknemer die langer dan twee jaar in functie is heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, eens in de twee jaar een ontwikkelgesprek. Op verzoek van manager en/of medewerker kan dit gesprek vaker gevoerd worden.
2. Tijdens het ontwikkelgesprek wordt onder meer gesproken over:
  - a. de (uitbouw van de) kracht en (het werken aan de ) zwakte in het huidige functioneren van de werknemer;
  - b. de richting waarin de werknemer zich wil ontwikkelen en wat zijn ambities ten aanzien van de daarbij/daarna passende functies zijn;

- c. de daarbij passende afspraken en ontwikkelingen.
3. Een ontwikkelgesprek vindt plaats in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken worden in overleg met de afdeling HRM schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
4. Loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en -afspraken worden in overleg met de afdeling HRM vastgelegd. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
5. De studieregeling is opgenomen in **Bijlage C** van deze cao.

#### **Artikel 6.4 Appraisal**

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

#### **Artikel 6.5 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus**

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

## **WERKLOOSHEID, ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID, PENSIOEN EN OVERLIJDEN**

### **Paragraaf 1 Werkloosheid**

#### **Artikel 7.1 Voorzieningen bij onvrijwillige werkloosheid**

1. Voor werknemers die vóór 1 januari 1996 in dienst zijn getreden bij de stichting, ook diegenen die per 1 januari 2005 zijn overgegaan naar de universiteit, volgt de universiteit de ontslaguitkeringen van de sector Onderwijs (thans de BWNNU).

2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met de universiteit gelden de werknemersverzekeringen zoals gebruikelijk binnen de private sector. De uitvoering ligt bij het UWV.
3. Werknemers zijn verplicht de aanwijzingen van de uitvoerende instanties te volgen.
4. De duur van de WW en de loongerelateerde WGA is sinds 2016 verkort van 38 maanden naar maximaal 24 maanden. Werkgever is aangesloten bij Stichting PAWW zodat deze verkorting privaat wordt gerepareerd. De premie wordt ingehouden op het brutoloon van de medewerkers. Meer informatie is te vinden op de website van Stichting PAWW ([www.spaww.nl](http://www.spaww.nl)).

## **Paragraaf 2 Ziekte en Arbeidsongeschiktheid**

### **Artikel 7.2 Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid**

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

### **Artikel 7.3 Procedure ziek- en betermelding**

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

### **Artikel 7.4 Preventie, re-integratie en inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid**

1. Naar aanleiding van wetswijzigingen en door de overheid voorgenomen maatregelen zijn de volgende afspraken gemaakt over preventie, re-integratie en inkomenszekerheid bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
2. De zeggenschap van de Ondernemingsraad over het contract met de Arbodienst, re-

integratiebedrijven en vergelijkbare organisaties wordt versterkt. Hiertoe worden nadere afspraken met de Ondernemingsraad gemaakt.

3. Werknemers hebben recht op inschakeling van een onafhankelijke tussenpersoon bij re-integratie, de kosten hiervan worden naar redelijkheid en billijkheid gedragen door de werkgever.
4. Werknemers worden door de werkgever tijdig en volledig geïnformeerd over hun rechten en verplichtingen in verband met ziekte en re-integratie.
5. Gedurende het eerste ziektejaar van de werknemer wordt door de werkgever 100% van het bruto salaris doorbetaald.
6. Behoudens toepassing van het onder het lid 8 bepaalde, wordt gedurende het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten bruto salaris doorbetaald voor het deel dat werknemer arbeidsongeschikt is.
7. De pensioenopbouw in het tweede ziektejaar wordt voortgezet op basis van 100%, met andere woorden: de pensioengrondslag blijft in het tweede ziektejaar ongewijzigd. De werknemer betaalt pensioenpremie op basis van het 100% salaris.
8. De werknemer ontvangt een aanvulling tot 80% van het laatstgenoten bruto salaris indien de werknemer één van de volgende activiteiten uitvoert in het kader van een integratieplan: werkzaamheden gericht op re-integratie, scholing/training gericht op werkhervatting in de eigen of een andere (eventueel lager betaalde) functie, al dan niet bij de eigen werkgever. Deze suppletie betreft alleen dat deel van het inkomen dat niet verkregen kan worden door arbeid.
9. De werknemer die door de aard van de ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die naar het oordeel van het Sociaal Medisch Team naar waarschijnlijkheid in aanmerking zal komen voor een uitkering op basis van de IVA (Inkomensverzekering Volledige Arbeidsongeschiktheid), ontvangt voor de door de werkgever, gehoord het Sociaal Medisch Team, vastgestelde periode een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten bruto salaris.
10. Uiterlijk in de 48<sup>ste</sup> week van de arbeidsongeschiktheid wordt door de leidinggevende en de afdeling Human Resources, samen met de betrokken werknemer, het 1<sup>e</sup> ziektejaar en het re-integratieplan geëvalueerd en eventueel herzien. In dit gesprek wordt aandacht besteed aan de inkomensconsequenties bij langere arbeidsongeschiktheid. De werknemer ontvangt een schriftelijke vastlegging van de inhoud van het gesprek.
11. De werkgever spant zich maximaal in voor behoud van werkgelegenheid voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard in het kader van de WIA. Voor deze werknemers zal slechts in die gevallen een ontslagvergunning worden aangevraagd, waarin ontslagbescherming tot ongewenste rechtsongelijkheid zou leiden (bijv. ten opzichte van arbeidsgeschikte werknemers).
12. Voor de werknemer die een toelage als bedoeld in art. 3.9 heeft uitbetaald gekregen, wordt het loon berekend op basis van het gemiddeld ontvangen loon over de drie maanden direct voorafgaande aan de eerste ziektedag.
13. Het in dit artikel bepaalde geldt slechts indien de ziekte niet veroorzaakt is door opzet of grove nalatigheid van de betrokken werknemer en de ziekte niet het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de betrokken werknemer bij het aangaan van de arbeids-overeenkomst aan de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven of opzette-lijk informatie heeft verzwegen.

### **Paragraaf 3 Pensioen en Overlijdensuitkering**

#### **Artikel 7.5 Pensioen**

1. Alle werknemers nemen deel in het ABP, zolang werkgever daartoe verplicht is dan wel daarbij is aangesloten. De bepalingen van de Wet ABP zijn van toepassing.
2. De werkgever heeft voor zijn werknemers een compensatieregeling wegens het verlies aan

gefaciliteerde pensioenopbouw in box 1 voor het salarisdeel boven de franchise.

3. Deelnemers in deze compensatieregeling zijn alle werknemers die per 31 december 2016 in dienst zijn van de werkgever en die per 31 december 2016 voldeden aan de opname-eisen in de pensioenregeling ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) en:
  - per 31 december 2016 een fulltime pensioengevend jaarsalaris hebben van € 101.519,-; of
  - in enig jaar een fulltime jaarsalaris verkrijgen van boven het maximum pensioengevend salaris.. zie hiervoor [www.abp.nl](http://www.abp.nl)
4. De betreffende werknemers ontvangen een 'reglement compensatieregeling' waarin de voor hen geldende afspraken met betrekking tot de compensatieregeling zijn opgenomen.
5. Medewerkers die zich willen voorbereiden op hun pensioen en binnen 2 jaar hun pensioensgerechtigde leeftijd bereiken, kunnen deelnemen aan een 'Pensioen in zicht cursus' bij door werkgever geselecteerde leveranciers.

#### **Paragraaf 4 Overlijden**

##### **Artikel 7.6 Uitkering na overlijden**

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

## **EINDE DIENSTVERBAND**

##### **Artikel 8.1 Einde dienstverband voor onbepaalde tijd**

De werkgever kan, tenzij er sprake is van een opzegverbod zoals genoemd in artikel 8.4, het dienstverband uitsluitend beëindigen indien er sprake is van een redelijke grond.

Het ontslag dient schriftelijk, met redenen omkleed, en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.

Behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens de proeftijd, wegens een ontslag op staande voet of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan de dienstbetrekking door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee kalendermaanden, tenzij anders is overeengekomen. Opzegging geschiedt tegen het eind van de kalendermaand.

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

##### **Artikel 8.2 Einde dienstverband voor bepaalde tijd**

1. Het dienstverband van de werknemer die een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, eindigt, onverminderd de door de werkgever te hanteren aanzegtermijn als bedoeld in lid 3, van rechtswege na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan.
2. Behoudens beëindiging van de dienstbetrekking tijdens de proeftijd, wegens een ontslag op staande voet of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan de dienstbetrekking door beide partijen tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee kalendermaanden, indien de mogelijkheid van tussentijdse opzegging is overeengekomen. Opzegging geschiedt tegen

het eind van de kalendermaand.

3. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
  - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
  - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.Indien de werkgever de verplichting niet nakomt, is artikel 7:668 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.

### **Artikel 8.3      Ontslagvolgorde bij bedrijfseconomisch ontslag**

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

### **Artikel 8.4      Opzegverboden**

Werkgever volgt de wet- en regelgeving ter zake.

### **Artikel 8.5      Ontslag tijdens ziekte**

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

## **STUDENT-ASSISTENT**

### **Artikel 9.1      Definitie student-assistent**

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

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

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

### **Artikel 9.3      Uitsluitingen student-assistent**

De artikelen 2.2 lid 5, 3.3, 3.5, 3.7, 3.9 en 3.11 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

#### **Artikel 9.4      Salaris student-assistent**

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



## **OVERIG**

### **Artikel 10.1 Hardheidsclausule**

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

### **Artikel 10.2 Werkgeversbijdrage**

De werkgever verklaart zich bereid om een werkgeversbijdrage te verstrekken aan FNV. De hoogte van de werkgeversbijdrage bedraagt per 1 januari 2020 € 3.250,-- per jaar. FNV verbindt zich af te zien van bevoordeling van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met de werkgever. Voorts verbindt de vakvereniging zich de hierboven genoemde werkgeversbijdrage te zullen besteden aan het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten van hun leden. Zij garandeert dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in haar weerstandskas of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten.

## SALARISSCHALEN PER 1 OKTOBER 2022

Verhoging met 3,6%

stu.ass.		schaal 3		schaal 4		schaal 5		schaal 6			
€		trede	€	trede	€	trede	€	trede	€		
2e	n.v.t.	0	n.v.t.	0	n.v.t.	0	n.v.t.	0	n.v.t.		
3e	n.v.t.	1	n.v.t.	1	n.v.t.	1	n.v.t.	1	n.v.t.		
4e	2558	2	n.v.t.	2	n.v.t.	2	n.v.t.	2	n.v.t.		
		3	n.v.t.	3	n.v.t.	3	n.v.t.	3	2492		
		4	n.v.t.	4	n.v.t.	4	n.v.t.	4	2558		
		5	n.v.t.	5	n.v.t.	5	2492	5	2626		
		6	n.v.t.	6	n.v.t.	6	2558	6	2699		
		7	n.v.t.	7	2492	7	2626	7	2766		
		8	2492	8	2558	8	2699	8	2837		
		9	2558	9	2626	9	2766	9	2904		
						10	2699	10	2837	10	2975
										11	3043
								12	3116		

schaal 7		schaal 8		schaal 9		schaal 10		schaal 11	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	n.v.t.	0	2766	0	3043	0	2904	0	3913
1	2492	1	2904	1	3194	1	3043	1	4059
2	2626	2	3043	2	3356	2	3194	2	4191
3	2766	3	3194	3	3497	3	3356	3	4325
4	2837	4	3276	4	3642	4	3497	4	4456
5	2904	5	3356	5	3779	5	3642	5	4605
6	2975	6	3425	6	3913	6	3779	6	4752
7	3043	7	3497	7	4059	7	3913	7	4890
8	3116	8	3577	8	4191	8	4059	8	5030
9	3194	9	3642			9	4191	9	5167
10	3276	10	3708			10	4325	10	5301
						11	4456	11	5373
						12	4605		

schaal	schaal	schaal	schaal	schaal
--------	--------	--------	--------	--------

12		13		14		15		16	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	4752	0	5443	0	5714	0	6195	0	6718
1	4890	1	5582	1	5853	1	6371	1	6899
2	5030	2	5714	2	6026	2	6543	2	7087
3	5167	3	5853	3	6195	3	6718	3	7282
4	5301	4	6026	4	6371	4	6899	4	7512
5	5443	5	6195	5	6543	5	7087	5	7752
6	5582	6	6371	6	6718	6	7282	6	7997
7	5714	7	6543	7	6899	7	7512	7	8254
8	5853	8	6626	8	7087	8	7752	8	8517
9	6026			9	7282	9	7997	9	8785
10	6108								

schaal 17		schaal 18		Hgl A		Hgl B	
trede	€	trede	€	trede	€	trede	€
0	7282	0	7997	0	6026	0	6718
1	7512	1	8254	1	6195	1	6899
2	7752	2	8517	2	6371	2	7087
3	7997	3	8785	3	6543	3	7282
4	8254	4	9068	4	6718	4	7512
5	8517	5	9359	5	6899	5	7752
6	8785	6	9655	6	7087	6	7997
7	9068	7	9963	7	7282	7	8254
8	9359	8	10286	8	7512	8	8517
9	9655	9	10614	9	7752	9	8785
				10	7997	10	9068
				11	8254	11	9359
				12	8517	12	9655
				13	8785	13	9963
						14	10286
						15	10614

## **BIJLAGE B REGELING HYBRIDE WERKEN, REISKOSTEN- EN THUISWERKVERGOEDING**

Vanaf 1 december 2021 hanteert Nyenrode het hybride werken.

Nyenrode ziet hybride werken als een werkvorm waarbij de medewerker de mogelijkheid geboden wordt zowel op kantoor alsop een andere werkplek buiten kantoorte werken, afhankelijk van de werkzaamheden en gemaakte teamafspraken.

### **Uitgangspunten**

Voor medewerkers is hybride werken een mogelijkheid, geen recht. Het uitgangspunt bij het hybride werken bij Nyenrode is een werkrooster van 3 dagen op kantoor, tenzij activiteiten of teamafspraken een andere verdeling vragen. Het kantoor is een plek voor zowel ontmoeten als ook individueel werken. Er zal echter meer aandacht komen voor ontmoeten en samenwerken.

We verwijzen hierbij naar ons beleid.

Uitgezonderd van de regeling hybride werken en bijbehorende faciliteiten zijn uitzendkrachten, oproepkrachten, nulbenoemingen, student-assistenten, freelancers, beurspromovendi zonder dienstverband en studenten.

### **Reiskostenvergoeding woon/werk, thuiswerkvergoeding, internetvergoeding**

Medewerkers ontvangen een vergoeding afhankelijk van waar ze werken. De maandelijkse vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van wat medewerkers opgeven in de reiskosten app.

- Voor kantoordagen ontvangt de medewerker een reiskostenvergoeding woon/werk. Voor de kilometervergoeding woon-werk wordt het fiscale maximum gehanteerd (nu 19 cent per kilometer). De maximale enkele reisafstand bedraagt 30 kilometer, de heen- en terugreis worden vergoed. Deze regeling geldt voor alle vormen van vervoer (zoals wandelen, fietsen, auto ,OV). Nyenrode volgt vanaf 1 oktober de fiscale verhogingen.  
Voor de vaststelling van de afstand woning-werk wordt gebruik gemaakt van de routeplannerfunctie van de ANWB (snelste route)
- Voor thuiswerkdagen geldt een vergoeding van netto EUR 2,-- per thuiswerkdag.
- Alle medewerkers ontvangen een internetvergoeding van netto EUR 25,-- per maand, ongeacht de omvang van hun dienstverband.
- Voor student-assistenten geldt dat zij in aanmerking kunnen komen voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer na overlegging van een kopie van hun OV-jaarkaart. Kunnen zij op hun ingeroosterde dagen gebruik maken van de OV-jaarkaart, dan komen zij voor die dagen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming.
- De tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer voor oproepkrachten wordt, gebaseerd op de afstand woning-werk, achteraf en per maand vastgesteld en uitbetaald aan de hand van het werkelijk aantal gewerkte dagen zoals opgegeven in de reiskosten app.

### **Vergoeding inrichting thuiswerkplek**

Voor de inrichting van een Arbo technisch verantwoorde werkplek thuis heeft de medewerker per 5 jaar de beschikking over een budget van EUR 850,-, te besteden bij een door Nyenrode geselecteerde leverancier. Dit bedrag is een tegemoetkoming in de kosten van een thuiswerkplek.

Bij uitdiensttreding binnen 1 jaar na toekenning van (een deel van) dit budget (om welke reden dan ook), dient 50% van dit bedrag te worden terugbetaald.

Een laptop wordt verstrekt door de afdeling ICT van Nyenrode en dient altijd na afloop van het dienstverband te worden ingeleverd.

Uitgezonderd van deze regeling zijn uitzendkrachten, oproepkrachten, nulbenoemingen, student-assistenten, freelancers, beurspromovendi zonder dienstverband en studenten.

## **BIJLAGE C STUDIEREGELING**

Om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en te faciliteren zal Nyenrode Business Universiteit opleidingsfaciliteiten verlenen. De faciliteiten bestaan uit een studiekostenvergoeding, eventueel aangevuld met vergoeding van tijd. Onder studiekosten die voor vergoeding in aanmerking komen worden verstaan:

- Inschrijf-, cursus-, les-, college- en examengelden.
- Kosten als gevolg van de aanschaf van verplicht voorgeschreven boeken.
- Kosten als gevolg van de aanschaf van verplicht studiemateriaal (w.o. software).
- Reis- en verblijfkosten (alleen in overleg met en na goedkeuring van leidinggevende).

In deze studieregeling onderscheiden we interne en externe opleidingen. Daarnaast is er een onderscheid tussen opleidingen die noodzakelijk worden geacht voor de huidige functie of loopbaanontwikkeling en opleidingen die niet noodzakelijk zijn, maar wel de inzetbaarheid, groei en ontwikkeling van medewerkers bevorderen.

Voor alle opleidingen geldt, dat ze vooraf moeten worden goedgekeurd door de leidinggevende en in YouForce worden geregistreerd.

### **Interne opleidingen**

Onder interne opleidingen verstaan we alle opleidingen die aan Nyenrode Business Universiteit kunnen worden gevolgd. Dit omvat Bachelor, Master, MBA en Executive Education opleidingen.

NB: Deze Studieregeling is niet van toepassing op de interne parttime PhD opleiding.

### **Studiekostenvergoeding interne opleidingen**

Na 1 jaar dienstverband kunnen na toestemming van de leidinggevende kosteloos interne opleidingen worden gevolgd. Studiekosten zoals hierboven gespecificeerd worden volledig vergoed en bij uitdiensttreding is geen terugbetalingsregeling van toepassing. De medewerker is wel verplicht om:

- Vooraf schriftelijke toestemming te vragen en te krijgen van de leidinggevende
- De opleiding te registreren in Youforce
- Te voldoen aan eventuele toelatingseisen
- Al het mogelijke te doen om de opleiding succesvol af te ronden
- Behoudens overmacht alle lessen/colleges te volgen
- Zijn leidinggevende op de hoogte te houden van zijn vorderingen
- Een kopie van een behaald diploma of certificaat in te leveren bij de afdeling HR

### **Externe opleidingen**

Externe opleidingen zijn alle opleidingen die buiten Nyenrode Business Universiteit worden gevolgd.

### **Studiekostenvergoeding externe opleidingen**

Studiekosten van externe opleidingen die noodzakelijk worden geacht voor de huidige functie of loopbaanontwikkeling worden voor 100% vergoed. Externe opleidingen die niet noodzakelijk zijn, maar wel de inzetbaarheid, groei en ontwikkeling van medewerkers bevorderen worden voor 50% vergoed.

### **Studieovereenkomst en terugbetalingsregeling**

Voor externe opleidingen waarbij de totale kosten hoger zijn dan EUR 2.000,-- (excl. BTW) zal een studieovereenkomst worden afgesloten, waarin een terugbetalingsregeling is opgenomen. De terugbetalingsregeling ziet er als volgt uit.

De studiekosten dienen 100% te worden terugbetaald indien:

- De lessen niet regelmatig worden gevolgd
- Er zonder goede reden gedurende lange tijd slechte resultaten worden behaald
- De opleiding tussentijds wordt beëindigd zonder het behalen van het certificaat of diploma en zonder geldige reden (dit ter beoordeling van leidinggevende en HR)
- Het dienstverband wordt beëindigd tijdens de opleiding (zowel op eigen verzoek als op grond van aan de medewerker toe te rekenen omstandigheden)

Als het dienstverband wordt beëindigd na afronding van de opleiding (zowel op eigen verzoek als op grond van aan de medewerker toe te rekenen omstandigheden), dan geldt het volgende.

- Indien het dienstverband wordt beëindigd binnen 1 jaar na afronding van de opleiding, dient de medewerker 50% van de studiekosten vergoeding terug te betalen

Voor noodzakelijke vakopleidingen (bijvoorbeeld een BHV opleiding, een opleiding die noodzakelijk is om apparatuur veilig en verantwoord te gebruiken) bedraagt de studiekostenvergoeding 100% en wordt geen terugbetalingsregeling afgesproken.

### **Studieverlof (zowel interne als externe opleidingen)**

Alle opleidingen dienen zoveel als mogelijk buiten werktijd te worden gevolgd.

Hiervan uitgezonderd zijn noodzakelijke vakopleidingen die 100% vergoed worden en waarvoor geen terugbetalingsregeling van toepassing is.

Voor overige niet-noodzakelijke opleidingen die alleen in werktijd kunnen worden gevolgd, dienen er individuele afspraken met de leidinggevende over studieverlof te worden gemaakt. Dit geldt ook voor verlof voor (her)examens. Uitgangspunt hierbij is dat de medewerker hiervoor in principe onbetaald studieverlof opneemt, bijvoorbeeld door hier verlofdagen voor in te zetten.

De tijd die nodig is om de lesstof te leren of te bestuderen (zelfstudie) wordt niet door de werkgever vergoed.

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BEHORENDE BIJ DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO  
(1 OKTOBER 2022 TOT EN MET 30 SEPTEMBER 2023).

**Leasefiets:**

Er komt een nieuwe lease-fietsregeling. Nyenrode faciliteert de maandelijks leasekosten via een bruto-netto regeling. Streefdatum van invoering is 1 januari 2023 of zoveel eerder als mogelijk is. De medewerker die gebruik gaat maken van deze regeling ontvangt ook de woon-werkvergoeding.

**Vitaliteit en Welzijn:**

Nyenrode zal zich aansluiten bij Bedrijfsfitness Nederland. De werknemer kan een abonnement nemen via Bedrijfsfitness Nederland. Alleen dan kunnen de kosten voor een abonnement bruto-netto worden verrekend. Daar bovenop krijgt de medewerker een werkgeversbijdrage van 10,00 euro netto per maand voor dit abonnement. Voor deze regeling zal de WKR worden aangewend.

**Werkgroep verlaging werkdruk:**

Gedurende de looptijd van deze cao zal Nyenrode een werkgroep samenstellen. Deze werkgroep zal bestaan uit verschillende stakeholders waaronder HR, OR en een diverse vertegenwoordiging van het personeel. De werkgroep gaat inventariseren welke opties Nyenrode kan inzetten om de werkdruk daadwerkelijk te verlagen.

In april 2023 zal er een tussentijdse evaluatie met de vakbond plaatsvinden.

**Cao tekstwijzigingen:**

De cao tekst zal worden aangepast op wettelijke en tekstuele wijzigingen onder andere de verbetering van de Ouderschapsregeling (ingang nieuwe wet 2 augustus 2022).