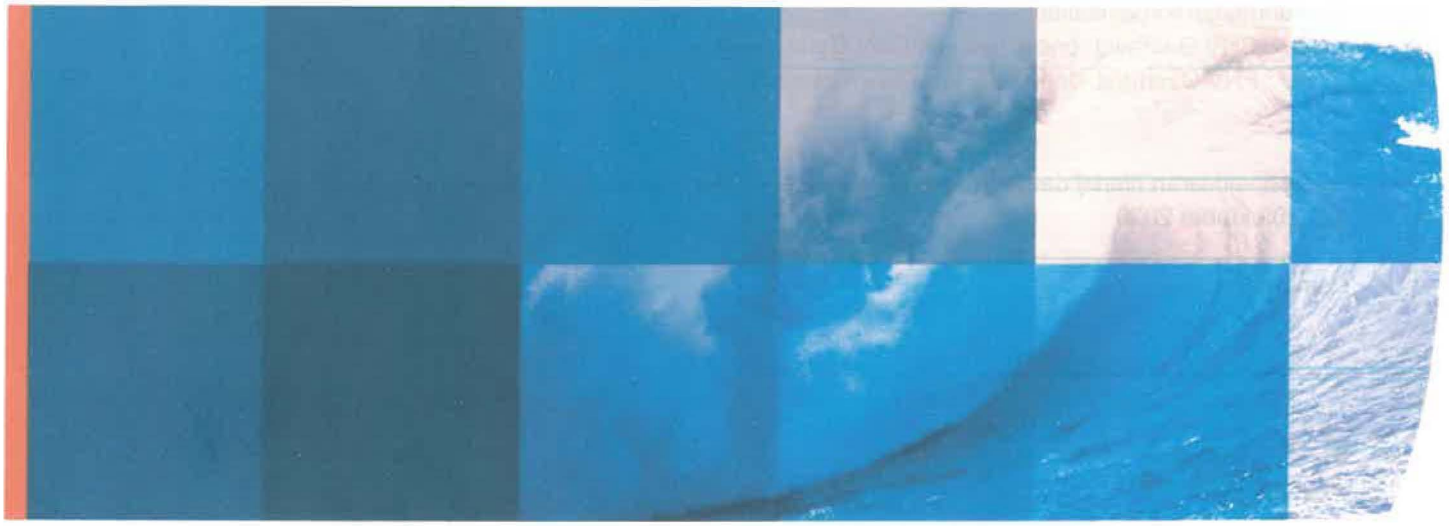

CAO 2020 NSPOH

Churchillaan 11, 10e etage
3527 GV Utrecht
Postbus 20022
3502 LA Utrecht

telefoon 030 810 05 00
info@nspoh.nl

WWW.NSPOH.NL

NSPOH
we teach health

Partijen
Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

De Stichting Netherlands School of Public & Occupational Health, hierna te noemen NSPOH

en

De werknemersorganisaties:
- CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief
- FNV Overheid, onderdeel van FNV Connectief

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Utrecht d.d. 20 oktober 2020.

Namens de werkgever,

Dr. H.F, Treurniet
Directeur NSPOH

Namens de werknemersorganisaties,

J. Boersma
FNV Overheid

A. Mellema
CNV Overheid

INHOUDSOPGAVE

1 HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN 6

Artikel 1.1 Definitie bepalingen en afkortingen 6
Artikel 1.2 Looptijd 8
Artikel 1.3 Werkingssfeer 8
Artikel 1.4 Overlegprotocol 8
Artikel 1.5 Verplichten van partijen 8
Artikel 1.6 Verplichten werkgever en werknemer 8
1.6.1 Algemene verplichtingen 8
1.6.2 Verstrekking van de CAO 9
1.6.3 Geheimhouding 9
1.6.4 Wijziging van functie of werkzaamheden 9
1.6.5 Nevenwerkzaamheden 9
1.6.6 Giften en dergelijke van derden 9
1.6.7 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling 9
Artikel 1.7 Deeltijdwerk en verzoek aanpassing arbeidstijd, arbeidsplaats en werktijd 10
Artikel 1.8 Octrooi- auteursrecht en intellectuele eigendom 10
1.8.1 Algemeen 10
1.8.2 Meldingsplicht 10
1.8.3 Intellectuele eigendom 10
Artikel 1.9 Reorganisatie 11
Artikel 1.10 Detachering of overplaatsing 11
Artikel 1.11 Geschillen 11

HOOFDSTUK 2 WERVING SELECTIE EN DIENSTVERBAND 12

Artikel 2.1 Algemeen 12
Artikel 2.2 Inhoud arbeidsovereenkomst 12
Artikel 2.3 Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst 12
Artikel 2.4 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst 12
Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomst en diensttijd 13
Artikel 2.6 Arbeid door derden 13

HOOFDSTUK 3 SALARIS EN TOELAGEN 14

Artikel 3.1 Algemene bepalingen 14
Artikel 3.2 Salarisschaal en functiewaardering 14
Artikel 3.3 Inschaling 14
Artikel 3.4 Salarisverhoging 15

Artikel 3.5 Afwijkingen van artikel 3.1 tot en met artikel 3.4 15
Artikel 3.6 (Jubileum)gratificatie 15
Artikel 3.7 Toelagen 15
Artikel 3.8 Beëindigen toelagen 16
Artikel 3.9 Overwerkvergoeding 16
Artikel 3.10 Uitkering in geval van overlijden 16
Artikel 3.11 Pensioenrechten over toelagen (art. 5.15 NSPOH) 16
HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN FEESTDAGEN 17
Artikel 4.1 Arbeidsduur, werkweek en werktijden 17
Artikel 4.2 (Feest)dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden 17
Artikel 4.3 Tijdelijke uitbreiding arbeidsduur tot 40 uur 17
HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF 18
Artikel 5.1 Vakantie 18
Artikel 5.2 Opname vakantieverlof 18
Artikel 5.3 Verval en verjaring vakantie-uren 18
Artikel 5.4 Vakantieverlof en einde dienstverband 18
Artikel 5.5 Vakantieverlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid 19
Artikel 5.6 Buitengewoon verlof algemeen 19
Artikel 5.7 Buitengewoon verlof met behoud van loon 19
Artikel 5.8 Buitengewoon verlof zonder behoud van loon 19
Artikel 5.9 Buitengewoon verlof voor activiteiten van werknemersorganisaties 20
Artikel 5.10 Zorgverlof 20
Artikel 5.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof 21
Artikel 5.12 Ouderschapsverlof algemeen 21
HOOFDSTUK 6 SCHOLING EN LOOPBAANONTWIKKELING 22
Artikel 6.1 Algemeen 22
Artikel 6.2 Scholing 22
Artikel 6.3 Procedure scholing 22
Artikel 6.4. Duurzame inzetbaarheid 22
Artikel 6.5 Faciliteiten Bedrijfshulpverleners 22
Artikel 6.6 Demotie 23
Artikel 6.7 Nadere regels 23
HOOFDSTUK 7 FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN 24
Artikel 7.1 Functioneringsgesprek 24
Artikel 7.2 Beoordelingsgesprek 24
HOOFDSTUK 8 PENSIOEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 25

Artikel 8.1 Pensioen 25
Artikel 8.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid 25
Artikel 8.3 WGA-premie 25
HOOFDSTUK 9 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST 26
Artikel 9.1 Einde arbeidsovereenkomst 26
Artikel 9.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst 26
HOOFDSTUK 10 VERGOEDINGEN 27
Artikel 10.1 Reiskosten woon-werkverkeer 27
Artikel 10.2 Vergoeding reiskosten binnenland voor werkgever 27
Artikel 10.3 Vergoeding reis- en verblijfskosten buitenland voor werkgever 27
Artikel 10.4 Regeling contributie werknemersorganisatie 28
Artikel 10.5 Vergoeding kosten registratie in beroepsregisters 28
Artikel 10.6 Herziening vergoedingen en tegemoetkomingen 28
HOOFDSTUK 11 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN, SCHORSING VAN RECHTSWEGE EN NON-ACTIVITEIT 29
Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen 29
Artikel 11.2 Schorsing 29
Artikel 11.3 Non-activiteit en toegang ontzegging 29
BIJLAGE 1 SALARISTABEL 30
BIJLAGE 2 REORGANISATIE 31
Artikel 1 Melding en overleg 31
Artikel 2 Inhoud sociaal plan 31
Artikel 3 Rechten en plichten van werkgever en werknemer 31
BIJLAGE 3 OVERLEGPROTOCOL 33
BIJLAGE 4 DUURZAME INZETBAARHEID 35

1 HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definitie bepalingen en afkortingen

1.	**Arbeidsovereenkomst**	De overeenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek op grond waarvan de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten.
2.	**CAO NSPOH**	Collectieve Arbeidsovereenkomst NSPOH
3.	**Deeltijdwerk**	Een dienstverband aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur en waarvoor de aanspraken in deze cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur gelden tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.
4.	**Dienstverband**	Een arbeidsovereenkomst met werkgever.
5.	**Functie**	Het samenstel van verantwoordelijkheden en werkzaamheden door de werknemer te verrichten op basis van de met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst.
6.	**Gastdocent**	Degene die geen arbeidsovereenkomst heeft met de NSPOH, doch op basis van een overeenkomst van opdracht of anderszins in beperkte omvang onderwijsactiviteiten voor de NSPOH verricht.
7.	**Kind**	Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat; een inwonend kind van de partner (zoals omschreven bij de definitie van partner) van de werknemer; onder bepaalde voorwaarden geldt dit recht tevens voor een inwonend pleegkind waarvoor de werknemer duurzaam de zorg en opvoeding heeft genomen. Er moet voor dit pleegkind een pleegcontract op basis van de Jeugdwet gesloten zijn.
8.	**Loon**	Salaris en toelagen.
9.	**Maximum salaris**	Het hoogste bedrag van een salarisschaal.
10.	**Nevenwerkzaamheden**	Nevenwerkzaamheden zijn andere werkzaamheden die de werknemer kan doen naast zijn werk. Nevenwerkzaamheden die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met de functie van de werknemer dan wel met de belangen of het aanzien van de werkgever mogen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever. Bij twijfel ligt het initiatief tot overleg bij de werknemer.
11.	**Ondernemingsraad**	Vertegenwoordiging van werknemers als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
12.	**Organisatie**	Netherlands School of Public and Occupational Health(NSPOH)
13.	**Partner**	a. echtgenoot b. geregistreerd partner c. relatiepartner met wie de werknemer anderszins samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld.

	Indien sprake is van een geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract wordt de fiscale wetgeving gevolgd waarbij sprake is van een levenspartner indien partners langer dan 6 maanden samenwonen. Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomende gevallen ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.
14. Reorganisatie	Een reorganisatie is een verandering van de organisatie, als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden met directe en ingrijpende personele en rechtspositionele gevolgen.
15. Salaris	Het salaris volgens het salarissysteem van de werkgever.
16. Salarisschaal	Een salarisschaal bestaat uit reeks bedragen van hoog tot laag die bij een functie horen.
17. Salaristrede	Een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal correspondeert met een bedrag dat je in de betreffende schaal en bij die trede kan verdienen.
18. Standplaats	Het adres van het gebouw waarin de organisatie gevestigd is waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
19. Volledige arbeidsduur	36 uur per week.
20. Werkgever	NSPOH c.q. de rechtspersoon die bevoegd is een dienstverband aan te gaan in de zin van de CAO NSPOH.
21. Werknemer	Degene die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
22. Werknemersorganisaties	Vereniging van werknemers, die bij de werkgever werkzame personen onder haar leden telt en krachtens de statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemer te behartigen en als zodanig rechtspersoonlijkheid bezit, dan wel een centrale organisatie waarbij genoemde vereniging van werknemers is aangesloten.
23. WIA	Wet werken inkomen naar arbeidsvermogen.
24. Woon werkverkeer **- Afstand in km**	De afstand in km wordt vastgesteld met behulp van een digitale routeplanner, volgens de snelste route.
25. WOR	Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.2 Looptijd

1. De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 januari 2021 met één jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de CAO op voorstel van één der partijen kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van de partijen bij deze CAO.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden en/of relevante wetgeving in Nederland zich voordoen is ieder bij deze CAO betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 5 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.
7. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen.

Artikel 1.3 Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 1.1.
2. 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 geoorloofd is.
3. Wijzigingen in de cao werken door in de individuele arbeidsovereenkomst.
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 bepaald.
5. De CAO is niet van toepassing op gastdocenten zoals genoemd in artikel 1.1.

Artikel 1.4 Overlegprotocol

Partijen hechten veel waarde aan een doelmatig overleg en zijn daarom een overlegprotocol overeengekomen. (Bijlage 3).

Artikel 1.5 Verplichten van partijen

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie direct of indirect voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. Partijen zullen met alle beschikbare middelen nakoming van deze overeenkomst bevorderen.
3. De werkgever levert jaarlijks een financiële bijdrage aan de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO ter grootte van € 15,- per werknemer per jaar. De totale jaarlijkse bijdrage is voor de looptijd van deze CAO bepaald op € 15,- maal 77 werknemers is € 1155,-.

Artikel 1.6 Verplichten werkgever en werknemer

1.6.1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
3. De werknemer is gehouden zijn functie naar beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als goed werknemer en zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.

1.6.2 Verstrekking van de CAO

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 de werknemer een exemplaar van de CAO dan wel toegang tot een digitale versie ter beschikking.

1.6.3 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit zijn functie geheim te houden voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt, of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer voor openbaarmaking toestemming heeft gegeven.

1.6.4 Wijziging van functie of werkzaamheden

1. De werknemer kan op zijn verzoek een andere functie worden opgedragen.
2. De werknemer is verplicht wanneer het belang van de werkgever dit vordert, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
3. De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gebruikelijke, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

1.6.5 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht nevenwerkzaamheden en wijziging daarvan schriftelijk te melden voordat hij daarmee begint dan wel bij aanvang dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met de functie van de werknemer dan wel met de belangen of het aanzien van de werkgever mogen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever. Bij twijfel ligt het initiatief tot overleg bij de werknemer.
3. De werkgever verleent toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij de werknemer hierdoor naar het oordeel van de werkgever niet in staat is tot een goede functievervulling of goed functioneren, dan wel de werknemer hierdoor de belangen van de werkgevers anderszins kan schaden.

1.6.6 Giften en dergelijke van derden

Het is de werknemer in zijn functie verboden zonder toestemming van de werkgever vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden aan te nemen boven een bedrag van € 50,- .

1.6.7 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

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

Artikel 1.7 Deeltijdwerk en verzoek aanpassing arbeidstijd, arbeidsplaats en werktijd

1. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur gelden de aanspraken in deze CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij anders bepaald (zie ook art 1.3. lid 4).
2. De werknemer kan, indien de arbeidsovereenkomst tenminste 6 maanden heeft geduurd, de werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of werktijd.
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd dient tenminste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. De werkgever beslist binnen een maand voor de door de werknemer beoogde ingangsdatum.
4. Een verzoek tot aanpassing arbeidsduur zal worden gehonoreerd tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 1.8 Octrooi- auteursrecht en intellectuele eigendom

1.8.1 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 overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 1.8.2. en artikel 1.8.3. bepaalde.

1.8.2 Meldingsplicht

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

1.8.3 Intellectuele eigendom

1. In dit artikel wordt met Voortbrengselen bedoeld: "resultaten van (geestelijke) inspanningen en/of prestaties, zoals teksten, tekeningen, benamingen en andere onderscheidingstekens, ontwerpen, modellen, vormgeving, computerprogrammatuur, databanken, methoden, technologieën, uitvindingen en analyses, lesmateriaal, trainingen en alle overige materiaal, welke (mede) door de werknemer in het kader van en/of als gevolg van het dienstverband zijn en/of worden ontwikkeld en/of tot stand gebracht."
2. Alle (aanspraken op) rechten van intellectuele eigendom ten aanzien van Voortbrengselen behoren uitsluitend toe aan de werkgever. Als (aanspraken op) rechten van intellectuele eigendom niet al op grond hiervan aan de werkgever toebehoren, levert werknemer bij dezen (bij voorbaat) alle onder lid 1bedoelde (aanspraken op) rechten in de ruimste zin des woord aan werkgever, die hiermee deze levering(en) aanvaardt. Mocht een (volledige) overdracht van intellectuele eigendomsrechten op grond hiervan niet tot stand komen, dan komt aan werkgever niettemin een exclusief, onbeperkt en overdraagbaar gebruiksrecht toe van de onder lid.1 bedoelde uitsluitende rechten. Werknemer is als dan verplicht (de aanspraken op) die rechten op eerste verzoek van de werkgever aan de werkgever over te dragen. De werknemer zal alle (informatie met betrekking tot) Voortbrengselen bij verkrijging aan de werkgever verstrekken. Werknemer zal zich onthouden van

vervreemding, bezwaring of welk ander gebruik dan ook van de intellectuele eigendomsrechten aan of ten behoeve van derden.

3. Voor zover dit rechtens mogelijk is, doet werknemer afstand van eventueel aan werknemer toebehorende rechten in de zin van artikel 25 Auteurswet 1912 en de artikel 11 tot en met 13 Rijksoctrooiwet 1995 ten aanzien van Voortbrengselen. Een vergoeding voor een eventueel gemis aan octrooi wordt geacht in het salaris van werknemer te zijn inbegrepen.
4. Werknemer zal zich onthouden van betrokkenheid bij het (doen) aanvragen, vestigen en/of aannemen van rechten van intellectuele eigendom ten aanzien van Voortbrengselen door anderen dan de werkgever.
5. Werknemer zal Voortbrengselen niet aan derden verstrekken en staat ervoor in dat derden niet door handelen en/of nalaten van de werknemer kennis van Voortbrengselen kunnen nemen. Werknemer zal zich onthouden van betrokkenheid bij gebruik van Voortbrengselen door anderen dan werkgever.
6. Werkgever zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst of op (eerder) eerste verzoek van werkgever alle gegevens afgeven, die Voortbrengselen bevatten, zonder een kopie daarvan te (laten) behouden.

Artikel 1.9 Reorganisatie

In geval van een reorganisatie zijn werkgever en werknemersorganisatie een reorganisatie protocol overeengekomen. (Bijlage 2)

Artikel 1.10 Detachering of overplaatsing

De werknemer kan met zijn instemming tijdelijk worden gedetacheerd hetgeen inhoudt dat hij tijdelijk buiten de organisatie te werk wordt gesteld. De werkgever dient hierbij redelijk te handelen en te letten op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en of de functie past bij de huidige dan wel gewenste toekomstige werkzaamheden van de werknemer.

Artikel 1.11 Geschillen

Geschillen tussen de werknemer en de werkgever over de toepassing van de cao kunnen door de in dit artikel beschreven procedure beslecht worden. De werknemer is niet verplicht van deze regeling gebruik te maken.

1. De werknemer kan tegen een besluit of het achterwege blijven van een besluit van de werkgever, waarbij zijn belang als werknemer rechtstreeks is betrokken, binnen zes weken na het besluit een schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken bij de werkgever. Aan het indienen van een schriftelijk bezwaar aangaande een niet genomen besluit is geen termijn verbonden. Dit bezwaar wordt niet-ontvankelijk verklaard indien het onredelijk laat is ingediend.
2. De werkgever vraagt advies aan een daartoe in te richten bezwarencommissie bestaande uit een persoon aangewezen door de werkgever en een persoon aangewezen door de werknemersorganisaties. Samen kiezen zij een onafhankelijke voorzitter.
3. Op een bezwaar zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt binnen zes weken door de werkgever schriftelijk en met opgaaf van redenen beslist.
4. Het bezwaar schorst de werking van het bestreden besluit niet tenzij anders is of wordt bepaald.
5. De werknemer moet door de werkgever worden gehoord, tenzij:
   a. het bezwaar kennelijk ongegrond is,
   b. volledig aan het bezwaar van de werknemer wordt tegemoet gekomen,
   c. de werknemer af ziet van het recht om gehoord te worden.
6. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
7. De kosten die de werkgever maakt omtrent het horen van de werknemer en het nemen van een beslissing op bezwaar, komen voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK 2 WERVING SELECTIE EN DIENSTVERBAND

WERVING EN SELECTIE

Artikel 2.1 Algemeen

1. De werkgever zal bij de werving en selectie zoveel mogelijk handelen conform de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid.
2. De werkgever stelt werknemers in de gelegenheid te solliciteren op vacatures binnen de organisatie voordat tot externe werving wordt overgegaan.

DIENSTVERBAND

Artikel 2.2 Inhoud arbeidsovereenkomst

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

1. de naam van de werknemer, zijn eerste voornaam, eventuele overige voorletters en geboortedatum;
2. de naam van de werkgever;
3. de datum waarop het dienstverband ingaat;
4. of het een dienstverband betreft voor bepaalde of onbepaalde tijd;
5. de functie waarin hij werkzaam zal zijn;
6. de volledige en de voor de werknemer geldende arbeidsduur;
7. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, de salaristrede en de eventuele toelagen en indien van toepassing het tijdstip waarop het salaris voor de eerste keer in beginsel periodiek zal worden verhoogd;
8. de bepaling dat de CAO NSPOH met de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
9. de pensioenregeling die van toepassing is;
10. de plaats waar het werk wordt verricht.

Artikel 2.3 Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst

Wijzigingen in en aanvullingen op de gegevens in de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 2.2 worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 2.4 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever en de werknemer sluiten een individuele arbeidsovereenkomst, waarin de CAO van de werkgever van toepassing wordt verklaard. Met de werknemer kunnen in positieve zin van deze CAO afwijkende regelingen worden overeengekomen, die in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.
2. Het dienstverband wordt aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst kan omgezet worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd verlengd worden. Verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal geschieden conform bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst in het BW;
   c. hetzij voor de duur van een opdracht / project.
3. In de arbeidsovereenkomst kan worden bepaald dat een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW is overeengekomen, waarin zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te beëindigen. Voor de duur van deze proeftijd gelden de volgende maxima:

a. bij een dienstverband voor onbepaalde tijd: ten hoogste 2 maanden;
b. bij een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar en langer dan 6 maanden ten hoogste 1 maand;
c. bij een dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer: ten hoogste 2 maanden.

4. Uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, die langer duurt dan 6 maanden, zal de werkgever een schriftelijke aanzegging aan de werknemer doen waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet zal worden voortgezet, en in geval van voortzetting onder welke omstandigheden dat zal kunnen gebeuren.
5. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekend. De werknemer wordt één ondertekend exemplaar ter hand gesteld.

Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomst en diensttijd

1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt geacht in te gaan of te zijn ingegaan op de dag, vermeld als datum van indiensttreding in de door de werkgever met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst. Met ingang van deze datum beginnen de dienstjaren te lopen en duren voort zolang er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
2. Als dienstjaren geldt de periode dat de werknemer een arbeidscontract heeft bij de werkgever en, indien er sprake is geweest van een fusie of overname waarbij de werknemer betrokken was, de dienstjaren die de werknemer heeft opgebouwd bij die vorige werkgever. Het betreft altijd een aaneengesloten periode of een periode welke minder dan drie maanden onderbroken is geweest.

Artikel 2.6 Arbeid door derden

Bij inleenkrachten zoals uitzendkrachten en gedetacheerden vindt honorering plaats conform de CAO. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige afspraken uit de CAO.

HOOFDSTUK 3 SALARIS EN TOELAGEN

Artikel 3.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen maandelijks.
2. Wanneer het salaris, de eventuele toelage als bedoeld in artikel 3.7, een vakantie-uitkering of een eindejaarsuitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van het tweede lid kan worden afgeweken ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn functie te vervullen, geen loon.
5. De werknemer heeft jaarlijks in mei recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn salaris en toelagen. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar uitbetaald over de periode van twaalf maanden beginnend met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. Bij einde van het dienstverband wordt de tot dat moment opgebouwde vakantie-uitkering bij de laatste salarisuitbetaling uitgekeerd.
6. De werknemer heeft jaarlijks in december recht op een eindejaarsuitkering van 8,33 % van zijn bruto jaarsalaris, inclusief toelagen, met een minimum van € 1250,- bij een fulltime dienstverband. Bij een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering naar rato aangepast (maandelijkse opbouw). Bij einde van het dienstverband wordt de tot dat moment opgebouwde eindejaarsuitkering bij de laatste salarisuitbetaling uitgekeerd.

Artikel 3.2 Salarisschaal en functiewaardering

1. Iedere functie wordt door de werkgever gewaardeerd en ingepast in een functiewaarderingssysteem. Voor het ordenen van de functies is aansluiting gezocht bij het Universitair Functie Ordenen (UFO), bijlage bij de CAO Universiteiten.
2. Het salarissysteem is gekoppeld aan het functiewaarderingssysteem. De salaristabellen zijn in bijlage 1 vastgelegd.
3. Indien de werknemer in geval van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft onder verwijzing naar lid 3.7, de voor hem geldende salarisschaal van toepassing.

Artikel 3.3 Inschaling

1. Bij het aangaan van het dienstverband wordt aan de werknemer een salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken door inschaling in de naast lagere salarisschaal ingeval de werknemer nog niet volledig voldoet aan de functie-eisen.
3. De aanloopschaal is de naast lagere salarisschaal en geldt slechts voor een beperkte periode waarbinnen de werknemer wordt geacht te kunnen voldoen aan de gestelde functie-eisen. De duur van deze periode bedraagt maximaal twee jaar.
4. Zodra op basis van een beoordeling blijkt dat de werknemer aan alle functie-eisen voldoet, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.
5. Indien de werknemer zes maanden voor het einde van de maximale termijn van twee jaar nog niet aan de functie-eisen voldoet, dan start de werkgever het overleg met de werknemer over een ander loopbaanperspectief, binnen dan wel buiten de instelling.

Artikel 3.4 Salarisverhoging

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

Artikel 3.5 Afwijkingen van artikel 3.1 tot en met artikel 3.4

De werkgever kan in bijzondere gevallen van de artikelen 3.1 tot en met 3.4 afwijken ten gunste van de werknemer.

Artikel 3.6 (Jubileum)gratificatie

1. De werknemer heeft recht op een gratificatie bij een onafgebroken dienstverband (zie ook artikel 2.5.) van 12,5 , 25 en 40 jaar. De gratificatie bedraagt een bruto uit te betalen kwart maandsalaris bij 12,5 jaar, een eenmalig netto uit te betalen bedrag gelijk aan respectievelijk de helft van een bruto maandsalaris bij 25 jaar en een volledig bruto maandsalaris bij 40 jaar.
2. De werkgever kan wegens bijzondere prestaties of op andere gronden een gratificatie en/of extra verlof toekennen.
3. De periode waarover buitengewoon verlof zonder behoud van loon verleend is, wordt niet meegeteld in het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 1, tenzij dit verlof is verleend (mede) in het belang van de werkgever. Indien de datum van het jubileum in de periode waarvoor buitengewoon verlof is verleend valt, wordt op deze datum geen gratificatie toegekend. Toekenning zal alsnog geschieden zodra de werknemer na verlof zijn werkzaamheden heeft hervat.

Artikel 3.7 Toelagen

De werkgever kan de werknemer een of meerdere toelagen toekennen. Hierna staat aangegeven onder welke voorwaarden een toelage wordt toegekend.

1. Functioneringstoelage:
   a. Bij uitstekende vervulling van de functie, naar oordeel van de werkgever.
   b. Ten hoogste 15% van het voor de werknemer geldende maximumsalaris.
   c. Voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Waarnemingstoelage:
   a. Bij waarneming, langer dan een maand, van een functie met een hogere salarisschaal.
   b. Voor de duur van de waarneming.
   c. De waarneming duur in principe niet langer dan een jaar.
   d. Minimaal twee en maximaal vier periodieken.
3. Toelage werving en behoud:
   De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van werving en behoud.
4. Toelage op andere gronden:
   In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op andere gronden dan die vermeld in dit artikel.
5. De werkgever kan een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan ten gunste van de werknemers afwijkt.

Artikel 3.8 Beëindigen toelagen

De werkgever kan een toegekende toelage geheel of gedeeltelijk beëindigen, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is. Wanneer de toelage langer dan drie jaar heeft geduurd wordt de toelage stapsgewijs afgebouwd over een periode van twee jaar.

Artikel 3.9 Overwerkvergoeding

1. Overwerk uren zijn uren die een werknemer in opdracht van de werkgever werkt bovenop de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde arbeidsduur per week.
2. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met schaal 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht een vergoeding toe.
3. Wanneer het belang van de organisatie dit vergt verricht de werknemer, die is ingeschaald in schaal 11 of hoger, binnen redelijke grenzen overwerk. De werknemer heeft in dat geval geen aanspraak op een extra (overwerk) vergoeding.
4. De vergoeding voor overwerk voor werknemers voor wie een salarisschaal geldt tot en met schaal 10 bestaat uit:
   a. Verlof gelijk aan het aantal gewerkte meer uren op te nemen binnen een redelijke termijn van dertien weken nadat het is ontstaan op basis van tijd voor tijd.
   b. Een bedrag in geld gelijk aan 30% van het geldende salaris per uur voor elk gewerkt meer uur.

Artikel 3.10 Uitkering in geval van overlijden

1. Het loon wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de relatiepartner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan drie maanden loon die de werknemer op het moment van overlijden genoot. Indien de overledene geen relatiepartner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige eigen wettige, gewettigde of wettelijk erkende natuurlijke, adoptie- dan wel pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan ontvangen ouders, broers of zusters of meerderjarige kinderen de uitkering, indien de overledene hun kostwinner was.

Artikel 3.11 Pensioenrechten over toelagen (art. 5.15 NSPOH)

De werknemer bouwt naast pensioenrechten over het salaris, pensioenrechten op over toelagen (artikel 3.7). Een en ander met inachtneming van het pensioenreglement. Bovengenoemde toelagen worden tevens meegenomen in de berekening van het WIA / WW-dagloon.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN FEESTDAGEN

Artikel 4.1 Arbeidsduur, werkweek en werktijden

1. De volledige arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
2. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur tot 21.30 uur.
3. Van het gestelde in lid 2 kan worden afgeweken, indien het belang van de organisatie dit onvermijdelijk maakt.

Artikel 4.2 (Feest)dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden

1. Er wordt niet gewerkt op zaterdagen en zondagen, 1 januari, goede vrijdag, tweede paasdag, 5 mei (vanaf 2010 een maal in de 5 jaar), Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag. Bij zwaarwegende belangen kan de werkgever besluiten hiervan af te wijken.
2. De werkgever kan jaarlijks, met instemming van de OR, maximaal vier verplichte verlofdagen vaststellen. Verplichte verlofdagen worden ten laste gebracht van het jaarlijks in de vorm van vakantie op te nemen deel van het vakantieverlof, zoals bedoeld in artikel 5.3 lid 1.

Artikel 4.3 Tijdelijke uitbreiding arbeidsduur tot 40 uur

1. Op verzoek van de werkgever of op zijn eigen verzoek kan de werknemer met een volledige arbeidsduur (36 uur) tijdelijk per week maximaal vier uur meer arbeid verrichten dan volgens zijn arbeidsovereenkomst het geval is.
2. Bovengenoemde uitbreiding van uren boven de volledige arbeidsduur is mogelijk voor maximaal 1 jaar.
3. De werknemer ontvangt per gewerkt meer-uur een beloning overeenkomstig het voor de werknemer geldende salaris per uur, vermeerderd met het percentage vakantie-uitkering en eventuele toelagen.
4. Over de gewerkte meer-uren bestaat aanspraak op vakantie. Deze aanspraak op vakantie wordt uitgedrukt in hele uren en bedraagt 10% van het aantal gewerkte meer-uren per kalenderjaar.

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 5.1 Vakantie

1. De werknemer met een volledige arbeidsduur (36 uur) heeft per kalenderjaar recht op 184 uur vakantieverlof met behoud van salaris en vergoedingen inclusief toelagen. Het vakantieverlof is opgebouwd uit 144 wettelijke uren en 40 bovenwettelijke uren. Voor werknemers met een deeltijd-dienstverband geldt het vakantieverlof naar rato, naar boven afgerond op hele uren.
2. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is, heeft recht op vakantieverlof in verhouding tot dat gedeelte van het jaar, naar boven afgerond op hele uren.
3. Een maand waarin een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de 16e of beëindigd na de 15e geldt voor het verlof als een volle kalendermaand.
4. De werkgever kan nadere regels stellen voor de uitvoering van dit artikel.

Artikel 5.2 Opname vakantieverlof

1. Het vakantieverlof dient in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het wordt toegekend, inclusief de verplichte verlofdagen. (zie artikel 4.2.lid 2)
2. Het verzoek van de werknemer moet passen binnen het kader van de vakantieregeling. (zie artikel 5.1.lid 4.) De werknemer neemt tenminste twee weken aaneengesloten verlof op in een kalenderjaar.
3. De werkgever kan bij dringende redenen van bedrijfsbelang van het verzoek van de werknemer afwijken.
4. Aan het eind van enig kalenderjaar resteren in de regel nooit meer dan het vastgelegde aantal te werken uren per week.

Artikel 5.3 Verval en verjaring vakantie-uren

1. De aanspraak op de jaarlijkse wettelijke vakantie-uren vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
2. De aanspraak op de jaarlijkse bovenwettelijke vakantie-uren verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
3. De werkgever heeft de bevoegdheid om af te zien van de vervaltermijn van zes maanden zoals bedoeld in lid 1.

Artikel 5.4 Vakantieverlof en einde dienstverband

1. Voor het einde van het dienstverband dienen de vakantie-uren waarop nog aanspraak kan worden gemaakt, te zijn opgenomen. In een vroegtijdig stadium zullen hierover tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt.
2. Indien het vanwege bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is om de resterende vakantie-uren voor het einde van het dienstverband op te nemen heeft een werknemer voor ieder resterend vakantie-uur recht op een vergoeding ten bedrage van zijn salaris per uur inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
3. Indien de werknemer op de dag van het einde van het dienstverband te veel vakantie-uren heeft opgenomen, is hij voor ieder uur te veel opgenomen vakantie een bedrag verschuldigd ten bedrage van zijn salaris per uur inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Artikel 5.5 Vakantieverlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer gedurende de eerste zes maanden van ziekte en arbeidsongeschiktheid wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op.
2. Na zes maanden ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer uitsluitend wettelijke vakantie-uren op.
3. Na zes maanden gedeeltelijke ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer tevens bovenwettelijke vakantie-uren op over uitsluitend de feitelijk gewerkte uren.
4. Opname van vakantie-uren tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid is mogelijk volgens de geldende regelgeving.

Artikel 5.6 Buitengewoon verlof algemeen

1. Buitengewoon verlof is onbetaald verlof. In de artikelen 5.7 en 5.8 staat in welke gevallen de werknemer wel recht heeft op (gedeeltelijk) behoud van loon. Voorts kan de werkgever buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van loon, in alle gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.
2. Buitengewoon verlof wordt toegekend op basis van een tijdig en gemotiveerd schriftelijk verzoek van de werknemer.
3. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof zonder behoud van loon, tenzij zwaarwegende bedrijfseconomische redenen of bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
4. Buitengewoon verlof van lange duur gaat in na aanvaarding door de werknemer van dat verlof met de eventueel daaraan verbonden voorwaarden. Deze voorwaarden, betreffende het loon inclusief de financiering van het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie, het al dan niet opnemen van vakantie en overige afspraken, worden schriftelijk vastgelegd.
5. In geval van onbetaald verlof op grond van dit artikel komt bij eventuele voortzetting van pensioenopbouw de volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) voor rekening van de werknemer. Dit geldt eveneens bij inzet van levensloopverlof hiervoor.

Artikel 5.7 Buitengewoon verlof met behoud van loon

1. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
   a. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
      bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
   b. bij bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: korte na billijkheid te berekenen tijd;
   c. na de bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: één maal het aantal te werken uren per week geboorteverlof, op te nemen binnen vier weken na de geboorte van het kind;
   d. bij adoptie: in geval van een noodzakelijk buitenlands verblijf drie dagen per kind;
   e. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
   f. voor de noodzakelijke begeleiding van een persoon als bedoeld in artikel 5.10 lid 1 in verband met een spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten de werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek;
   g. bij een onvoorzienbare situatie die vergt dat de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, noodzakelijke maatregelen treft. Indien de werknemer verlof opneemt in verband met (plotselinge) ziekte van een partner, inwonend kind of ouder, waarvoor ook recht op zorgverlof geldt, eindigt het buitengewoon verlof in elk geval na één dag.

Artikel 5.8 Buitengewoon verlof zonder behoud van loon

Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof zonder behoud van loon verleend:

1. Tot 1 juli 2020 na de bevalling van echtgenote of relatie partner: drie dagen ouderschapsverlof.
2. Vanaf 1 juli 2020 na de bevalling van echtgenote of relatiepartner vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. De

werknemer heeft hierbij recht op een uitkering van het UWV. Voorwaarde is dat eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal te werken uren is opgenomen.
3. Werknemer meldt dit verlof tenminste twee maanden voor de uitgerekende bevallingsdatum bij werkgever.
4. Het verlof wordt in mindering gebracht op het tegoed aan ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt.
5. Werknemer kan het verlof opnemen aansluitend aan het kraamverlof.
6. Bij adoptie en duurzame pleegzorg: zes weken, op te nemen binnen een tijdvak van 26 weken te rekenen vanaf vier weken voorafgaand aan de feitelijke opname van het kind in het gezin.
7. Werknemer vraagt het verlof aan bij de werkgever tenminste drie weken voor de ingangsdatum van het verlof.
8. De werknemer dient de werkgever een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of voor duurzame pleegzorg is of zal worden opgenomen, en waarin tevens de datum van opneming is aangegeven.

Artikel 5.9 Buitengewoon verlof voor activiteiten van werknemersorganisaties

1. Aan de werknemer zal, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, buitengewoon verlof met behoud van loon worden verleend:
   a. voor het bijwonen van vergaderingen van een werknemersorganisatie, mits hij hieraan deelneemt als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan: maximaal 120 uur per jaar;
   b. indien hij is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen een werknemersorganisatie c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die ertoe strekken de doelstelling van de organisatie te ondersteunen: maximaal 208 uur per jaar;
   c. voor het, op uitnodiging van een werknemersorganisatie, als cursist deelnemen aan een cursus: maximaal 48 uur per twee jaar.
2. Indien de werknemer lid is van een hoofdbestuur van een werknemersorganisatie is het totaal aan verlof als bedoeld in lid 1 maximaal 320 uur per jaar. In overige gevallen is het maximum 240 uur per jaar.

Artikel 5.10 Zorgverlof

1. De werknemer heeft naar rato van de omvang van zijn dienstverband recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van:
   - zijn zieke partner;
   - bloedverwanten in de 1e graad ((adoptie)ouder, (adoptie)kind);
   - bloedverwanten in de 2e graad (grootouder, kleinkind, broer, zus);
   - degene die deel uitmaakt van het huishouden van de werknemer;
   - degene met wie de werknemer anderszins een andere sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. De omvang van het kortdurend zorgverlof bij ziekte bedraagt per twaalf maanden tweemaal de arbeidsduur per week met behoud van 70% van zijn loon. Bij samenloop van buitengewoon verlof in verband met plotselinge ziekte (zie artikel 5.7. lid g) en zorgverlof eindigt het buitengewoon verlof, met behoud van volledig loon, na één dag en kan aansluitend zorgverlof worden opgenomen met behoud van 70% loon.
3. De omvang van het langdurend zorgverlof bij levensbedreigende ziekte bedraagt in elke periode van twaalf maanden maximaal zes maal de arbeidsduur per week.
4. Bij langdurend zorgverlof heeft de werknemer geen recht op loon.
5. In geval van onbetaald zorgverlof blijft de verschuldigde pensioenpremie gebaseerd op de voor aanvang van het zorgverlof geldende arbeidsduur. De volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) komt voor rekening van de werknemer. Dit geldt eveneens bij inzet van levensloopverlof hiervoor.)
6. Het langdurend zorgverlof gaat niet in voordat tenminste twee weken zijn verstreken nadat het

verlof verzoek door de werknemer is ingediend tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
7. Het verzoek om verlof als bedoeld in dit artikel kan worden geweigerd dan wel ingetrokken in geval van zwaarwegende bedrijfsbelang.
8. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat de verzorging van de naaste als bedoeld in het eerste lid wegens ziekte dan wel levensbedreigende ziekte noodzakelijk is.

Artikel 5.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof van maximaal zestien weken.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of een verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Dit verlof vangt uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum aan.
3. De werkneemster moet uiterlijk drie weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof aan de werkgever melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.
4. Uiterlijk op de tweede dag na de bevalling dient de werkneemster haar bevalling aan de werkgever te (laten) melden.
5. Het bevallingsverlof bedraagt tien weken ingaande op de dag na de bevalling. De werknemer kan dit verlof spreiden conform een verzoek op grond van de Wet arbeid en zorg.
6. Dit verlof wordt verlengd tot maximaal zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling, om andere redenen dan wegens ziekte minder heeft bedragen dan zes weken.

Artikel 5.12 Ouderschapsverlof algemeen

1. De werknemer komt voor ieder kind eenmaal in aanmerking voor ouderschapsverlof. Werknemer kan daartoe de werkgever verzoeken om:
   - zijn feitelijke werkweek met de helft terug te brengen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden;
   - zijn feitelijke werkweek met een geringer dan wel groter aantal uren per week terug te brengen, waarbij de maximale verlofperiode naar evenredigheid wordt verlengd dan wel bekort.
2. Het ouderschapsverlof kan worden opgesplitst in ten hoogste zes perioden van minimaal één maand.
3. De werkgever stelt, in overeenstemming met de werknemer, het werktijdenschema vast. Op grond van zwaarwegende redenen van bedrijfsbelangen kan de werkgever na overleg met de werknemer tot vier weken voor de aanvang van het verlof de spreiding van het verlof over de week wijzigen.
4. Voorwaarde voor ouderschapsverlof is:
   - dat de werknemer de natuurlijke ouder of pleeg- of adoptieouder is van een kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt;
   - en minimaal twee maanden voor aanvang van het verlof een schriftelijk verzoek heeft ingediend.
5. Vakantieverlof wordt uitsluitend opgebouwd over de feitelijke werkweek tijdens ouderschapsverlof.
6. Ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de dag dat het kind acht jaar wordt.
7. De pensioenpremie gedurende de periode van onbetaald ouderschapsverlof is gebaseerd op de omvang van het dienstverband voorafgaand aan het ouderschapsverlof.