Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting Wageningen Research

van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Stichting Wageningen Research

Aldus overeengekomen te Wageningen op ....

Stichting Wageningen Research:

Namens het College van Bestuur

L.A.C. Buchwaldt, lid

FNV Overheid

I. Daoudi

CMHF

H. Westerlaken

CNV

C. Cuperus

VCPS

M. Stavast

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	**Algemeen**	
Artikel 1.1	Looptijd	9
Artikel 1.2	Karakter	9
Artikel 1.3	Naleving	9
Artikel 1.4	Overleg	9
Artikel 1.5	Definities	9
Artikel 1.6	Bedrijfsregelingen	10
Artikel 1.7	Deeltijdwerkers	10
Artikel 1.8	Bruto bedragen	10
Hoofdstuk 2	**Aangaan dienstverband**	**11**
Artikel 2.1	Medische keuring	11
Artikel 2.2	Inhoud dienstverband	11
Artikel 2.3	Proeftijd	11
Artikel 2.4	Aangaan dienstverband	12
Artikel 2.5	Verhuisplicht	13
Artikel 2.6	Deelname Pensioenfonds	13
Hoofdstuk 3	**Beloning**	**14**
Paragraaf 1	**Algemeen**	**14**
Artikel 3.1	Indelingsniveau van de functie	14
Artikel 3.2	Vaststelling maandsalaris	14
Artikel 3.3	Jaarlijkse salarisperiodiek	14
Artikel 3.4	Overgang naar andere salarisschaal	15
Artikel 3.5	Waarnemingstoelage	15
Artikel 3.6	Extra beloningsvormen	15
Artikel 3.7	Vakantie-uitkering	16
Artikel 3.8	Eindejaarsuitkering	16
Paragraaf 2	**Toelagen bijzondere diensten**	16
Artikel 3.9a	Overwerk	16
Artikel 3.9b	Maaltijdvergoeding	17
Artikel 3.10a	Arbeid op ongebruikelijke werktijden	17
Artikel 3.10b	Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden	17
Artikel 3.11	Bereikbaarheids-en aanwezigheidsdienst	17

Paragraaf 3	**Gratificaties, vergoedingen en tegemoetkomingen**	18
Artikel 3.12	Dienstjubileumgratificatie	18
Artikel 3.13	Onkosten in verband met arbeid	18
Artikel 3.14	Bedrijfshulpverlening	18
Artikel 3.14a	Vergoeding BHV	19
Artikel 3.14b	Basisgratificatie BHV	19
Artikel 3.14c	Functiegratificatie BHV	19
Artikel 3.14d	Jubileumgratificatie BHV	
Hoofdstuk 4	**Arbeidsduur, werktijden, vakantie en verlof**	**20**
Paragraaf 1	**Arbeidsduur en werktijden**	**20**
Artikel 4.1.1	Arbeidsduur en werktijden	20
Artikel 4.1.2	Compensatie-uren	20
Paragraaf 2	**Vakantie**	**21**
Artikel 4.2.1	Vakantie en keuzeverlof	21
Artikel 4.2.2	Onderbreking van de werkzaamheden	21
Artikel 4.2.3	Opnemen van vakantie-uren	21
Artikel 4.24	Aaneengesloten vakantie	21
Artikel 4.2.5	Ziekte tijdens vakantie	21
Artikel 4.2.6	Vakantie bij einde dienstverband	21
Artikel 4.2.7	Voorschot	22
Artikel 4.2.8	Verval en verjaring vakantie-aanspraak	22
Paragraaf 3	**Verlof, niet zijnde vakantie**	**22**
Artikel 4.3.1	Feestdagen	22
Artikel 4.3.2	Verlof bij ziekte	22
Artikel 4.3.3	Verlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg	
Artikel 4.3.4	Verlof bij zwangerschap en bevalling	
Paragraaf 4	**Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof**	**23**
Artikel 4.4.1	Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof	23
Artikel 4.4.2	Familierechtelijke betrekking	
Artikel 4.4.3	Omvang van de gedeeltelijke doorbetaling	23
Artikel 4.4.4	Voorwaarden bij het recht op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof	23
Artikel 4.4.5	Aanvraag verlof	24
Artikel 4.4.6	(Financiële) consequenties	24
Artikel 4.4.7	Intrekking en wijziging	25
Artikel 4.4.8	Hardheidsclausule	25

Paragraaf 5	**Overig buitengewoon verlof**	**25**
Artikel 4.5.1	Kort verzuim	25
Artikel 4.5.2	Kortdurend zorgverlof	25
Artikel 4.5.3	Buitengewoon verlof i.v.m. bijzondere omstandigheden	26
Artikel 4.5.4	Transitieverlof	26
Artikel 4.5.5	Rouwverlof	26
Artikel 4.5.6	Maatwerk bij persoonlijke omstandigheden van werknemer die tijdelijk het werk belemmeren	26
Hoofdstuk 5	**Keuzemodel arbeidsvoorwaarden**	
Paragraaf 1	**Algemeen**	**27**
Artikel 5.1	Deeltijd dienstverband	27
Artikel 5.2	Uitgangspunten	27
Paragraaf 2	**Bronnen en Doelen**	27
Artikel 5.2.1	Bronnen	27
Artikel 5.2.2	Doelen	27
Artikel 5.2.3	De waarde van bronnen en doelen	27
Paragraaf 3	**Keuze en beslissing**	28
Artikel 5.3.1	Keuze	28
Artikel 5.3.2	Beslissing	28
Artikel 5.3.3	Wettelijk minimumloon	28
Artikel 5.3.4	Verrekening	29
Hoofdstuk 6	**Inzetbaarheid**	
Paragraaf 1	**Inzetbaarheid**	30
Artikel 6.1.1	Inzetbaarheid: ondersteuning door werkgever	31
Artikel 6.1.2	Inzetbaarheid: verantwoordelijkheid werknemer	
Artikel 6.1.3	Andere werkzaamheden	
Artikel 6.1.4	Scholing en ontwikkeling	
Paragraaf 2	**Resultaat-en ontwikkelingsgesprek, loopbaangesprek en Opleidings- en begeleidingsplan promovendus**	**32**
Artikel 6.2.1	Resultaat- en ontwikkelingsgesprek	32
Artikel 6.2.2	Loopbaangesprek	32
Artikel 6.2.3	Opleidings-en begeleidingsplan promovendus	
Paragraaf 3	**Begeleiding van Werk naar Werk (WnW)**	**33**
Artikel 6.3.1	Doel en aanleiding WnW	33
Artikel 6.3.2	Randvoorwaarden.	33
Artikel 6.3.3	Overleg, advies en melding	34
Artikel 6.3.4	Plan van aanpak	34

Artikel 6.3.5	Wederzijdse rechten en plichten	35
Artikel 6.3.6	Geschillen	35
Paragraaf 4	**Hybride werken**	36
Artikel 6.4.1	Hybride werken	
Paragraaf 5	**Regeling Vitaliteitspact**	36
Artikel 6.5.1	Opbouw van de regeling	37
Artikel 6.5.2	Invulling van de werkweek	37
Artikel 6.5.3	Voorwaarden voor deelname	38
Artikel 6.5.4	Hardheidsclausule	39
Hoofdstuk 7	**Bijzondere rechten en verplichtingen**	**40**
Artikel 7.1	Nevenwerkzaamheden	40
Artikel 7.2	Intellectuele eigendom	40
Artikel 7.3	Geheimhouding	41
Artikel 7.4	Medewerking regresrecht werkgever	41
Artikel 7.5	Ontoelaatbare handelingen	41
Artikel 7.6	Non-actiefstelling	42
Artikel 7.7	Schorsing	42
Artikel 7.8	Horen en mededeling	42
Hoofdstuk 8	**Einde dienstverband**	**43**
Artikel 8.1	Beëindiging dienstverband	43
Artikel 8.2	Opzegtermijn	43
Artikel 8.3	Ontslagbescherming bij lidmaatschap vakvereniging	43
Artikel 8.4	(Bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering	43
Artikel 8.5	Overlijden	44
Hoofdstuk 9	**Reorganisaties**	**45**
Paragraaf 1	**Overleg en advies**	**45**
Artikel 9.1.1	Overleg vakbonden	45
Artikel 9.1.2	Advies Ondernemingsraad	45
Paragraaf 2	**Sociaal Plan**	**45**
Artikel 9.2.1	Herplaatsingsperiode en ontslag	45
Artikel 9.2.2	Wederzijdse rechten en verplichtingen	46
Artikel 9.2.3	Anticiperen op reorganisatie	46

Artikel 9.2.4	Sanctie	46
Artikel 9.2.5	Passende functie	46
Artikel 9.2.6	Woon- en werkverkeer	47
Artikel 9.2.7	Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand	47
Artikel 9.2.8	Stimuleringspremie	48
Artikel 9.2.9	Salarissuppletie	48
Artikel 9.2.10	Ontslaguitkering	48
Artikel 9.2.11	Garantie ontslaguitkering	48
Artikel 9.2.12	Overige maatregelen	48
Artikel 9.2.13	Hardheidsclausule	49
Hoofdstuk 10	**Klachtenregelingen**	**50**
Paragraaf 1	**Individueel klachtrecht**	**50**
Artikel 10.1.1	Instellen/Taak commissie	50
Artikel 10.1.2	Samenstelling Commissie	50
Artikel 10.1.3	Reglement	
Paragraaf 2	**Bezwarenprocedure functie-ordenen**	**50**
Artikel 10.2.1	Commissie	50
Paragraaf 3	**Ongewenste omgangsvormen**	**50**
Artikel 10.3.1	Commissie	50
Artikel 10.3.2	Reglement	50
Paragraaf 4	**Ombudspersoon**	**50**
Artikel 10.4.1	Ombudspersoon	50
Artikel 10.4.2	Reglement	50

BIJLAGEN

Bijlage A	Overzicht salarisschalen 2024-2025	51
Bijlage B	Toelichting processtappen WnW-trajecten	52
Bijlage C	Mobiliteitsfaciliteiten	53
Bijlage D	Convenant Werkgever en Werknemersorganisaties betrokken bij de cao WR	57
Bijlage E	Cao-akkoord	59
Bijlage F	Studie en overige afspraken	63
Bijlage G	Addendum bij cao WR 1 april 2019 tot en met 31 maart 2021	64
Bijlage H	Berekeningswijze Vitaliteitspact	65
Bijlage I	Aangewezen functies met verkorte tussenpozen	67

UITVOERINGSREGELINGEN **68**

I. Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid 68
II. (Uitvoerings)regeling Nevenwerkzaamheden Wageningen University & Research 77
III. (Uitvoerings)regeling Verplaatsingskosten Wageningen University& Research 81
IV. Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen University & Research 86

REGELINGEN **94**

Reglement Individueel Klachtrecht Wageningen University & Research 94
Regeling Bezwarenprocedure functie-ordenen Stichting Wageningen Research 97

Preambule

Aandacht voor sociale veiligheid en werkdruk

Cao-partijen willen verdere stappen zetten in de verbetering van sociale veiligheid en werkdruk, omdat werknemers van Stichting Wageningen Research veilig en gezond moeten kunnen werken. Cao-partijen hechten belang aan aandacht voor de preventieve kant van sociale veiligheid. Voor het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving is een cultuuromslag nodig. Dit vraagt van Stichting Wageningen Research investeren in bewustwording en van werknemers reflectie op ieders eigen gedrag om te komen tot gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving.

Ook een onafhankelijke, toegankelijke en transparante behandeling van klachten en meldingen is van belang. Cao-partijen willen hieraan bijdragen door af te spreken dat het contactpunt Sociale Veiligheid van Wageningen University & Research voor meldingen met betrekking tot sociale veiligheid, van waaruit doorgeleiding naar de juiste hulp en/of afhandeling plaatsvindt, zal worden voortgezet.

Cao-Partijen willen aandacht blijven houden voor werkdruk. Zij benadrukken het belang van het opnemen van verlof in verband met recuperatie en werkdruk.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1.1 Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

Artikel 1.2 Karakter

De cao is een standaard cao. Uitvoeringsregelingen genoemd in de cao vormen hiermee één geheel. De uitleg van de cao berust bij partijen.
Vaststelling en wijziging van de Uitvoeringsregelingen gebeurt door de werkgever in overleg met de bij de cao betrokken werknemersorganisaties. Om de regelingen uit te voeren kan de werkgever administratieve regels (richtlijnen) opstellen. De cao geldt voor alle werknemers.

Artikel 1.3 Naleving

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

Artikel 1.4 Overleg

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

Artikel 1.5 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

a Cao: deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen en uitvoeringsregelingen;

b Werkgever: Stichting Wageningen Research;

c Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever. Als werknemer in de zin van deze cao worden niet beschouwd leden van het College van Bestuur van de Stichting Wageningen Research, de stagiair(e), de volontair, en degene met wie de werkgever een leerovereenkomst is aangegaan. Uitsluitend ter bevordering van de leesbaarheid wordt in deze cao de term werknemer (hij) in beginsel gehanteerd voor zowel het vrouwelijk als het mannelijk personeel;

d Partner: echtgenote of echtgenoot, geregistreerde partner, de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert blijkend uit een gezamenlijke schriftelijke verklaring;

e Maand: een kalendermaand;

f Maandsalaris: het voor de werknemer geldende salarisbedrag binnen een salarisschaal, zoals opgenomen in bijlage A van deze cao;

g Maandinkomen: de som van het maandsalaris en de aan de werknemer toegekende vaste toelagen;

h Vaste toelagen:

I. Toelage arbeid op ongebruikelijke werktijden;
II. Afbouwtoelage toelage op ongebruikelijke werktijden;
III. Structurele extra beloning;
IV. Toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst;
V. Toelage hinderlijke werkomstandigheden;
VI. Persoonlijke toelage;

VII. Waarnemingstoelage;

i Jaarsalaris: 12 keer het maandsalaris;

j Jaarinkomen: 12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering;

k Uursalaris: 1/156ste van het maandsalaris;

l Eindejaarsuitkering: uitkering in december op basis van een overeengekomen percentage van het jaarsalaris;

m Arbeidsduur: gemiddelde arbeidstijd per week gerelateerd aan het totaal aantal te werken uren op jaarbasis;

n Werktijd: de tijd tussen de voor de werknemer vastgestelde begin- en eindtijd van de werkzaamheden;

o WR: Stichting Wageningen Research;

p Dienstrooster: een werktijdenoverzicht dat aangeeft wanneer de werkzaamheden van een werknemer beginnen, eindigen of worden onderbroken;

q Overwerk: incidentele overschrijding van de in het geldende dienstrooster aangegeven werktijden in opdracht van de werkgever;

r Standplaats: de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen;

s COR Wageningen University & Research: Centrale Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

t OR: Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

u WUR: Wageningen University & Research;

v Woonadres: het adres waarop de werknemer woont, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;

w Werkadres: het adres waar de werknemer zijn arbeidsplaats heeft, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;

x Direct leidinggevende: de leidinggevende met wie de werknemer jaarlijks zijn R&O-gesprek voert;

y Dienstverband: een arbeidsovereenkomst met de Stichting Wageningen Research;

z Oproepkracht: degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht.

bb BW: Burgerlijk Wetboek

Artikel 1.6 Bedrijfsregelingen

1 Bedrijfsregelingen worden door de werkgever vastgesteld na overleg met de COR Wageningen University & Research.

2 Voor zover niet geregeld, worden overige door de werknemer in redelijkheid gemaakte kosten in verband met werk vergoed, dit na toestemming van de werkgever.

Artikel 1.7 Deeltijdwerkers

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

Artikel 1.8 Bruto bedragen

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

Hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband

Artikel 2.1 Medische keuring

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

Artikel 2.2 Inhoud dienstverband

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

2 De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat tenminste de volgende gegevens:

a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;

b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;

c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;

d. het tijdstip van indiensttreding;

e. of het dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;

f. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.3;

g. het functieprofiel, het functieniveau en de feitelijke functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld;

h. of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;

i. of de werknemer verplicht is om bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten of om arbeid te verrichten op ongebruikelijke of wisselende werktijden;

j. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen;

k. de toepasselijkheid van een pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 2.6;

l. de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;

m. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a, lid 9 en/of 10 BW;

n. de overige zaken die worden opgesomd in artikel 7:655 lid 2 BW;

o. de wettelijke regels omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst conform titel 10 van boek 7 BW met inachtneming van de afwijkingen daarop in hoofdstuk 9 van deze cao;

p. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.

3 De opgave van het dienstverband of een wijziging daarvan, wordt verstrekt zo mogelijk vóór indiensttreding respectievelijk wijziging daarvan, maar uiterlijk binnen een maand daarna, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of deze cao.

4 Indien de werknemer hiervoor zijn uitdrukkelijke instemming heeft gegeven, kan de werkgever de opgave elektronisch verstrekken in plaats van schriftelijk.

Artikel 2.3 Proeftijd

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

Artikel 2.4 Aangaan dienstverband

1 Een overeengekomen loopbaancontract is onderdeel van de arbeidsovereenkomst. In het loopbaancontract zijn de afspraken over de functieverblijftijd (in het algemeen variërend van drie tot vijf jaar) vastgelegd. In de loopbaanafspraken wordt rekening gehouden met de functie-inhoud en de uitkomsten van de R&O-gesprekken.

2 Met een promovendus wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de beoogde duur van het promotietraject. De duur van de arbeidsovereenkomst wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn. Bij aanvang van het promotietraject wordt met de promovendus, in afwijking van het eerder in dit lid gestelde, ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een arbeidsovereenkomst voor een termijn van maximaal 18 maanden aangegaan.

3 Indien de promovendus daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om de duur van de arbeidsovereenkomst genoemd in lid 3 ook te verlengen met:

a de omvang van het genoten ouderschapsverlof;

b de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen WR en bestuursactiviteiten bij één van de bij het CAO- overleg betrokken werknemersorganisaties, of een daarbij aangesloten vereniging.

4 In aanvulling op het vorige lid geldt dat de arbeidsovereenkomst met de promovendus op zijn verzoek wordt verlengd met:

a de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten;

b de duur van ziekte tot een maximum van 18 weken indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken en een arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 35%. De verlenging van de arbeidsovereenkomst is niet langer dan de benodigde termijn voor de afronding van de promotie.

5 In afwijking van artikel 7:668a lid 1a en b BW geldt voor de hiernavolgende functies of dienstverbanden dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd tot een maximale duur van 48 maanden en/of tot een maximaal aantal van 4 dienstverbanden:

a Functies van (WR) Onderzoeker en HBO- Onderzoeker waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern worden gefinancierd of waarbij sprake is van co- financiering (tijdelijke programma- en/of projectfinanciering). De reden voor de tijdelijke verlenging is gelegen in de noodzaak om aan de externe of co-financier een gedegen product/ resultaat te kunnen leveren.

b Dienstverbanden waarbij de werkzaamheden niet structureel van aard zijn maar wel noodzakelijk voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van een tijdelijk (automatiserings)project) en die niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode.

6 Voor de in bijlage H aangewezen functies worden de tussenpozen als bedoeld in artikel 7:668a lid 13 BW, verkort tot drie maanden indien die functies gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend voor een periode van meer dan 9 maanden per jaar. Partijen kunnen de in bijlage H genoemde functies aanvullen.

7 Artikel 7:668a lid 1 en 2 BW worden buiten toepassing verklaard ten aanzien van de hierna volgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten die door de werkgever zijn aangewezen als uitsluitend of overwegend aangegaan omwille van de educatie van de werknemer:

a promovendus;

b onderzoekstrainee gedurende een periode tot maximaal 48 maanden of tot maximaal 4 dienstverbanden. Onderzoekstraineeship is een opleidingsfunctie ter educatie van post-HBO‘ ers, post-academici (post-master en post-doc) gericht op het verkrijgen van specifieke of algemene onderzoeksvaardigheden.

8 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW blijven bij de bepaling van de totale duur en van het totale aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid geacht worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.

9 Volgt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden onmiddellijk op een arbeidsovereenkomst van 36 maanden of langer dan geldt deze laatste arbeidsovereenkomst niet als aangegaan voor onbepaalde tijd.

10 Partijen kunnen gedurende de looptijd van de cao de in lid 3 genoemde functies of functiegroepen aanvullen met andere functies, functiegroepen of soorten arbeidsovereenkomsten.

11 Het eerste lid is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van het in de vorige volzin genoemde lid van dit artikel kan met een werknemer na het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd 6x een dienstverband voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van 48 maanden. Voor het bepalen van de maximale duur en/of het aantal opvolgende dienstverbanden worden alleen de dienstverbanden meegenomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

12 Voor de onderstaande functies (oproepkrachten) is er geen recht op doorbetaling van loon, indien geen werkzaamheden worden verricht en aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben: Het betreft hier uitsluitend:

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

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

In afwijking van artikel 7:628a leden 2 en 3 BW gelden oproep – en wijzigingstermijnen van 24 uur.

Artikel 2.5 Verhuisplicht

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

Artikel 2.6 Deelname Pensioenfonds

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

Hoofdstuk 3 Beloning

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Indelingsniveau van de functie

1 De functie van de werknemer is ingedeeld op basis van het Functie-ordeningssysteem WR. Het Universitair Functie-ordeningssysteem (UFO) is onderdeel van het Functie-ordeningssysteem WR.
2 Bij elk indelingsniveau behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage A van de cao.
3 Bij vaststelling van een nieuw of gewijzigd functieprofiel is de Regeling bezwarenprocedure functie-ordenen Stichting Wageningen Research van toepassing.
4 Bij een klacht over het van toepassing zijnde functieprofiel is het Individueel Klachtrecht Wageningen Research van toepassing.

Artikel 3.2 Vaststelling maandsalaris

1 Het maandsalaris van de werknemer is gebaseerd op het indelingsniveau van zijn functie en wordt maandelijks aan de werknemer overgemaakt vóór de een-na-laatste dag van de maand.
2 De werknemer geniet een salaris per maand, vastgesteld volgens de bepalingen in dit hoofdstuk en de salaristabellen in bijlage A.
3 Bij indiensttreding vindt in principe inschaling plaats op salarisnummer 0. Beschikt de werknemer over relevante kennis, vaardigheden en ervaring met betrekking tot de functie dan kan inschaling op een hoger salarisnummer plaatsvinden.
4 Als de werknemer nog niet over voldoende kennis, vaardigheden of ervaring beschikt om zijn functie volledig uit te oefenen kan gedurende maximaal twee jaar een salarisschaal worden toegekend die maximaal één salarisschaal lager is dan die met het indelingsniveau overeenkomt. Indien uit het Resultaat- en ontwikkelingsgesprek een volledige functie-uitoefening blijkt, vindt inpassing volgens het indelingsniveau plaats.
5 Lid 4 is niet van toepassing op de promovendus.
6 Voor de werknemer die door in- of uitzending in aanmerking komt voor een belastingvrije (extra-territoriale) vergoeding kan het maandsalaris worden verlaagd indien dat nodig is om van de werkgever de genoemde belastingvrije vergoeding te kunnen ontvangen.

Artikel 3.3 Jaarlijkse salarisperiodiek

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

Artikel 3.4 Overgang naar andere salarisschaal

1 Indien een werknemer promoveert naar een hogere salarisschaal wordt hij in ieder geval ingeschaald in het naast hogere salarisnummer in de nieuwe salarisschaal.

2 Werknemers die op wens van de werkgever en met hun instemming worden geplaatst in een functie met een lagere salarisschaal, worden in die lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op de plaatsing.
Het maandsalaris zal aan de lagere indeling worden aangepast door inschaling in het naast lagere salarisnummer in de lagere salarisschaal. De werknemer behoudt recht op jaarlijkse periodieken in de nieuwe schaal indien hij naar het oordeel van de werkgever "goed" functioneert in de nieuwe functie.
Het verschil tussen het oorspronkelijke maandsalaris en het nieuwe maandsalaris zal worden omgezet in een persoonlijke toelage. Deze toelage wordt meegeteld bij de bepaling van de pensioengrondslag, de vakantie-uitkering en de jubileumgratificatie.

3 De persoonlijke toelage genoemd in lid 2 wordt niet toegekend aan werknemers die een WnW-traject volgen zoals bedoeld in hoofdstuk 6 of aangewezen zijn als herplaatsingskandidaat zoals bedoeld in hoofdstuk 10.
In die gevallen zijn de bepalingen van respectievelijk hoofdstuk 6 en hoofdstuk 10 van toepassing.

4 Op voorstel van de werkgever of de werknemer kan de werknemer van wie de AOW leeftijd binnen 10 jaar volgens de op het moment van toekenning geldende wettelijke bepalingen zal worden bereikt, met beider instemming, geplaatst worden in een functie waarop een lager indelingsniveau van toepassing is.
Het maandsalaris wordt aangepast aan het lagere indelingsniveau van de functie door inschaling in het naastliggende salarisbedrag van de nieuwe salarisschaal, echter niet hoger dan het maximum van de nieuwe salarisschaal. Voor zover het maximum van de nieuwe salarisschaal nog niet is bereikt, worden de jaarlijkse periodieken afgeleid van de nieuwe salarisschaal. Er is geen sprake van een persoonlijke toelage zoals genoemd in artikel 3.4 lid 2. Met inachtneming van het hierover bepaalde in het Pensioenreglement ABP blijft het oorspronkelijke hogere inkomen als pensioengevend inkomen gelden.

5 Indien een functie als gevolg van herwaardering wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, geldt voor de inschaling in de nieuwe schaal het gestelde in lid 2 van dit artikel.

6 In afwijking van de vorige leden kan er voor de werknemer, die in verband met ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk wegens ziekte wordt herplaatst, een lagere salarisschaal gaan gelden vanaf het moment van herplaatsing.

Artikel 3.5 Waarnemingstoelage

1 De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, blijft ingedeeld in de salarisschaal die overeenkomt met zijn eigen functie.

2 Indien de tijdelijke waarneming tenminste een maand onafgebroken heeft geduurd, kan de werknemer een tijdelijke toelage worden toegekend. Dit geldt niet in geval van opleiding of loopbaanontwikkeling.

Artikel 3.6 Extra beloningsvormen

1 De werkgever kan een werknemer of een groep werknemers een (eenmalige) bruto uitkering toekennen.

2 De werkgever kan het maandsalaris van de werknemer via een toelage (bijvoorbeeld een persoonlijke toelage) voor onbepaalde of bepaalde tijd verhogen tot een bedrag vermeld in een hogere salarisschaal, indien hij meent dat de werknemer meer dan "goed" functioneert of indien hij daar een andere reden voor heeft.

Artikel 3.7 Vakantie-uitkering

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

Artikel 3.8 Eindejaarsuitkering

1 De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering. Deze eindejaarsuitkering bedroeg per december 2021 4% en is per december 2023 structureel verhoogd met 4,3 % voor werknemers die op en/of na 1 augustus 2023 in dienst waren, waarmee deze 8,3% bedraagt.
2 De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december; bij ontslag vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.
3 Aan de eindejaarsuitkering kunnen nader overeen te komen voorwaarden gesteld worden.
4 De werkgever betaalt met ingang van het kalenderjaar 2025 de eindejaarsuitkering in november. In 2025 wordt de eindejaarsuitkering in november berekend over een periode van elf maanden (januari tot en met november). Vanaf 2026 vindt berekening plaats over twaalf maanden (december tot en met november).

Paragraaf 2 Toelagen bijzondere diensten

Artikel 3.9a Overwerk

1 De werkgever kent aan de werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en een functieprofiel anders dan (WR) Onderzoeker of Promovendus, die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, een vergoeding toe.
2 De vergoeding voor overwerk bestaat uit vrije tijd, gelijk aan de duur van het overwerk, plus een toeslag.
Indien bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het toekennen van vrije tijd wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend. De vrije tijd dient binnen een termijn van 6 maanden te zijn opgenomen.
3 De toeslag is een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris over de duur van het overwerk, namelijk:
   a 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
   b 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
   c 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.

4 Overwerk dat korter duurt dan een half uur per dag en aansluit op het werkrooster van de werknemer, wordt niet vergoed.
5 De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van overwerk, indien de werkgever meent dat er sprake is van bijzondere omstandigheden die overwerk verhinderen.

Artikel 3.9b Maaltijdvergoeding

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

Artikel 3.10a Arbeid op ongebruikelijke werktijden

1 De werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en geen functieprofiel (WR) Onderzoeker of Promovendus heeft, ontvangt een toelage voor arbeid op ongebruikelijke tijden indien hij, in opdracht van de werkgever, anders dan overwerk, regelmatig of vrij regelmatig werk verricht binnen de tijden genoemd in lid 2.
2 De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris over de ingeroosterde uren:
   a 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 20.00 en 24.00 uur; en voor de uren op zaterdag;
   b 75% voor de uren op zondag en feestdagen.
3 De in lid 2 genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.
4 Voor werknemers die op 1 november 2015 een vaste toelage of afgebouwde vaste toelage voor arbeid op ongebruikelijke tijden ontvingen, behouden deze indien voldaan blijft worden aan de daarvoor gestelde voorwaarden. Artikel 5.1.5b van de cao DLO 2011-2013 blijft op hen van toepassing.

Artikel 3.10b Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1 De werknemer van wie het maandinkomen buiten zijn toedoen blijvend met 3% wordt verminderd ten gevolge van beëindiging of vermindering van de toelage genoemd onder artikel 3.10a komt in aanmerking voor een aflopende toelage,
2 De berekeningsbasis van de toelage zoals bedoeld in lid 1 is: het verschil tussen de toelage die de werknemer in de 12 maanden voorafgaande aan de verlaging gemiddeld per maand ontving en de maandelijkse toelage die hij na de verlaging ontvangt.
3 De uitkeringsduur is gelijk aan ¼ gedeelte van de tijd -zonder een onderbreking langer dan twee maanden- waarin de werknemer voorafgaande aan de ingangsdatum van de verlaging de toelage heeft genoten. De uitkeringsduur is maximaal 3 jaar.
4 De uitkeringsduur wordt verdeeld over 3 gelijke perioden. De hoogte van de toelage bedraagt voor eerste periode 75%, voor de tweede periode 50% en voor laatste periode 25%.

Artikel 3.11 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1 De werknemer met een lagere salarisschaal dan schaal 11 en geen functieprofiel (WR) Onderzoeker of Promovendus heeft, ontvangt een toelage indien hij zich, in opdracht van de werkgever, buiten de

voor hem geldende werktijden bereikbaar en beschikbaar dient te houden om zo nodig werk te verrichten.

2 De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van zijn uursalaris, maar niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.

3 De toelage die op grond van lid 2 is berekend, wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.

4 Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt artikel 3.9a toegepast met inachtneming van het volgende:
   a bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de werkgever verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfsplaats buiten het terrein van de werkgever weer heeft bereikt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed.
   b bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om werk te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Paragraaf 3 Gratificaties, vergoedingen en tegemoetkomingen

Artikel 3.12 Dienstjubileumgratificatie

1 Wanneer de werknemer 12,5, 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij de werkgever heeft hij recht op de volgende gratificatie :
   a 12,5 jaar : 50% van het maandinkomen plus de vakantie-uitkering over één maand.
   b 25 jaar: 75% van het maandinkomen plus de vakantie-uitkering over één maand.
   c 40 en 50 jaar: 100% van het maandinkomen plus de vakantie-uitkering over één maand.

   Diensttijd bij Wageningen University wordt -met inachtneming van het eigen overgangsrecht - voor de jubileumgratificatie gelijkgesteld met diensttijd bij Stichting Wageningen Research.

2 Voor werknemers die op 1 januari 2013 in dienst waren bij de Stichting Wageningen Research en dit nog steeds onafgebroken zijn, wordt voor de jubileumgratificatie ook als diensttijd aangemerkt hun diensttijd tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2013 bij Stichting Van Hall Larenstein die direct aansluit op diensttijd doorgebracht bij Stichting Wageningen Research of Wageningen University.
   De werknemer die een diensttijd heeft van 10 jaar of meer en aan wie ontslag is verleend wegens arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen, wordt de jubileumgratificatie naar rato van de vervulde diensttijd toegekend, mits er binnen 5 jaar na de ontslagdatum recht op een jubileumgratificatie zou zijn ontstaan.

Artikel 3.13 Onkosten in verband met arbeid

1 Werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming woon-werkverkeer en verhuiskosten, zoals uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen University & Research.

2 De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming in kosten van dienstreizen, zoals uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen University & Research.

3 De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming per thuiswerkdag en een internetvergoeding per maand. De voorwaarden en hoogte van deze tegemoetkoming en vergoeding zijn bepaald in artikel 6.4.1.

Artikel 3.14 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Artikel 3.14a Vergoeding BHV

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

Artikel 3.14b Basisgratificatie BHV

Aan de BHV-er die in het lopende jaar in voldoende mate inzetbaar is geweest en in voldoende mate heeft deelgenomen aan de voor de BHV-functie voorgeschreven BHV-opleidingscursus, het daaraan verbonden diploma en/of certificaat heeft behaald dan wel heeft deelgenomen aan de vereiste herhalingscursus/training, wordt met inachtneming van het gestelde in het tweede lid een gratificatie toegekend van € 300,- bruto.

Artikel 3.14c Functiegratificatie BHV

1 Aan de BHV-er die door de werkgever is benoemd tot hoofd BHV wordt, in plaats van de basisgratificatie, een jaarlijkse bruto gratificatie toegekend van € 800,- indien het hoofd leiding geeft aan BHV-ers.
2 Aan een BHV-er die door de werkgever is benoemd tot ploegleider BHV wordt, in plaats van de basisgratificatie, een jaarlijkse gratificatie van € 400,- bruto toegekend.

Artikel 3.14d Jubileumgratificatie BHV

Wanneer de werknemer gedurende 12,5 of 25 achtereenvolgende jaren zijn BHV taken goed heeft uitgevoerd, wordt hem een jubileumgratificatie toegekend van respectievelijk € 600,- of € 1200,- bruto.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, vakantie en verlof

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1.1 Arbeidsduur en werktijden

1 De volledige arbeidsduur per week is gemiddeld 36 uur. De werkgever bepaalt, na overleg met de werknemer, de werktijden per roosterperiode (van 1 week tot maximaal 1 jaar).

2 De in lid 1 genoemde arbeidsduur kan op verzoek van de werknemer worden uitgebreid tot een 40-urige werkweek waarbij compensatie-uren kunnen worden opgespaard over een periode van maximaal 7 jaar (spaarvariant). De werkgever beoordeelt aan de hand van het bedrijfsbelang of aan het verzoek van de werknemer wordt voldaan. Schriftelijk wordt vastgelegd dat de opgebouwde uren direct na afloop van de overeengekomen spaarperiode aaneengesloten worden opgenomen, tenzij er schriftelijk met de werkgever een afspraak is gemaakt voor opname in een andere periode. De gespaarde tijd kan in overleg met de werkgever naar eigen inzicht benut worden.
Opgebouwde uren, die niet tijdens de van toepassing zijnde opnameperiode zijn opgenomen, vervallen.

3 De werkgever kan jaarlijks in overleg met de COR Wageningen University & Research maximaal drie collectieve roostervrije dagen vaststellen.

4 De werkzaamheden worden zoveel mogelijk verricht op maandag tot en met vrijdag.
Op zaterdagen, zondagen en feestdagen worden alleen die werkzaamheden verricht die strikt noodzakelijk zijn, dit ter beoordeling van de werkgever.

5 Bij de bepaling van de werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensovertuiging van de werknemer.

6 In overleg met zijn leidinggevende kan de werknemer (een deel van) zijn werkzaamheden op een andere werkplek uitvoeren.

Artikel 4.1.2 Compensatie-uren

1 Compensatie-uren dienen om in enige week meer of minder gewerkte uren dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te compenseren zodat binnen een roosterperiode van maximaal één kalenderjaar wordt uitgekomen op de voor de werknemer geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

2 Indien de werknemer gebruik maakt van de spaarvariant genoemd in artikel 4.1.1 lid 2 of van een overeengekomen periode van opbouw van compensatie-uren en zijn/haar werk niet verricht wegens ziekte en/of zwangerschaps-bevallingsverlof, dan worden de compensatie-uren over de eerste 6 maanden van zijn/haar arbeidsongeschiktheid/verlofperiode nog opgebouwd volgens het van toepassing zijnde rooster. Daarna zal een rooster van toepassing zijn gelijk aan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het dienstverband.

3 Is of wordt de werknemer ziek tijdens geplande of ingeroosterde compensatie-uren dan worden deze uren afgeschreven van het tegoed aan compensatie-uren.

4 Compensatie-uren vervallen aan het eind van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, met uitzondering van de spaarvariant.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.2.1 Vakantie en keuzeverlof

1 De werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft aanspraak op 144 wettelijke en 27 bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar. De opbouw vindt maandelijks naar rato plaats en naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur.

2 Voor de werknemer, als bedoeld in lid 1, geboren in de jaren 1951 t/m 1955 en met een dienstverband op 1 april 2017, wordt per 1-1 2018 het aantal bovenwettelijke vakantie-uren verhoogd met 7,2 keuzeverlof-uren tot uiterlijk het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het recht op keuzeverlof geldt niet bij gebruikmaking van het Vitaliteitspact of het Generatie-instrument.

Artikel 4.2.2 Onderbreking van de werkzaamheden

1 De werknemer bouwt geen vakantie-uren op over de tijd waarin hij geen recht heeft op loondoorbetaling omdat hij zijn werk niet verricht. Dit geldt niet voor de werknemer die wegens ziekte zijn werk niet verricht, ongeacht of er sprake is van loondoorbetaling.

2 Over de periode van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 4.4.1 worden naar evenredigheid van het verlof alleen wettelijke vakantie-uren opgebouwd.

Artikel 4.2.3 Opnemen van vakantie-uren

1 De werkgever stelt schriftelijk het tijdstip van begin en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer.

2 De werknemer moet de vakantie zoveel mogelijk opnemen in het jaar waarin deze wordt verkregen.

3 De werkgever kan alleen wegens dringende bedrijfsbelangen, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde vakantietijdvak wijzigen. Indien de werknemer hierdoor onvermijdelijk aantoonbare schade lijdt, zal deze worden vergoed.

Artikel 4.2.4 Aaneengesloten vakantie

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

Artikel 4.2.5 Ziekte tijdens vakantie

Indien de werknemer ziek wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop hij ziek is niet als vakantie-uren worden aangemerkt.
Dit geldt alleen na een akkoord van de leidinggevende of na het overleggen van een medische verklaring.

Artikel 4.2.6 Vakantie bij einde dienstverband

1 Bij einde dienstverband zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld zijn nog resterende vakantie-uren op te nemen. Deze uren mogen alleen na onderling overleg van werkgever en werknemer in de opzegtermijn worden begrepen.

2 Voor elk niet genoten vakantie-uur zal een bedrag gelijk aan 1/156 deel van het laatstgenoten maandinkomen, vermeerderd met 8% vakantie-uitkering en 8.3% eindejaarsuitkering, worden uitbetaald aan werknemer of in geval van einde dienstverband wegens overlijden van werknemer op het bij werkgever laatstelijk bekende bankrekeningnummer van werknemer.

3 Te veel genoten vakantie wordt verrekend.

Artikel 4.2.7 Voorschot

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

Artikel 4.2.8 Verval en verjaring vakantieaanspraak

1 De aanspraak op wettelijke vakantie-uren vervalt 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is opgebouwd, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet n staat is geweest vakantie op te nemen. In dat geval zal de vakantieaanspraak verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verkregen.
2 De aanspraak op bovenwettelijke vakantie-uren verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze is verkregen.

Paragraaf 3 Verlof, niet zijnde vakantie

Artikel 4.3.1 Feestdagen

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

Artikel 4.3.2 Verlof bij ziekte

1 De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof overeenkomstig het bepaalde in de Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZAWR).
2 De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verlof geniet heeft recht op loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in de Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid.
3 Het eerste en tweede lid van dit artikel, en het bepaalde in de Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid, zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze werknemer heeft gedurende dertien weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte. Na dertien weken stopt het recht op loondoorbetaling.

Artikel 4.3.3 Verlof, op basis van de Wet arbeid en zorg

1. Op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, op (aanvullend) geboorteverlof, calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, op kortdurend en langdurend zorgverlof en op ouderschapsverlof zijn van toepassing:

a de bepalingen van de Wet arbeid en zorg, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze cao;
b het bepaalde in deze paragraaf;

c nadere regelingen die de werkgever kan vaststellen in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.

Artikel 4.3.4 Verlof bij Zwangerschap en bevalling

1 De vrouwelijke werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg zwangerschapsverlof en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof recht op volledige doorbetaling van het maandinkomen.
2 De werknemer die recht heeft op het in het lid 1 genoemde verlof is verplicht mee te werken aan de aanvraag van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg bij het UWV. Deze uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van lid 1 recht heeft.
3 Conform de Wet arbeid en zorg bedraagt de totale duur van het zwangerschaps- plus het bevallingsverlof ten minste 16 weken, waarvan ten minste 10 weken bevallingsverlof. De bepalingen over de feitelijke duur en het tijdstip van opname uit de Wet arbeid en zorg zijn hierbij van toepassing.
4 De aanvullende bepalingen uit de Wet arbeid en zorg zijn van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 4 Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

Artikel 4.4.1 Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

Het in deze paragraaf bepaalde betreft het recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof over een deel van het wettelijk recht op ouderschapsverlof zoals bepaald in de Wet arbeid en zorg. Voor het recht op onbetaald ouderschapsverlof is het bepaalde in de Wet arbeid en zorg van toepassing, waarbij het totale recht op ouderschapsverlof niet meer kan bedragen dan het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.

Artikel 4.4.2 Familierechtelijke betrekking

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

Artikel 4.4.3 Omvang van de gedeeltelijke doorbetaling

Het aantal uren verlof waarvoor de werknemer ten hoogste recht heeft op gedeeltelijke doorbetaling bedraagt dertienmaal de arbeidsduur per week.

Artikel 4.4.4 Voorwaarden bij het recht op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

1. Er bestaat recht op ouderschapsverlof voor een kind dat de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.
2. Wanneer de werknemer zijn arbeid buiten Nederland verricht, heeft hij recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit in de weg staat.

3. Reeds genoten weken ouderschapsverlof met (gedeeltelijke) doorbetaling voor hetzelfde kind bij een andere werkgever, worden verrekend met het recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof zoals bedoeld in deze paragraaf.
4. Tot 1 augustus 2022 geldt voor het recht op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof als voorwaarde dat het dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd. Direct daaraan voorafgaande tijd doorgebracht bij WU telt voor bepaling van genoemde tijd mee.

Artikel 4.4.5 Aanvraag verlof

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
a. de periode van het verlof;
b. het aantal uren verlof per week;
c. de spreiding van de verlofuren over de week.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien het verlof is opgedeeld in meerdere perioden, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere afzonderlijke periode van toepassing.

Artikel 4.4.6 (Financiële) consequenties

1. De werknemer behoudt over de verlofuren met ingang van 1 augustus 2022 70% van het maandinkomen (onder verrekening van de wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van het UWV) bij opname van het verlof in het eerste levensjaar van het kind en 62,5% van het maandinkomen bij opname of bij voortduring van het verlof in het tweede tot het achtste levensjaar van het kind.
Bij adoptie of pleegzorg behoudt de werknemer 70% van het maandinkomen (onder verrekening van de wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van het UWV) bij opname van het verlof in het eerste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind en 62,5% bij opname van het verlof in het tweede tot het achtste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind.
2. Tijdens het verlof vindt alleen opbouw van de wettelijke vakantie-uren plaats over de uren van het ouderschapsverlof.
3. Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en een tegemoetkoming voor het thuiswerken wordt naar rato van de feitelijke werkdagen aangepast.
4. Behoudens een gehonoreerd verzoek als bedoeld in artikel 4.4.7 lid 2, vindt gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet zijnde zwangerschaps- of bevallingsverlof, geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats en blijft de betaling over de verlofuren 62,5% dan wel 70% van het maandinkomen.
5. Tot 1 augustus 2022 geldt dat de werknemer die binnen zes maanden na afloop van het gedeeltelijk doorbetaalde verlof of tijdens dit verlof het dienstverband voor 1 augustus 2022 opzegt of waarmee het dienstverband wegens aan de werknemer te wijten omstandigheden wordt beëindigd, verplicht is tot terugbetaling van het gedeeltelijk doorbetaalde maandinkomen.
6. De pensioenopbouw gaat tijdens de ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van pensioenpremies geldt.
7. Tot 1 augustus 2022 geldt in afwijking van het eerste lid bij opname van het verlof in het eerste levensjaar van het kind een doorbetaling van 62,5% van het maandinkomen.

8. De werknemer ontvangt vanaf 1 augustus 2022 voor een eventueel resterend deel van het gedeeltelijk betaald verlof in het eerste levensjaar van het kind, dan wel in het eerste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind, 70% van het maandinkomen.

Artikel 4.4.7 Intrekking of wijziging

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van:
a. het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid,
b. het verlof, bedoeld in artikel 3:1a, eerste lid of vierde lid,
of c. het adoptieverlof, bedoeld in artikel 3:2, eerste lid van de Wet Arbeid en Zorg. In dat geval wordt het recht op verlof met behoud van gedeeltelijke doorbetaling opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.

2. In afwijking van het eerste lid kan de werkgever een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
3. Indien het verlof is opgedeeld in meerdere perioden, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere afzonderlijke periode van toepassing.

Artikel 4.4.8 Hardheidsclausule

Voor die gevallen waarin de artikelen 4.4.1 tot en met 4.4.7 niet voorzien of kennelijk onredelijk uitwerken, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Paragraaf 5 Overig buitengewoon verlof

Artikel 4.5.1 Kort verzuim

Onder 'kort verzuim' verlof wegens 'zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden' valt ook:
het huwelijk mvan de werknemer, sluiting van samenlevingscontract, aangaan geregistreerd partnerschap (vier dagen, met vermindering van eventueel hiervoor eerder met dezelfde partner al opgenomen dagen).

Artikel 4.5.2 Kortdurend zorgverlof

Bij kortdurend zorgverlof (ten hoogste 2 maal de arbeidsduur per week in een periode van 12 achtereenvolgende maanden) ontvangt de werknemer over de verleende verlofuren:

a 70% van het maandinkomen, met een minimum van het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon;
b 90% van zijn maandinkomen, wanneer hij een maandsalaris heeft hoger dan het salarisbedrag van schaal 3 nummer 13 maar lager dan of gelijk aan het salarisbedrag van schaal 5 nummer 12, met een minimum van het voor hem wettelijk geldende minimumloon;
c 100% van zijn maandinkomen wanneer hij een maandsalaris heeft ter hoogte van het salarisbedrag van schaal 3 nummer 13 of lager, met een minimum van het voor hem wettelijk geldende minimumloon.

Artikel 4.5.3 Buitengewoon verlof i.v.m. bijzondere omstandigheden

Indien hij daar aanleiding toe ziet kan de werkgever in bijzondere omstandigheden buitengewoon verlof, voor een beperkte, per geval vast te stellen tijdsduur toekennen.
Bij het verlenen van verlof zonder of met gedeeltelijk behoud van maandinkomen wordt de werkgeverspremie met betrekking tot het pensioen in beginsel door de werkgever op de werknemer verhaald.

Artikel 4.5.4 Transitieverlof

1. Een werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft met ingang van 1 augustus 2023 gedurende het dienstverband bij werkgever per kalenderjaar recht op maximaal 2 weken transitieverlof met behoud van bezoldiging voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Als de werknemer als gevolg van een medische behandeling (bijvoorbeeld chirurgische ingreep) arbeidsongeschikt wordt, is sprake van verlof vanaf de eerste dag van deze arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in.
3. Deze regeling geldt tot de datum waarop het transitieverlof wettelijk is geregeld, doch uiterlijk tot 1 januari 2026. Op het moment dat het wettelijk geregelde transitieverlof van kracht wordt, vervalt dit artikel uit de cao-WR en treden cao-partijen in overleg om te kijken of nadere afspraken nodig zijn.

Artikel 4.5.5 Rouwverlof

In aanvulling op het bepaalde in deze paragaaf is in overleg met het lokaal overleg een regeling voor rouwverlof opgesteld.

Artikel 4.5.6 Mantelzorg

Werknemers met mantelzorgtaken kunnen een beroep doen op de hiervoor toepasselijke wettelijke en in deze cao opgenomen verlofregelingen.

Artikel 4.5.7 Maatwerk bij persoonlijke omstandigheden van werknemer die tijdelijk het werken belemmeren

Werknemers krijgen soms te maken met persoonlijke omstandigheden die tijdelijk het werken volgens het gebruikelijke rooster of de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden belemmeren. Een voorbeeld is de werknemer met mantelzorgtaken en de werknemer die ernstige menstruatie- of overgangsklachten ervaart. Cao-partijen benadrukken het belang dat leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijk situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren;
- werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn;
- afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is.

Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 5.1 Deeltijd dienstverband

In afwijking van artikel 1.7 wordt het Keuzemodel voor een werknemer die een deeltijd dienstverband heeft niet naar evenredigheid toegepast.

Artikel 5.2 Uitgangspunten

De werkgever stelt nadere regels voor de te volgen administratieve procedure (Richtlijn).
Bij deelname aan het Vitaliteitspact is het niet mogelijk om tijd te gebruiken als bron of doel.
De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
De mobiliteit van de werknemer mag niet worden belemmerd door het gebruik maken van de keuzemogelijkheden.

Paragraaf 2 Bronnen en Doelen

Let op: Bij deelname aan het Vitaliteitspact is het niet mogelijk om tijd te gebruiken als bron of doel

Artikel 5.2.1 Bronnen

1 De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
   a bovenwettelijke verlofuren, met een maximum van 72 per boekjaar. Van deze 72 verlofuren kunnen er maximaal 36 verlofuren per boekjaar worden ingezet ten behoeve van de doelen genoemd in artikel 5.2.2, lid 1, sub e t/m i, met uitzondering van de onder h genoemde vergoeding (e-)fiets;
   b salaris, inclusief vakantiegeld;
   c eindejaarsuitkering;
   d vaste toelagen.

Artikel 5.2.2 Doelen

1 De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
   a extra verlof ten behoeve van uitbreiding van sabbatical leave gericht op eigen inzetbaarheid dat wordt gespaard op basis van de spaarvariant bedoeld in artikel 4.1.1, lid 2 kan gedurende maximaal 7 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar worden ingezet. Niet opgenomen uren vervallen als in artikel 4.1.1 lid 2.
   b verlenging ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 4.4.1 gedurende maximaal 3 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar.
   Pas nadat het op grond van dit artikel gespaarde extra ouderschapsverlof is opgenomen, kan de werknemer onder dezelfde voorwaarden opnieuw maximaal 72 verlofuren per boekjaar sparen;
   c verlof voor het volgen van een studie of opleiding gericht op een goede functievervulling of loopbaanontwikkeling, in aanvulling op en onverminderd het bepaalde in de Scholingsstimuleringsregeling Stichting Wageningen Research, gedurende maximaal 3 jaar ten hoogste 72 verlofuren per boekjaar.
   Eerst nadat het op grond van dit artikel gespaarde extra studieverlof is genoten, kan de werknemer onder dezelfde voorwaarden opnieuw maximaal 72 verlofuren per boekjaar sparen;
   d extra verlofuren. Deze moeten in het betreffende boekjaar worden opgenomen;
   e (bijdrage aan) de bekostiging van de vakbondscontributie;

f fiscale vrijstellingsmogelijkheden voor (extra) vergoeding reiskosten woon-werkverkeer, een (e-)fiets of elektrische scooter;

g extra inkomen, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 36 bovenwettelijke verlofuren per jaar.
Uitbetaling van het extra inkomen vindt plaats in de maand december van het betreffende jaar.
De doelen genoemd onder lid 1, sub a, b en c kunnen over een periode van maximaal drie jaar worden opgebouwd of, ingeval het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.

Artikel 5.2.3 De waarde van bronnen en doelen

De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkuur uitgedrukt. Een werkuur blijft waardevast.
De waarde van een verlofuur, indien er een ruil plaatsvindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 0,717% van het maandsalaris op 1 januari van het betreffende boekjaar (of de datum van indiensttreding, maar vóór de door de werkgever bepaalde sluitingsdatum) bij een volledige werktijd. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering.
De uitbetaling van een omzetting van een bron in tijd naar extra inkomen zal plaatsvinden in de vorm van een toelage. Deze toelage wordt opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salaris gerelateerde uitkeringen.

Paragraaf 3 Keuze en beslissing

Artikel 5.3.1 Keuze

1 De werknemer kan per lopend boekjaar keuzes maken volgens de regels opgenomen in de Richtlijn Optare WR.
2 De keuze van de werknemer wordt pas definitief nadat de werkgever hiermee heeft ingestemd.

Artikel 5.3.2 Beslissing

Indien tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, voldoet de werkgever aan het verzoek van de werknemer.
De werkgever kan, nadat hij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd onder opgaaf van redenen afwijzen.
Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:

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

Artikel 5.3.3 Wettelijk minimumloon

Het salaris mag als gevolg van keuzes in het Keuzemodel niet dalen onder het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. Alsdan dienen keuzes aangepast te worden.

Artikel 5.3.4 Verrekening

Bij aanvang of einde dienstverband in de loop van het boekjaar gelden de aanspraken naar evenredigheid. Zo nodig kunnen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden door de werkgever worden verrekend met inachtneming van de wettelijke regelgeving.

Hoofdstuk 6 Inzetbaarheid

Paragraaf 1 Inzetbaarheid

Artikel 6.1.1 Inzetbaarheid: ondersteuning door werkgever

1 De werkgever ondersteunt de inzetbaarheid in ieder geval door:
   a de ontwikkeling en het onderhoud van de vakbekwaamheid van de werknemer;
   b de mobiliteit en bredere inzetbaarheid van de werknemer.

   Afspraken hierover kunnen afhankelijk van de situatie worden vormgegeven via R&O, loopbaangesprek, Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, Werk naar Werk (WnW), Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of individuele afspraken.

2 Naast hetgeen vermeld in artikel 6.1.4 heeft de werknemer per kalenderjaar de volgende aanspraken:
   - 14,4 ontwikkeluren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week;
   - een persoonlijk ontwikkelbudget ter grootte van 1% van het in het kalenderjaar gemiddeld te betalen WR-salaris (peildatum 1 januari).

   Beide aanspraken moeten worden besteed aan studie of opleiding voor de huidige functie of loopbaan.
   Bij een minder dan gemiddeld 36-urige arbeidsduur per week en bij indiensttreding gedurende het kalenderjaar gelden de aanspraken naar evenredigheid.

   Ontwikkeluren mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard. Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkeluren bij het einde van het kalenderjaar. Ontwikkeluren zijn geen vakantie-uren en zijn niet verkoopbaar. Niet-benutte ontwikkeluren vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de uren kan worden vastgelegd in een R&O gesprek van de werknemer.
   .
3 Ter uitvoering van het in lid 1 genoemde zorgt de werkgever tevens voor:
   a het tenminste eenmaal per jaar voeren van een Resultaat- en ontwikkelingsgesprek (R&O-gesprek) tussen de direct leidinggevende en zijn werknemer. Bovendien zal er een R&O-gesprek worden gevoerd indien de werknemer daarom verzoekt. In het R&O-gesprek zal tevens worden gesproken over de reële taakopdracht, waarbij zal worden besproken of de overeengekomen taakomvang past binnen de vastgestelde uren
   b het tenminste eenmaal in de vier jaar voeren van een loopbaangesprek tussen de direct leidinggevende en zijn werknemer. Het loopbaangesprek richt zich op de ontwikkelde en de nog te ontwikkelen loopbaan. Zo nodig wordt dit loopbaangesprek afgerond met een advies over de verdere loopbaanontwikkeling.
   c een Vitaliteitspact (zie paragraaf 5 en bijlage G).
4 Over mobiliteit en demotie kunnen in een R&O- of loopbaangesprek, een Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, WnW-traject, de uitvoering Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of individueel afspraken gemaakt worden. Externe mobiliteit wordt ondersteund met incentives, loopbaanadvies, begeleiding en/of coaching.

Artikel 6.1.2 Inzetbaarheid: verantwoordelijkheid werknemer

1. De werknemer is in beginsel zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn inzetbaarheid en zal zich hiervoor actief inzetten onder meer door de realisatie van de gemaakte afspraken en doelstellingen in het R&O-gesprek, loopbaangesprek, een Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, WnW-traject, Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of in individuele afspraken. Dit houdt onder meer in dat de werknemer gehouden is afspraken te maken over de invulling van zijn ontwikkeluren en ontwikkelingsbudget.
   Voor zover scholing in verband met de te verrichten werkzaamheden noodzakelijk is of in het R&O-gesprek, loopbaangesprek, een Opleidings- en begeleidingsplan promovendus, WnW-traject, Sociaal Plan (individueel begeleidingsplan of anticiperend op een reorganisatie) of individueel afgesproken is, zal de werknemer daaraan zijn volledige en actieve medewerking verlenen. Het niet of onvoldoende meewerken aan de realisatie van afgesproken inzetbaarheidsafspraken of –doelstellingen zal worden aangemerkt als ernstig tekortschieten in de verplichting van de werknemer zijn inzetbaarheid op peil te houden.

Artikel 6.1.3 Andere werkzaamheden

1 De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voor zover het belang van het werk of de organisatie dit vordert, worden verplicht tot het tijdelijk verrichten van andere dan de bedongen werkzaamheden voor zover die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie.

2 De werknemer kan binnen redelijke grenzen en voor zover het belang van het werk of de organisatie dit vordert, worden overgeplaatst, hetgeen inhoudt dat hij voor bepaalde of onbepaalde tijd op een andere functie en/of elders binnen de organisatie te werk wordt gesteld.

3 De werkgever neemt de beslissing tot het tijdelijk opdragen van andere werkzaamheden of tot overplaatsing na overleg met de werknemer en op basis van een redelijke afweging van de wederzijdse belangen, waarbij de persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden meegenomen.

Artikel 6.1.4. Scholing en ontwikkeling

1 De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever verleent de noodzakelijke faciliteiten, zoals de vergoeding van de studiekosten en de reiskosten. Het volgen van studie of opleiding geldt als werktijd en vindt zo mogelijk plaats onder werktijd.

2 De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.

3 Indien het in lid 2 genoemde verzoek betrekking heeft op een functiegerichte studie of opleiding verleent de werkgever noodzakelijke faciliteiten, zoals de vergoeding van de studiekosten en de reiskosten. Het volgen van studie of opleiding geldt als werktijd en vindt zo mogelijk plaats onder werktijd.

4 Als de studie of opleiding bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.

5 Voor verplichte studie of opleiding en functiegerichte studie of opleiding geldt geen terugbetalingsverplichting en kunnen geen voorwaarden aan de te verstrekken faciliteiten worden

gesteld. Alleen voor de andere in lid 4 bedoelde gevallen kan de werkgever een terugbetalingsverplichting en/of voorwaarden aan de te verstrekken faciliteiten stellen.

6 De vergoeding van kosten zal in mindering worden gebracht op de transitievergoeding indien de kosten zijn gemaakt in verband met een bredere inzetbaarheid van de werknemer op de externe arbeidsmarkt en de werknemer bij de toekenning van deze vergoeding daarmee schriftelijk heeft ingestemd of indien de werkgever gehouden is de kosten te maken op grond van afspraken met werknemer(s) of verenigingen van werknemers betrokken bij deze cao.

7 De werkgever stelt in overleg met de COR Wageningen University & Research nadere regels vast betreffende de verlening van faciliteiten zoals genoemd in lid 4.

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

Artikel 6.2.1 Resultaat- en ontwikkelingsgesprek

1 De werkgever zorgt voor het houden van een op competentiemanagement gebaseerd R&O gesprek waarin minimaal eenmaal per jaar aan de orde komen:
- persoonlijk Resultaat- en Ontwikkelplan, w.o. besteding van ontwikkelingsuren en persoonlijk ontwikkelbudget;
- reële taakopdracht, w.o. de vraag of de overeengekomen taakomvang past binnen de vastgestelde uren;
- loopbaanontwikkeling korte en/of lange termijn;
- afspraak over eerstvolgend loopbaangesprek;
- coachevaluatie;

  en aanvullend voor promovendi:
- opleidings- en begeleidingsplan promovendus.

2 Afspraken met betrekking tot de werkwijze:
- leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken;
- regelmatig (1 maal per 6 maanden) voeren werknemer en direct leidinggevende een voortgangsgesprek;
- de werknemer die daarom verzoekt, heeft recht op een R&O-gesprek;
- binnen een redelijke termijn na indiensttreding wordt met iedere nieuwe werknemer een ‘startgesprek’ (R&O-gesprek) gevoerd, waarin minimaal de competenties voor de functie worden besproken;
- binnen 6 maanden na de indiensttreding wordt met iedere nieuwe werknemer een R&O- gesprek gevoerd waarin minimaal het functioneren aan de orde komt en het jaarplan wordt opgesteld;
- op basis van het R&O-gesprek vindt een eventuele bevordering van aanloopschaal naar functionele schaal plaats.

Artikel 6.2.2 Loopbaangesprek

Afspraken met betrekking tot de werkwijze:
- de leidinggevende en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken;
- minimaal éénmaal per vier jaar voeren de direct leidinggevende en de werknemer, in aanwezigheid van de HRM-adviseur, een loopbaangesprek;

- de werknemer die daarom verzoekt, heeft recht op een loopbaangesprek;
- in het jaarlijks te voeren R&O-gesprek bespreken werknemer en direct leidinggevende de voortgang van de loopbaanafspraken.

Artikel 6.2.3 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

1 De werkgever ziet erop toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld, en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de promovendus wordt uitgereikt.

2 Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.

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

Paragraaf 3 Begeleiding van Werk naar Werk (WnW) (zie ook Bijlage B)

Artikel 6.3.1 Doel en aanleiding WnW

1 Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit is gericht op de verwerving van een betere positie van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt en daarmee een verhoging van de werkzekerheid. WnW beoogt de werknemer daarbij extra te ondersteunen naast bijvoorbeeld R&O – en/of loopbaangesprekken. Het werken aan inzetbaarheid en ontwikkeling is op grond van de artikelen 6.1.1 en 6.1.2 van de cao bovendien verplicht voor zowel de werkgever als de werknemer.

2 De aanleiding tot een besluit van de werkgever om WnW te starten is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden (al dan niet op termijn). Onder bedrijfseconomische omstandigheden kunnen begrepen worden marktontwikkelingen, verslechterende financiële situatie, structurele werk- of omzetvermindering, bedrijfsorganisatorische redenen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, technologische veranderingen, zoals automatisering, of een bedrijfsverhuizing. Ook in R&O- of loopbaangesprekken kunnen uiteraard afspraken worden gemaakt over inzetbaarheid en ontwikkeling in relatie tot bedrijfseconomische omstandigheden of de gevolgen daarvan.

Artikel 6.3.2 Randvoorwaarden

1 Uitgangspunt is dat zo mogelijk schoksgewijze reorganisaties worden vermeden en organisatiewijzigingen worden gerealiseerd met WnW.

2 Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een noodzaak tot onmiddellijke organisatiewijziging dan treedt met inachtneming van de WOR en hoofdstuk 10 van de cao de

reorganisatieprocedure in werking zonder voorafgaand WnW. Eventuele lopende WnW-trajecten kunnen alsdan worden beëindigd door de werkgever.

4 Deze paragraaf gaat niet over de trajecten die door de werkgever worden gestart om in de persoon gelegen redenen zoals disfunctioneren.

Artikel 6.3.3 Overleg, advies en melding

1 De werkgever kan besluiten tot de start van een WnW-traject voor één of meerdere werknemers, bijvoorbeeld een team, sectie, afdeling of business unit. In het besluit wordt aangegeven welke groep(en) van werknemers een WnW-traject wordt aangeboden, welke functies wanneer en in welke mate wijzigen of verdwijnen en welke nieuwe functies worden voorzien. Het besluit omvat de begin- en einddatum van het WnW-traject. Vóór de einddatum zal door de werkgever worden aangegeven of na de WnW-periode een reorganisatie conform hoofdstuk 10 zal worden gestart.

2 Het WnW-besluit van de werkgever, zoals bedoeld in lid 1, wordt direct gemeld aan de OR.
De OR wordt verder minimaal 4x per jaar geïnformeerd over het aantal werknemers in de WnW-trajecten, alsook in algemene zin over de aanvang, de voortgang en de resultaten. Indien een WnW-besluit, zoals bedoeld in lid 1, gaat over een organisatiewijziging zoals beschreven in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de WOR dan wordt hierover advies gevraagd aan de OR en wordt de organisatiewijziging gemeld aan de vakbonden betrokken bij deze cao. De werkgever verstrekt alsdan een overzicht van de beweegredenen, het beoogde resultaat en de gevolgen van de organisatiewijziging.

3 Leidt WnW volgens de werkgever niet voldoende (snel) tot resultaten, dan wordt dit gemeld aan de OR en de vakbonden betrokken bij de cao WR

Artikel 6.3.4 Plan van aanpak

1 Binnen 6 weken na het besluit van de werkgever WnW te starten wordt een Plan van Aanpak overeengekomen, bij voorkeur op basis van een voorstel van de individuele werknemer, zo nodig met professionele ondersteuning.
Bij het overleg hierover tussen werkgever en werknemer wordt relevante beschikbare informatie, zoals marktontwikkelingen, strategisch personeelsplan van de betrokken eenheid, jaarplannen, en begroting/jaarplan van Wageningen University & Research.

2 De werkgever benoemt naar de individuele werknemer de gewenste kennis, vaardigheden en houding om duurzaam inzetbaar en mobiel te kunnen zijn en de voorziene datum van de formatiewijziging.

3 Een voorstel voor een Plan van Aanpak omvat:
- Aanleiding;
- heldere doelen, waaronder doelfunctie(s);
- fasering, duur en einddatum;
- werkwijze;
- processtappen en
- benodigde faciliteiten, inclusief begeleiding en kosten.

4 In het plan wordt ook de aard van de na afloop te trekken conclusies beschreven, ten aanzien van onder meer de duurzame inzetbaarheid, interne of externe mobiliteit of andere conclusies, zoals omscholing.

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

6 In voorkomende gevallen kan een tijdelijke oplossing zijn het overnemen van overschot aan werk van anderen binnen Wageningen UR of het uitvoeren van werk buiten Wageningen UR. Werknemers zijn verplicht hieraan mee te werken, indien dit redelijkerwijs kan worden gevraagd.

Artikel 6.3.5 Wederzijdse rechten en plichten

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

Artikel 6.3.6 Geschillen

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

Paragraaf 4 Hybride werken

Artikel 6.4.1. Hybride werken

Door de cao-partijen zijn de volgende kaders vastgesteld:

- Voor medewerkers is hybride werken een mogelijkheid, niet een recht;
- De medewerker werkt op de locatie(s) waar hij het effectiefst (en meest tevreden) is, na toestemming van de leidinggevende;
- Er worden individuele (werk)afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker mede met toepassing van de voor WUR geldende kaders voor thuiswerken.
- De leidinggevende betrekt daarbij mogelijkheden om het hybride werken te faciliteren, bijvoorbeeld hybride vergaderfaciliteiten;
- Als er thuis wordt gewerkt, dan heeft de werkgever een verantwoordelijkheid (en controlebevoegdheid) voor de thuiswerkplek vanuit de Arboregelgeving;
- De werkgever kan ervoor kiezen de benodigdheden voor de thuiswerkplek te verstrekken of hiervoor een vergoeding te geven, bijvoorbeeld op declaratiebasis
- Een vergoeding is alleen mogelijk als de werkgever kan toetsen of die thuiswerkplek aan de Arbovereisten voldoet;
  Met medewerkers die niet in Nederland wonen, wordt lokaal een aangepaste afspraak gemaakt rekening houdend met de fiscale en sociale zekerheidssituatie.
- Medewerkers, met uitzondering van oproepkrachten, hebben recht op een tegemoetkoming voor het thuiswerken. Deze tegemoetkoming bestaat uit drie componenten:
  - € 2,- per thuiswerkdag (vaste afspraak of op declaratiebasis);
  - € 25,- per maand internetvergoeding;
  - een tegemoetkoming voor woon-werk conform de (Uitvoerings)regeling Verplaatsingskosten WUR (op deze dagen is er geen recht op de vergoeding voor de thuiswerkwerkdagen van € 2,-).

Paragraaf 5 Regeling Vitaliteitspact

Artikel 6.5.1 Opbouw van de regeling

1 De werknemer die tenminste 10 jaar in dienst is bij de werkgever heeft volgens de bepalingen van dit artikel vanaf vijf jaar voor het bereiken van de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd het recht om de werkweek te verkorten tot een werkweek van 4 dagen of van 3 dagen conform het standaard weekrooster als opgenomen in de bijlage G.

2 De werknemer kan de werkweek verkorten met 20% (4 dagen variant). Voorwaarden hierbij zijn:
   a aan de werknemer wordt 20% van zijn overeengekomen arbeidsduur buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
   b de werknemer heeft een werkweek van 4 dagen conform het weekrooster in bijlage G, waarbij 85% van het bruto salaris wordt uitbetaald. Vanaf 1 augustus 2023 wordt tot en met salarisschaal 7 wordt 90% van het bruto salaris uitbetaald;
   c de werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week (wettelijke vakantie aanspraak), vermeerderd met een jaarlijks aantal compensatie-uren, zoals vermeld in het weekrooster in bijlage G. Hierop worden de conform artikel 4.1.1 lid 3 van de cao vastgestelde collectieve roostervrije dagen die samenvallen met het weekrooster, op de compensatie-uren dan wel vakantietegoed in mindering gebracht. Het wekelijkse werkrooster zal zodanig vorm worden

gegeven dat vakantie- en compensatie-uren tezamen een omvang hebben van tenminste 5 maal het aantal arbeidsuren per week (weekrooster).

3 De werknemer kan de werkweek verkorten met 40% (3 dagen variant). Voorwaarden hierbij zijn:
   a aan de werknemer wordt 40% buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
   b de werknemer heeft een werkweek van 3 dagen conform het weekrooster in bijlage G, waarbij 70% van het bruto salaris wordt uitbetaald. Vanaf 1 augustus 2023 wordt tot en met salarisschaal 7 wordt 80% van het bruto salaris uitbetaald;
   c de werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week (wettelijke vakantie-aanspraak) met een jaarlijks aantal compensatie-uren zoals vermeld in het weekrooster in bijlage G. Hierop worden de conform artikel 4.1.1 lid 3 van de cao vastgestelde collectieve roostervrije dagen die samenvallen met het weekrooster, op de compensatie-uren dan wel vakantietegoed in mindering gebracht. Het wekelijkse werkrooster zal zodanig vorm worden gegeven dat vakantie- en compensatie-uren tezamen een omvang hebben van tenminste 5 maal het aantal arbeidsuren per week (weekrooster).

4 Bij deelname aan de 4 dagen variant met 20% buitengewoon verlof zoals bedoeld in het derde lid is het mogelijk na een deelname van een jaar over te stappen naar de 3 dagen variant met 40% buitengewoon verlof zoals bedoeld in het derde lid. Omgekeerd overstappen is niet mogelijk. Om te voorkomen dat fiscaal sprake is van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) dient er minimaal een omvang te resteren van 50% van het dienstverband in het elfde jaar voor de voor hem geldende AOW-leeftijd en tevens minimaal 50% van de omvang van het dienstverband in het kalenderjaar voorafgaand aan deelname. Deelname aan de regeling is niet mogelijk als het weekrooster kleiner wordt dan 4 dagen van 4 uren of 3 dagen van 5,5 uren (feitelijk resterende gemiddelde wekelijkse arbeidsomvang niet minder dan 14,4 uren ofwel een standaardrooster met een omvang van niet minder dan 16 uur inclusief compensatie-uren) wordt. In bijlage G is met inachtneming van deze eisen een schematisch overzicht gegeven van de verschillende mogelijkheden voor de nieuwe gestandaardiseerde weekroosters met de daarbij bijhorende opbouw van wettelijke vakantie-uren en compensatie-uren.

5 Op grond van de huidige regelgeving en het huidige ABP-voorwaarden kan de grondslag voor pensioenopbouw gehandhaafd blijven op 100% van de grondslag van voor het buitengewoon verlof. De werknemer betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie.

6 Alle aan salaris gerelateerde toelagen en uitkeringen zoals bedoeld in de hoofdstukken 3 en 4 van de cao, met uitzondering van artikel 3.12 van de cao, worden gebaseerd op 85% van het salaris (vanaf 1 augustus 2023 tot en met salarisschaal 7 op 90% van het salaris) bij de 4 dagen variant en op 70% van het salaris (vanaf 1 augustus 2023 tot en met salarisschaal 7 op 80% van het salaris) bij de 3 dagen variant.

Artikel 6.5.2 Invulling van de werkweek

Er wordt gewerkt op basis van het werkrooster als opgenomen in de bijlage G. Tussen werkgever en werknemer worden tijdig afspraken gemaakt over de opname van de compensatie-uren. Deze compensatie-uren kunnen echter niet worden aangewend voor de spaarvariant of als bron voor het keuzemodel arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 5 van de cao). Tevens worden afspraken gemaakt over een evenredige taakvermindering en overdracht van taken. Deze afspraken worden jaarlijks

herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de deelnemende werknemer zich concentreert op de afgesproken taken.

Artikel 6.5.3 Voorwaarden voor deelname

1 De feitelijke deelname aan de regeling loopt uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deelname is mogelijk voor werknemers met een dienstverband met een maximale omvang van gemiddeld 36 uur per week (1,0 fte), die voorafgaand aan deelname een aansluitend dienstverband van minimaal 10 jaar met de werkgever hebben.
2 Bij een arbeidsomvang van meer dan gemiddeld 36 uur per week wordt het dienstverband eerst teruggebracht tot een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week voordat aan de regeling kan worden deelgenomen.
3 Een uitbreiding van de werktijd binnen een jaar voorafgaand aan deelname aan deze regeling wordt niet in aanmerking genomen bij de toepassing van artikel 6.5.1. Voor toepassing van deze regeling zal eerst de arbeidsomvang worden teruggebracht naar de omvang van voor de uitbreiding. Het weekrooster, salarisbetaling en pensioenopbouw zullen op die omvang worden gebaseerd.
4 Een vermindering van de werktijd binnen een jaar voorafgaand aan deelname aan deze regeling wordt wel in aanmerking genomen bij de toepassing van artikel 6.5.1. Voor toepassing van deze regeling zal met inachtneming van lid 4 de nieuwe arbeidsomvang de basis zijn voor het nieuwe weekrooster, salarisbetaling en pensioenopbouw.
5 De aanvraag voor deelname dient uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. De werkgever reageert binnen vier weken na ontvangst van de aanvraag op dit verzoek.
6 Deelname aan de regeling is uitsluitend mogelijk nadat een nog openstaand verlofsaldo, waaronder de spaarvariant en eventuele nog niet vervallen compensatie-uren geheel is opgenomen en een eventueel verlof stuwmeer is teruggebracht tot maximaal het aantal wettelijke vakantie-uren waarop de werknemer op basis van de oorspronkelijke arbeidsomvang jaarlijks recht heeft.
7 De werkgever kan deelname weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen of onevenredige toename van de werkdruk voor de werknemer en/of zijn collega's. De werkgever kan deelname met ten hoogste 12 maanden uitstellen ingeval van ernstige problemen in de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren.
8 De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan aan de regeling deelnemen voor zover dat mogelijk is binnen zijn re-integratieverplichtingen. Als een deelnemer volledig arbeidsongeschikt wordt, kan deelname op verzoek van de werknemer tussentijds worden beëindigd. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid eindigt deelname aan deze regeling na 39 weken arbeidsongeschiktheid en gaat de werknemer terug naar zijn arbeidsduur direct voorafgaand aan deelname van deze regeling.
9 Geen samenloop met of recht meer op:
- een sabbatical of spaarvariant;
- bovenwettelijke vakantie-uren en keuzeuren
- inzet van tijd als bron voor het keuzemodel arbeidsvoorwaarden
- inzet van compensatie-uren in de spaarvariant.

Er is geen uitbreiding of vermindering arbeidsduur meer mogelijk zonder stopzetting van de deelname.

10 Het is niet toegestaan om via een nieuw dienstverband of inhuurconstructie andere betaalde werkzaamheden bij of voor Wageningen University & Research of betaalde nieuwe nevenwerkzaamheden te verrichten. Indien dit zich voordoet dan eindigt de deelname met onmiddellijke ingang.

Artikel 6.5.4 Hardheidsclausule

Indien deelname aan, of de toepassing van, deze regeling tot onbillijke en/of onredelijk te achten gevolgen leidt voor de werknemer, kan de werkgever op verzoek van de werknemer een aangepaste regeling treffen.

Hoofdstuk 7 Bijzondere rechten en verplichtingen

Artikel 7.1 Nevenwerkzaamheden

1 De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2 Nevenwerkzaamheden kunnen alleen worden verricht met toestemming van de werkgever.
3 Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van een zwaarwegende bedrijfsbelang en een objectieve rechtvaardigingsgrond om die te weigeren. Onder een objectieve rechtvaardigingsgrond wordt in ieder geval verstaan de aantasting van het vertrouwen in de(wetenschappelijke) integriteit, het beschermen van bedrijfsgeheimen, het voorkomen van belangenconflicten, het schaden van het belang van Wageningen Research bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer en overtreding van de Arbeidstijdenwet.
4 Op de werknemer die nevenwerkzaamheden verricht is de (Uitvoerings)regeling Nevenwerkzaamheden Wageningen University & Research van toepassing als onderdeel van deze cao.

Artikel 7.2 Intellectuele eigendom

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

verzoek niet heeft uitgesproken, voor zover redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent.
Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij wanneer de werkgever dit verlangt bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat laatstgenoemde de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken, zonder tot enige betaling verplicht te zijn.
Voor zover mogelijk is dit lid op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van intellectuele eigendom.

5 De werknemer die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of octrooiaanvragen, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met het dienstverband. Ingeval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan de arbeidsovereenkomst door de werkgever worden beëindigd. Tevens kan de werkgever de geleden schade claimen op de werknemer.

6 De werknemer heeft geen recht op welke vergoeding dan ook ter zake van het bepaalde in dit artikel, tenzij de werkgever anders bepaalt en behoudens wettelijke bepalingen van dwingende aard.

Artikel 7.3 Geheimhouding

1 De werknemer is verplicht alle aanwijzingen van de werkgever tot geheimhouding van feiten en omstandigheden met betrekking tot de activiteiten van de werkgever en van Wageningen University, op te volgen.

2 Ook is de werknemer verplicht alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, welke hem tijdens zijn dienstverband ter kennis zijn gekomen, gedurende het bestaan van zijn dienstverband alsook daarna vertrouwelijk te behandelen, uitsluitend te gebruiken binnen de strekking van het dienstverband, deze niet te verstrekken aan derden noch op enige wijze bekend te maken.

3 Indien een opdrachtgever van de werkgever dit verlangt, zal de werknemer een geheimhoudingsverklaring ondertekenen.

4 De werkgever behoudt zich het recht voor de als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht geleden schade op de (ex)werknemer te verhalen.

Artikel 7.4 Medewerking regresrecht werkgever

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

Artikel 7.5 Ontoelaatbare handelingen

1 Het is de werknemer verboden:
   a zelf of via een ander deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever;
   b zelf of via een ander geschenken met handelswaarde, beloningen of provisies aan te nemen of te vorderen van personen of rechtspersonen waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
   c andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten zonder voorafgaande toestemming van de werkgever;

d goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever.

2 Overtreding van bovengenoemde verboden kan worden aangemerkt als een dringende reden en zal in dat geval leiden tot ontslag op staande voet.

Artikel 7.6 Non-actiefstelling

De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen indien de werkgever daarvoor zwaarwichtige redenen heeft of indien de werknemer zijn verplichtingen op grond van de wet, de cao of de individuele arbeidsovereenkomst niet nakomt.

1 Het in lid 1 genoemde is in ieder geval mogelijk indien:
   a het vermoeden bestaat, dat er dringende redenen aanwezig zijn om de werknemer op staande voet te ontslaan;
   b het vermoeden bestaat, dat er een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdelen d tot en met i aanwezig is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
   c indien door de aanwezigheid van de werknemer de voortgang van de werkzaamheden ernstig wordt belemmerd.

3 De op non-actiefstelling is met behoud van inkomen en duurt in beginsel niet langer dan twee weken en kan eenmaal met twee weken worden verlengd.

4 Als de op non-actiefstelling ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld of bevestigd. Wanneer de werknemer zich in een dergelijk geval heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de in redelijkheid gemaakte kosten voor rekening van de werkgever.

Artikel 7.7 Schorsing

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

Artikel 7.8 Horen en mededeling

1 Voordat de werkgever de werknemer op non- actief stelt of schorst zal hij de werknemer oproepen om te worden gehoord.

2 Een besluit tot ‘op non-actief stelling’, tot verlenging daarvan of tot ‘schorsing’ zal de werkgever met opgave van duur en reden(en) zo spoedig mogelijk per aangetekende brief aan de werknemer laten weten.

Hoofdstuk 8 Einde dienstverband

Artikel 8.1 Beëindiging dienstverband

1 Bij beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, tenzij in deze cao anders is bepaald. Het dienstverband eindigt in ieder geval van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

2 In afwijking van artikel 670 lid 3 BW geldt geen opzegverbod tijdens het vervullen van militaire- of vervangende dienst.

Artikel 8.2 Opzegtermijn

1 In afwijking van artikel 7:672 leden 2, 3 en 6 BW kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden overeengekomen dat voor de werknemer een opzegtermijn geldt van een, twee of drie maanden. Wanneer een opzegtermijn van een, twee of drie maanden wordt overeengekomen, dan geldt voor de werkgever een opzegtermijn van respectievelijk twee, drie of vier maanden.

2 Indien in de individuele arbeidsovereenkomst geen gebruik is gemaakt van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, gelden de wettelijke opzegtermijnen voor de werknemer en werkgever.

Artikel 8.3 Ontslagbescherming bij lidmaatschap vakvereniging

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

Artikel 8.4 (Bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering

1 Heeft de werknemer recht op een WW-uitkering vanwege werkloosheid ontstaan op of na 1 januari 2016 en heeft de (gewezen) werknemer geen aanspraak (gehad) op de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling 2015 (BWDLO 2015) of op de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling 2016 (BWWR 2016) of van een aanspraak op genoemde bovenwettelijke regelingen afgezien, dan kan de (gewezen) werknemer na afloop van de WW-uitkering een aanspraak hebben op een reparatie-uitkering in verband met de verkorting van de WW-uitkeringsduur die is ingegaan per 1 januari 2016.

2 De werknemer die recht heeft op een WW-uitkering en vóór 1 juli 2007 bij de Stichting Wageningen Research (voorheen Stichting DLO) in dienst is getreden en onafgebroken in dienst is gebleven tot het moment van ontslag, heeft aanspraak op een uitkering op basis van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling WR 2016 indien hij

   a op of na 1 januari 1999 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij de Stichting Wageningen Research en werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet ten gevolge van ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen of

   b in dienst was bij de Dienst Landbouwkundig Onderzoek vóór de datum van privatisering (1 maart 1999/1 juni 1999) en als gevolg van de privatisering van de Dienst Landbouwkundig Onderzoek op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden bij de Stichting Wageningen Research (voorheen Stichting DLO) en werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet ten gevolge van ontslag.

3 De werknemer die vóór 1 juni 2001 in dienst was van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij en werkzaam bij het onderdeel Praktijkonderzoek Veehouderij, IAC of ILRI en de werknemer

die vóór 1 oktober 2001 in dienst was van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij en werkzaam bij het onderdeel Praktijkonderzoek Plant en Omgeving, hebben op grond van dit artikel recht op een ontslaguitkering volgens de norm zoals opgenomen in artikel 9 van het desbetreffende Protocol gepubliceerd op WUR-intranet,

4 De werknemer die vóór 1 januari 2002 in dienst was van het Ministerie van Landbouw Natuurbeheer en Visserij en werkzaam bij de sector Bouw, Beheer en Onderhoud van de Facilitaire Dienst, heeft op grond van dit artikel recht op een ontslaguitkering volgens de norm zoals opgenomen in artikel 8 van het desbetreffende Protocol gepubliceerd op WUR-intranet.

5 De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO, zoals die luidde op 1 september 2006, wordt als gevolg van de wijzigingen in de Werkloosheidswet per 1 oktober 2006 niet neerwaarts bijgesteld ten aanzien van het niveau, de duur en de opbouw van de aanspraak op een Bovenwettelijke WW-uitkering.

Artikel 8.5 Overlijden

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

2 Na het overlijden van de werknemer wordt aan zijn ‘nagelaten betrekkingen’ een bedrag uitgekeerd van driemaal het laatst genoten maandinkomen vermeerderd met de vakantie-uitkering. Voor het overige is artikel 7:674 BW onverkort van toepassing.

3 Overlijdensuitkeringen op grond van de ZW, WAO, WIA en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling WR, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

Hoofdstuk 9 Reorganisaties

Paragraaf 1 Overleg en advies

Artikel 9.1.1 Overleg vakbonden

1 De werkgever meldt een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan de vakbonden betrokken bij deze cao indien de voorgenomen reorganisatie belangrijke sociale gevolgen heeft.

2 Bij een reorganisatie, zoals bedoeld in lid 1, is het Sociaal Plan, zoals in dit hoofdstuk opgenomen, van toepassing ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. Indien de vakbonden afspraken wensen te maken over de mogelijke toepassing en uitwerking van de instrumenten genoemd in artikel 10.2.12 zal hiertoe door de werkgever overleg met de vakbonden worden gevoerd.

De werkgever verstrekt in de situatie als genoemd in lid 1 aan de desbetreffende partijen een overzicht van de beweegredenen van de voorgenomen reorganisatie, van de gevolgen die de reorganisatie zal hebben en van de maatregelen die naar aanleiding daarvan overwogen worden.

3 Informatie die door de werkgever dan wel door de vakbonden in het kader van deze afspraken ter beschikking is gesteld zal –indien de inbrenger dat verzoekt – vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking alleen plaatsvinden met instemming van beide partijen.

4 De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming daarover.

Artikel 9.1.2 Advies Ondernemingsraad

1 Over een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de WOR wordt door de werkgever aan de OR advies gevraagd in een zodanig stadium dat zijn standpunten bij het nemen van een beslissing mede kunnen worden overwogen.

2 De in lid 1 bedoelde adviesaanvraag vindt gelijktijdig plaats met de melding bij de vakbonden zoals bedoeld in artikel 10.1.1, lid 1.

Paragraaf 2 Sociaal Plan

Artikel 9.2.1 Herplaatsingsperiode en ontslag

1 De werkgever streeft ernaar onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. De werkgever neemt hiertoe vanaf de melding van de reorganisatie bij de vakbonden maatregelen.

2 Herplaatsingskandidaat is degene die voor ontslag in aanmerking komt met inachtneming van het bepaalde in de Ontslagregeling en als zodanig wordt aangewezen. De artikelen 10.2.2 t/m 10.2.9 zijn op de herplaatsingskandidaat van toepassing.

3 De arbeidsovereenkomst met de herplaatsingskandidaat die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd wordt beëindigd uiterlijk op het moment waarop vanaf de datum van aanwijzing als herplaatsingskandidaat 10 maanden exclusief de opzegtermijn zijn verstreken. Is er voorafgaand aan de aanwijzing als HPK- er sprake geweest van een WNW-traject dan is de totale duur van WNW traject en herplaatsingstermijn bij reorganisatie maximaal 17 maanden (plus opzegtermijn).

4 Voor de herplaatsingskandidaat die een arbeidsovereenkomst heeft voor bepaalde tijd zal een termijn, als bedoeld in lid 3, gelden gelijk aan de resterende periode van het dienstverband, echter maximaal 10 maanden exclusief de opzegtermijn.

5 Gedurende de periode van herplaatsing als bedoeld in lid 3 kunnen de herplaatsingskandidaat andere tijdelijke taken binnen of buiten de Wageningen University & Research worden opgedragen.

Artikel 9.2.2 Wederzijdse rechten en verplichtingen

1 De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de herplaatsingskandidaat binnen de herplaatsingsperiode tenminste één passende functie zoals bedoeld in artikel 10.2.5 aan te bieden.
2 De werkgever voert een actief om-, bij- en herscholingsbeleid ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van de herplaatsingskandidaat.
3 Herplaatsingskandidaten genieten een voorrangspositie bij de vervulling van vacatures overeenkomstig het bepaalde in de Wervings- & Selectieprocedure Wageningen University & Research.
4 De werkgever stelt, in overleg met de herplaatsingskandidaat, een individueel begeleidingsplan op waarin de inspanningen van de werkgever en de herplaatsingskandidaat en alle relevante afspraken worden opgenomen.
5 De herplaatsingskandidaat kan aanspraak maken op loopbaanbegeleiding.
6 De herplaatsingskandidaat wordt minimaal 1 dag per week, of minimaal 1/5 van de normale arbeidsduur met een minimum van 4 uur per week, vrijgesteld voor sollicitatie- en/of loopbaanactiviteiten (inclusief scholingsactiviteiten).
7 De herplaatsingskandidaat is verplicht aantoonbaar al het mogelijke te doen om zelf een passende functie te vinden.
8 De herplaatsingskandidaat is verplicht een passende functie te aanvaarden.
9 De herplaatsingskandidaat die alleen na om-, bij- en herscholing in een passende functie kan worden herplaatst kan hiertoe worden verplicht.

Artikel 9.2.3 Anticiperen op reorganisatie

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

Artikel 9.2.4 Sanctie

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

Artikel 9.2.5 Passende functie

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

4 Van de herplaatsingskandidaat, die in een lagere functie of op een lager indelingsniveau wordt geplaatst, wordt, met ingang van de maand volgend op de plaatsing in een lagere salarisschaal, de salarisschaal tot dit niveau verlaagd en wordt alsdan een persoonlijke toelage toegekend.
De verlaging van de salarisschaal is maximaal twee schalen. Zo mogelijk wordt horizontaal overgestapt.
De toelage is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salarisniveau en wordt direct in de maand na plaatsing in stappen van 1 periodiek per halfjaar afgebouwd.
De werkgever of de werknemer kan deze persoonlijke toelage omzetten in een eenmalige afkoopsom gelijk aan de nominale waarde van de aflopende toelage over de resterende periode plus 10%.

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

Artikel 9.2.6 Woon- werkverkeer

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

2 De extra tegemoetkoming bedraagt de eerste drie jaar het verschil tussen de

- per de eerste dag van zijn herplaatsing aan de herplaatsingskandidaat toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 7 lid 1 Uitvoeringregeling Verplaatsingskosten op basis van gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer, echter zonder de begrenzing van de 30 kilometer enkele reis, maar met een maximum van 80 kilometer enkele reis,
  en
- de tegemoetkoming die aan de herplaatsingskandidaat zou zijn toegekend op grond van artikel 7 lid 1 Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten op basis van gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer gemaximeerd is op 30 kilometer enkele reis.

Deze tegemoetkoming bedraagt in het vierde, vijfde en zesde jaar respectievelijk 75, 50, en 25% daarvan.

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

Artikel 9.2.7 Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

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

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

3 Het bedrag bedoeld in het eerste lid wordt niet toegekend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen één jaar nadat de opdracht om te verhuizen is gegeven.

Artikel 9.2.8 Stimuleringspremie

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

Artikel 9.2.9 Salarissuppletie

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

Artikel 9.2.10 Ontslaguitkering

Indien aan het einde van de herplaatsingsperiode zoals bedoeld in artikel 10.2.1 geen andere functie is gevonden en de arbeidsovereenkomst eindigt is artikel 9.4 van toepassing.

Artikel 9.2.11 Garantie ontslaguitkering

1 De herplaatsingskandidaat bedoeld in artikel 10.2.1 lid 3 die ontslag neemt in verband met de aanvaarding van een functie elders en die binnen twee jaar na zijn indiensttreding elders buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen, heeft, indien hij recht heeft op een WW-uitkering op het moment van ontslagverlening, aanspraak op een uitkering op basis van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling WR met inachtneming van artikel 9.4 lid 2.
2 Ter bepaling van de duur en de hoogte van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering wordt als ingangsdatum uitgegaan van de datum waarop de herplaatsingskandidaat ontslag neemt bij werkgever.
3 Indien de gewezen werknemer ter zake van zijn ontslagverlening elders recht heeft op een bovenwettelijke uitkering, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering van WR.

Artikel 9.2.12 Overige maatregelen

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

- Outplacementtrajecten;
- Opheffen terugbetalingsverplichtingen;
- Startpremie eigen bedrijf;
- Verhuiskostenvergoeding en bedenktijd voor verhuizing;
- Detachering en /of interim functievervulling;
- Thuiswerken;

- Reistijd in relatie tot werktijd;
- Afvloeiingsmogelijkheden.

Artikel 9.2.13 Hardheidsclausule

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

Hoofdstuk 10 Klachtenregelingen

Paragraaf 1 Individueel klachtrecht

Artikel 10.1.1 Instellen/Taak Commissie

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

Artikel 10.1.2 Samenstelling Commissie

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

Artikel 10.1.3 Reglement

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

Paragraaf 2 Bezwarenprocedure functie-ordenen

Artikel 10.2.1 Commissie

Bezwaren in het kader van functie-ordenen worden behandeld door de commissie Individueel klachtrecht.

Paragraaf 3 Ongewenste omgangsvormen

Artikel 10.3.1 Commissie

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

Artikel 10.3.2. Reglement

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

Paragraaf 4 Ombudspersoon

Artikel 10.4.1 Ombudspersoon

De werkgever stelt een onafhankelijke Ombudspersoon in.

Artikel 10.4.2 Reglement

De werkgever stelt in overleg met de COR Wageningen University & Research de Regeling Ombudspersoon WUR vast.

BIJLAGEN

Bijlage A Overzicht salarisschalen 2024 t/m 2025

In het kader van de cao WR 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

Per 1 september 2024 worden de salarissen van de werknemers van Wageningen Research die op 1 september 2024 een dienstverband hebben bij de Stichting Wageningen Research, structureel met 3,7 % verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand september 2024 uitbetaald. Vervolgens worden op 1 januari 2025 de salarissen van de werknemers die op dat moment een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, structureel met 1,0% verhoogd.

Daarnaast ontvangen de werknemers van Wageningen Research die op 1 september 2024 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, in de maand september 2024 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 300,- bruto. Aan werknemers in deeltijd wordt een bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

SWR -Bijlage A Overzicht salarisschalen 2023 t/m 2025

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	4,70% salaris 1-8-2023	aanpassing conform CAO salaris 1-7-2024	3,70% salaris 1-9-2024	1,00% salaris 1-1-2025
0																		2287	2287	2496	2521
1	0																	2287	2311	2496	2521
2	1																	2287	2335	2496	2521
3	2	0																2287	2359	2496	2521
4	3	1																2287	2383	2496	2521
5	4	2																2287	2407	2496	2521
6	5	3	0															2287	2431	2521	2546
7	6	4	1															2287	2455	2546	2571
8	7	5	2	0														2287	2479	2571	2597
9	8	6	3	1														2287	2503	2596	2622
10	9	7	4	2														2315	2527	2620	2646
	10	8	5	3	0													2388	2551	2645	2671
	11	9	6	4	1													2469	2575	2670	2697
	12	10	7	5	2													2546	2599	2695	2722
		11	8	6	3													2618	2623	2720	2747
		12	9	7	4	0												2695	2695	2795	2823
		13	10	8	5	1												2771	2771	2874	2903
			11	9	6	2												2850	2850	2955	2985
			12	10	7	3	0											2932	2932	3040	3070
				11	8	4	1											3007	3007	3118	3149
				12	9	5	2		0									3088	3088	3202	3234
					10	6	3	0										3166	3166	3283	3316
					11	7	4	1	1									3245	3245	3365	3399
						8	5	2										3318	3318	3441	3475
						9	6	3	2									3430	3430	3557	3593
						10	7	4										3551	3551	3682	3719
							8	5	3	0								3693	3693	3830	3868
							9	6										3845	3845	3987	4027
							10	7	4	1								4001	4001	4149	4190
								8	5	2								4174	4174	4328	4371
								9	6	3	0							4344	4344	4505	4550
								10	7	4	1							4520	4520	4687	4734
									8	5	2							4687	4687	4860	4909
									9	6	3	0						4862	4862	5042	5092
									10	7	4	1						5035	5035	5221	5273
										8	5	2						5258	5258	5453	5508
										9	6	3	0					5497	5497	5700	5757
										10	7	4	1					5737	5737	5949	6008
											8	5	2					5994	5994	6216	6278
											9	6	3	0				6260	6260	6492	6557
											10	7	4	1				6522	6522	6763	6831
												8	5	2				6785	6785	7036	7106
												9	6	3	0			7046	7046	7307	7380
												10	7	4	1			7306	7306	7576	7652
													8	5	2			7567	7567	7847	7925
													9	6	3	0		7831	7831	8121	8202
													10	7	4	1		8091	8091	8390	8474
														8	5	2		8354	8354	8663	8750
														9	6	3	0	8617	8617	8936	9025
														10	7	4	1	8880	8880	9209	9301
															8	5	2	9135	9135	9473	9568
															9	6	3	9397	9397	9745	9842
															10	7	4	9660	9660	10017	10117
																8	5	9925	9925	10292	10395
																9	6	10183	10183	10560	10666
																10	7	10449	10449	10836	10944
																	8	10730	10730	11127	11238
																	9	11022	11022	11430	11544
																	10	11306	11306	11724	11841

Minimum VU = 8% van schaal 3 trede 10 CAO WR HF 3 - art. 3.7 lid 1 Minimum loon WR = € 16,16 (afgerond) x 156 uur = € 2521,00	VU Minimum	VU Minimum	VU Minimum	VU Minimum
	203,68	207,92	215,60	217,76

Salarisschaal promovendi		salaris 1-8-2023	salaris 1-7-2024	salaris 1-9-2024	salaris 1-1-2025
	0	2629	2629	2726	2753
	1	3060	3060	3173	3205
	2	3208	3208	3327	3360
	3	3360	3360	3484	3519

Bijlage B Toelichting processtappen WnW-trajecten

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

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

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

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

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

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

Bijlage C Mobiliteitsfaciliteiten

I Faciliteiten externe mobiliteit

Artikel 1 Startpremie ten behoeve van een eigen bedrijf

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

Artikel 2 Opheffen terugbetalingsverplichting

Een eerder opgelegde terugbetalingsverplichting kan worden opgeheven door de werkgever. Dergelijke terugbetalingsverplichtingen zijn opgenomen in :

- hoofdstuk 4, paragraaf 4 van deze cao m.b.t. gedeeltelijk doorbetaald Ouderschapsverlof;
- de Uitvoeringsregeling Ontwikkelings-en scholingsfaciliteiten WUR m.b.t. verleende financiële faciliteiten;
- de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten WUR m.b.t. de verhuiskosten.

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

Artikel 3 Verhuizen bij vrijwillig ontslag

1 Aan de werknemer, die als gevolg van de aanvaarding van een dienstbetrekking buiten WR dient te verhuizen en de nieuwe werkgever hiervoor geen vergoeding toekent, kan WR een (gedeeltelijke) verhuiskostenvergoeding toekennen overeenkomstig de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen University& Research.

2 Aan de werknemer, die als gevolg van de aanvaarding van een dienstbetrekking buiten WR dient te verhuizen waardoor de enkele reisafstand van het nieuwe woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer afneemt, kan WR een éénmalig bedrag van € 10.890,- bruto toekennen. Uitbetaling vindt plaats na de daadwerkelijke verhuizing op voorwaarde dat de verhuizing binnen één jaar na de datum van ontslag plaatsheeft.

Artikel 4 Compensatie pensioenbreuk

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

Artikel 5 Terugkeergarantie

1 De werkgever kan, indien de werknemer ontslag neemt, met de werknemer een terugkeergarantie van maximaal 2 maanden overeenkomen. In bijzondere gevallen kan 6 maanden worden overeengekomen. Met een herplaatsingskandidaat kan een terugkeergarantie van maximaal 1 jaar worden overeengekomen.

2 Indien financiële maatregelen worden toegepast in combinatie met de terugkeergarantie zoals bedoeld in lid 1 dient de betrokkene werknemer schriftelijk te verklaren dat hij gehouden is deze bij die terugkeer terug te betalen.

Artikel 6 Interim functievervulling (extern)

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

Artikel 7 Outplacement

De werkgever kan met werknemer een outplacementtraject overeenkomen.
Risico's van ontslag door een nieuwe werkgever is voor een vertrekkende medewerker te ondervangen door een kortdurende proefperiode te overbruggen met onbetaald buitengewoon verlof bij WR.

II Faciliteiten interne mobiliteit

Artikel 1 Mobiliteitsperiodiek of premie

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

Artikel 2 Bedenktijdregeling

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

Artikel 3 Woon- en werkverkeer

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

De extra tegemoetkoming bedraagt de eerste drie jaar het verschil tussen de

- per de eerste dag van zijn herplaatsing aan de herplaatsingskandidaat toegekende tegemoetkoming op grond van artikel 7 lid 1 Uitvoeringregeling Verplaatsingskosten op basis van gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer, echter zonder de begrenzing van de 30 kilometer enkele reis, maar met een maximum van 80 kilometer enkele reis,
  en
- de tegemoetkoming die aan de herplaatsingskandidaat zou zijn toegekend op grond van artikel 7 lid 1 Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten op basis van gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer gemaximeerd is op 30 kilometer enkele reis.

Deze tegemoetkoming bedraagt in het vierde, vijfde en zesde jaar respectievelijk 75, 50, en 25% daarvan.
Onder door de werkgever te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op aanvraag van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

Artikel 4 Financiële voorziening bij herplaatsing over grote afstand

De werknemer die in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een andere functie in opdracht van de werkgever is verhuisd, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten en op de reiskosten woon-werkverkeer conform de voorwaarden zoals gesteld in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten Wageningen University& Research.
In de gevallen waarin de werknemer en zijn partner beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid ontvangt elk de helft daarvan.

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

Artikel 6 Thuiswerken

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

Artikel 7 Interim functievervulling (intern)

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

Artikel 8 Werktijden

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

III Faciliteiten verplaatsing onderneming

Artikel 1 Algemeen

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

Artikel 2 Verhuisplicht

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

Artikel 3 Verhuiskeuze

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

Artikel 4 Voorzieningen woon-werkverkeer

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

1 Gedurende de eerste twee jaar vanaf de datum van het besluit tot verplaatsing onderneming

Zolang de werknemer niet is verhuisd ontvangt hij, naast de tot dan ontvangen tegemoetkoming voor reiskosten woon-werkverkeer, voor de toename van de woon-werkafstand als gevolg van de verplaatsing van de onderneming een additionele tegemoetkoming, alsmede een compensatie voor de extra reistijd.
De additionele tegemoetkoming wordt als volgt bepaald: de toename van de afstand woon-werkverkeer maal € 0,19 minus een eigen bijdrage van 20% per gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer.
De compensatie voor de reistijd bedraagt het eerste jaar 50% van de extra reistijd en het tweede jaar 25%.

2 Gedurende het derde en vierde jaar vanaf de datum van het besluit tot verplaatsing onderneming
Zolang de werknemer met een verhuisplicht (zie artikel 2) of die gekozen heeft voor verhuizing (zie artikel 3) niet is verhuisd ontvangt hij, naast de tot dan ontvangen tegemoetkoming voor reiskosten woon-werkverkeer, voor de toename van de woon-werkafstand als gevolg van de verplaatsing van de onderneming een additionele tegemoetkoming

a. De additionele tegemoetkoming voor het derde jaar wordt als volgt bepaald: 2/3 maal de toename van de afstand woon-werkverkeer maal € 0,19 minus een eigen bijdrage van 20% per gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer.

b. De additionele tegemoetkoming voor het vierde jaar wordt als volgt bepaald: 1/3 maal de toename van de afstand woon-werkverkeer maal € 0,19 minus een eigen bijdrage van 20% per gedeclareerde kilometers woon-werkverkeer.

c. De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer (de som van oorspronkelijke tegemoetkoming woning-oude locatie en additionele tegemoetkoming) bedraagt minimaal een bedrag gelijk aan een tegemoetkoming woning-nieuwe locatie als beschreven in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, artikel 6 lid 2 (aanspraak tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten woon-/werkverkeer).

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

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

Bijlage D Convenant werkgever en werknemersorganisaties betrokken bij de cao WR

1 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid aan de vakverenigingen een bijdrage per werknemer per jaar te betalen. Dit bedrag is over 2022 € 19,58 en wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling bij de werkgever. Peildatum ter bepaling van het aantal werknemers is 1 januari.

2 Vakbondsverlof

1 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt er jaarlijks ten hoogste 120 uren buitengewoon verlof verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers van centrale organisaties, waarbij deze verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
   a voor zover het vergaderingen betreft van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
   b voor zover het vergaderingen betreft van centrale organisaties, waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten, als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers;
   c voor zover het vergaderingen betreft van een internationale werknemersorganisatie als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers.

2 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt tot ten hoogste 208 uren buitengewoon verlof verleend aan de werknemer, die door een centrale of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten vereniging c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van de centrale en de daarbij aangesloten verenigingen te ondersteunen.

3 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt buitengewoon verlof van maximaal 48 uur per twee jaar verleend aan de werknemer voor het -op uitnodiging van een organisatie van werknemers- als cursist deelnemen aan een cursus.

4 Het aantal uren dat op grond van het eerste, tweede, en derde lid dan wel op grond van het lidmaatschap van de OR aan de werknemer mag worden verleend, bedraagt tezamen ten hoogste 240 uren per jaar en ten hoogste 320 uur voor leden van de hoofdbesturen (van de centrale organisaties) van de bij deze cao betrokken vakbonden en van organisaties, die rechtstreeks bij die centrale organisaties zijn aangesloten.

3 Vakbondsfaciliteiten

1 De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de volgende faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat dit vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert en de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;
   a op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte of spreekkamer ter beschikking worden gesteld;

b de werkgever zal de kaderleden een gepast gebruik toestaan van telecommunicatie- en reproductieapparatuur;
c voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden;
d in het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over hoe (afzonderlijke) vakbonden in de gelegenheid worden gesteld om gebruik te maken van de communicatiekanalen van de WUR om aandacht te vragen voor hun activiteiten op de werkvloer.

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

4 Faciliteiten voor ondernemingsraden

1 De ondernemingsraad, en indien van toepassing haar commissies, kunnen gebruik maken van de bij de werkgever aanwezige voorzieningen voor zover zij deze voor de uitoefening van hun taak nodig hebben.

2 De werkgever stelt de leden van een ondernemingsraad in de gelegenheid in werktijd en met behoud van het maandinkomen, onderling en/of met anderen te beraadslagen en te overleggen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, dan wel kennis te nemen van de arbeidsomstandigheden bij de werkgever.
Jaarlijks worden over het benodigde aantal uren afspraken gemaakt, waarbij een minimum van 60 uren per jaar geldt.

3 De werkgever stelt de leden van de ondernemingsraad in de gelegenheid in werktijd en met behoud van maandinkomen, de nodige scholing en training te volgen welke zij in verband met de vervulling van hun taak noodzakelijk achten. Jaarlijks worden over het aantal scholingsdagen afspraken gemaakt, waarbij een minimum van 5 dagen per jaar geldt.

Bijlage E cao-akkoord

Cao Stichting Wageningen Research
1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

Stichting Wageningen Research enerzijds en FNV Overheid, CNV, VCPS en CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 8 juli 2024 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor Stichting Wageningen Research.

1. **Looptijd**
   De looptijd van de cao is van 1 juli 2024 tot en met 1 juli 2025 (12 maanden).

2. **Loon**
   Salarisverhoging
   Op 1 september 2024 worden de salarissen van werknemers die op 1 september 2024 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, structureel met 3,7 % verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand oktober 2024 uitbetaald. Vervolgens worden per 1 januari 2025 de salarissen van werknemers met een dienstverband bij Stichting Wageningen Research structureel met 1% verhoogd.

   Eenmalige uitkering
   Daarnaast ontvangen werknemers, die op 1 september 2024 een dienstverband bij Stichting Wageningen Research hebben, in de maand september 2024 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 300,- bruto. Aan werknemers in deeltijd wordt een bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

   Aanpassing minimumloon en onderkant loongebouw
   De bruto uurlonen die nu minder bedragen dan 16 euro bruto per uur worden per 1 september 2024 verhoogd naar 16 euro bruto per uur. Tevens is afgesproken dat de onderkant van het loongebouw, daar waar nu geen sprake is van progressie in de schaaltreden en spreiding tussen de schalen, zodanig wordt aangepast dat daarvan sprake is. Ingangsdatum is 1 juli 2024. Uitvoering is uiterlijk 31 december 2024 met terugwerkende kracht afgerond. De nu afgesproken loonsverhoging van 3,7 % wordt op de nieuwe schaalbedragen toegepast.

3. **Uitbetaling EJU**
   De werkgever betaalt met ingang van het kalenderjaar 2025 de eindejaarsuitkering in november. In 2025 wordt de eindejaarsuitkering in november berekend over een periode van elf maanden (januari tot en met november). Vanaf 2026 vindt berekening plaats over twaalf maanden (december tot en met november).

4. Onderzoek naar harmonisering loonparagraaf cao NU / cao WR

Cao-partijen hebben in de afgelopen jaren stappen gezet om de arbeidsvoorwaardenpakketten van de cao Nederlandse Universiteiten en de cao Wageningen Research zoveel als mogelijk vergelijkbaar te maken. In de praktijk ervaren werknemers van Stichting Wageningen Research nog verschillen met het arbeidsvoorwaardenpakket van de werknemers van Wageningen University, bijvoorbeeld als het gaat om feestdagen als Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.

Om te bezien of en hoe de verdere gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaardenpakketten, als het gaat om gemiddelde arbeidsduur, salaris en verlof (inclusief compensatie-uren en feestdagen) kan worden bereikt, hebben cao-partijen afgesproken een onderzoek te laten uitvoeren naar de vergelijkbaarheid van de arbeidsvoorwaardenpakketten op voorgaande elementen. Vervolgens zullen cao-partijen – op basis van de uitkomsten van dat onderzoek – de werknemers van Stichting Wageningen Research betrekken in het verder onderzoeken van de opties tot aanpassing van genoemde arbeidsvoorwaardelijke aspecten.

5. <u>Sociale veiligheid en werkdruk</u>

Cao-partijen willen verdere stappen zetten in de verbetering van sociale veiligheid en werkdruk, omdat werknemers van Stichting Wageningen Research veilig en gezond moeten kunnen werken. Cao-partijen hechten belang aan aandacht voor de preventieve kant van sociale veiligheid. Voor het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving is een cultuuromslag nodig. Dit vraagt van Stichting Wageningen Research investeren in bewustwording en van werknemers reflectie op ieders eigen gedrag om te komen tot gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van een sociaal veilige werkomgeving.
Ook een onafhankelijke, toegankelijke en transparante behandeling van klachten en meldingen is van belang. Cao-partijen willen hieraan bijdragen door af te spreken dat het contactpunt Sociale Veiligheid van Wageningen University & Research voor meldingen met betrekking tot sociale veiligheid, van waaruit doorgeleiding naar de juiste hulp en/of afhandeling plaatsvindt, zal worden voortgezet.

In het kader van de verbetering van sociale veiligheid spreken cao-partijen daarom het volgende af:

- bovenstaand statement wordt opgenomen in de preambule van de cao;
- partijen spreken af dat het bestaande Contactpunt Sociale Veiligheid zal worden voortgezet en wanneer zou blijken dat het hieraan nog niet voldoet, zal worden aangepast aan de bij de Nederlandse Universiteiten nader vast te stellen kwaliteitseisen.
- Wanneer er uit de in de cao Nederlandse Universiteiten afgesproken evaluatie van de ombudsfunctie verbetervoorstellen worden gedaan, dan zullen deze verbetervoorstellen worden gehouden tegen de afspraken die binnen Wageningen University & Research zijn gemaakt met betrekking tot de ombudsfunctie.
- Stichting Wageningen Research spant zich tot het uiterste in om werknemers, in het bijzonder die met een tijdelijk contract, te beschermen wanneer zij een melding doen of een klacht indienen met betrekking tot sociale veiligheid of als getuige hierbij betrokken zijn. Stichting Wageningen Research draagt er zorg voor dat werknemers die een melding doen of een klacht indienen hierdoor niet worden benadeeld, bijvoorbeeld in loopbaanperspectief. Stichting Wageningen Research zal hier de werknemers actief over informeren;

- Partijen spreken af dat in een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband als bedoeld in artikel 7:900 BW waarin een geheimhoudingsclausule over de onderlinge afspraken is opgenomen, de volgende clausule wordt opgenomen: 'Deze geheimhoudingsbepaling laat onverlet dat werkgever en/of werknemer, indien deze van mening is dat sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, hiervan melding kan doen bij de interne bevoegde instanties van werkgever en/of hiervan aangifte of melding kan doen bij de politie';

6. <u>Werkdruk</u>

Partijen willen een volgende stap zetten in de aanpak van werkdruk door meer gestructureerd de oorzaken van werkdruk te verbinden met daarbij passende oplossingen op alle niveaus van de organisatie.
Voor wat betreft werkdruk zijn in het onderhandelingsresultaat voor de cao Nederlandse Universiteiten werkdrukafspraken gemaakt. Stichting Wageningen Research zal de uitvoering van die afspraken volgen en eventuele aanbevelingen en verbetervoorstellen meenemen in de werkdrukaanpak voor Stichting Wageningen Research.
Partijen willen het belang van de recuperatiefunctie van verlof benadrukken en daarmee de opname van verlof stimuleren. In de preambule van de cao zal het recuperatiebelang worden benoemd.

7. <u>Studie businesscard</u>

Partijen maken een studieafspraak waarin in het Lokaal Overleg wordt bekeken of het gebruik van de NS businesscard voor het reizen woon-werk met het openbaar vervoer de uitvoering van de afspraken in dat kader vergemakkelijkt, zodanig dat de bestaande afspraken over de vergoeding voor het reizen met het openbaar vervoer niet worden aangetast en er geen sprake is van een kostenverhoging voor werkgever.

8. <u>Studieafspraak omtrent nader onderzoek fiscale uitruil aflossing studieschuld</u>

Partijen maken een studieafspraak waarin de behoefte aan en de mogelijkheid tot het uitbreiden van de Optare-doelen met het aflossen van een studieschuld wordt geïnventariseerd en onderzocht.

9. <u>Maatwerk bij persoonlijke omstandigheden van werknemer die tijdelijk het werken belemmeren</u>

Werknemers krijgen soms te maken met persoonlijke omstandigheden die tijdelijk het werken volgens het gebruikelijke rooster of de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden belemmeren. Een voorbeeld is de werknemer met mantelzorgtaken en de werknemer die ernstige menstruatie- of overgangsklachten ervaart. Cao-partijen benadrukken het belang dat leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijk situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren;
- werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn;
- afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is.

10. <u>Aanpassing artikel 6.1.1. lid 3 cao Wageningen Research</u>

Artikel 6.1.1. lid 3 van de cao wordt als volgt aangepast:

"Naast hetgeen vermeld in artikel 6.1.4 heeft de werknemer per kalenderjaar de volgende aanspraken:

- 14,4 ontwikkeluren bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week;
- een persoonlijk ontwikkelbudget ter grootte van 1% van het in het kalenderjaar gemiddeld te betalen WR-salaris (peildatum 1 januari).

Beide aanspraken moeten worden besteed aan studie of opleiding voor de huidige functie of loopbaan.

Bij een minder dan gemiddeld 36-urige arbeidsduur per week en bij indiensttreding gedurende het kalenderjaar gelden de aanspraken naar evenredigheid.

Ontwikkeluren mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard. Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkeluren bij het einde van het kalenderjaar. Ontwikkeluren zijn geen vakantie-uren en zijn niet verkoopbaar. Niet-benutte ontwikkeluren vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de uren kan worden vastgelegd in een portfolio van de werknemer."

11. <u>Maand van de vakbond</u>

Partijen spreken af dat in september een maand van de vakbond wordt ingesteld met een duur van maximaal 2 maanden. Medewerkers die in die maand(en) lid worden van de vakbond ontvangen als tegemoetkoming in hun eerste jaarlijkse contributie een vergoeding ter hoogte van een vast bedrag van €100,- per werknemer.

12. <u>Lokaal Overleg</u>

Vakbondsleden in het Lokaal Overleg voor Wageningen Research (POWR) zullen vanaf 1 september 2024 voorlopig gedurende de looptijd van deze cao voor maximaal 6 uur gemiddeld per week (maximaal 2 vakbondsleden) worden gecompenseerd door werkgever, onder de voorwaarden dat:

- Werkgever en het POWR een reglement vaststellen waarin afspraken zijn opgenomen over, onder meer, samenstelling van het POWR, frequentie van het overleg, termijnen en besluitvorming.
- De compensatie zal na afloop van de cao zal worden geëvalueerd en herzien indien uit de evaluatie blijkt dat hiertoe een aanleiding bestaat.

13. <u>Wijziging van de cao-tekst</u>

Partijen zullen de tekst van de cao voor 1 januari 2025 herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakt afspraken, opgedane ervaringen, gewijzigde wetgeving en jurisprudentie, alsmede voorzienbare wetgeving.

Wageningen, 19 juli 2024

Bijlage ~~F~~ Studie en overige afspraken

1. Studie naar harmonisering loonparagraaf cao NU / cao WR
Cao-partijen hebben in de afgelopen jaren stappen gezet om de arbeidsvoorwaardenpakketten van de cao Nederlandse Universiteiten en de cao Wageningen Research zoveel als mogelijk vergelijkbaar te maken. In de praktijk ervaren werknemers van Stichting Wageningen Research nog verschillen met het arbeidsvoorwaardenpakket van de werknemers van Wageningen University, bijvoorbeeld als het gaat om feestdagen als Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.

Om te bezien of en hoe de verdere gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaardenpakketten, als het gaat om gemiddelde arbeidsduur, salaris en verlof (inclusief compensatie-uren en feestdagen) kan worden bereikt, hebben cao-partijen afgesproken een onderzoek te laten uitvoeren naar de vergelijkbaarheid van de arbeidsvoorwaardenpakketten op voorgaande elementen. Vervolgens zullen cao-partijen – op basis van de uitkomsten van dat onderzoek – de werknemers van Stichting Wageningen Research betrekken in het verder onderzoeken van de opties tot aanpassing van genoemde arbeidsvoorwaardelijke aspecten.

2. studie NS Businesscard
Partijen maken een studieafspraak waarin in het Lokaal Overleg wordt bekeken of het gebruik van de NS businesscard voor het reizen woon-werk met het openbaar vervoer de uitvoering van de afspraken in dat kader vergemakkelijkt, zodanig dat de bestaande afspraken over de vergoeding voor het reizen met het openbaar vervoer niet worden aangetast en er geen sprake is van een kostenverhoging voor werkgever.

3. Studieafspraak omtrent nader onderzoek fiscale uitruil aflossing studieschuld
Partijen maken een studieafspraak waarin de behoefte aan en de mogelijkheid tot het uitbreiden van de Optare-doelen met het aflossen van een studieschuld wordt geïnventariseerd en onderzocht.

Bijlage G

Dit addendum vormt een geheel met artikel 2.4 cao WR

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

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

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

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

a (WR) Onderzoekers en HBO- Onderzoekers met wie een tijdelijk dienstverband is aangegaan en is verlengd waarbij de werkzaamheden tijdelijk extern worden gefinancierd of waarbij sprake is van co-financiering (tijdelijke programma- en/of projectfinanciering).
De reden voor de tijdelijke verlenging is gelegen in de noodzaak om aan de externe of co- financier een gedegen product / resultaat te kunnen leveren.

b Dienstverbanden waarbij de werkzaamheden niet structureel van aard zijn maar wel noodzakelijk voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van een tijdelijk (automatiserings)project) en niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode.

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

c promovendi;

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

Bijlage H Berekeningswijze voor nieuwe arbeidsomvang, wettelijke verlof, gestandaardiseerd weekrooster en compensatie-uren bij gebruikmaking Vitaliteitspact.

Algemeen

- 1,0 fte is gemiddeld 36 uur per week
- Er wordt gerekend met 51 weken per jaar (afronding van gemiddeld 52,18 weken per jaar minus gemiddeld 6 feestdagen).
- Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid worden de geschiktheidsuren binnen het gestandaardiseerde weekrooster ingevuld. Na 6 maanden wordt bezien of toepassing van het Vitaliteitspact al dan niet wordt opgeschort.
- Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt na 6 maanden toepassing van het Vitaliteitspact WR opgeschort tot een herstel van de arbeidsgeschiktheid van 80% c.q. 60% van de ongekorte arbeidsomvang.

80% variant

- Arbeidsomvang na korting in gemiddelde uren per week (A): 80% van 1,0 fte tot 0,5 fte
- Wettelijk verlof (V): 4 maal A
- Dagelijkse werktijd volgens weekrooster (DW): A/4 naar boven afgerond op een half uur (minimaal 4,0 uren)
- Weekrooster (R): 4 dagen van DW
- Compensatie-uren per jaar (CU): (R minus A) maal 51

60% variant

- Arbeidsomvang na korting in gemiddelde uren per week (A): 60% van 1,0 fte tot 0,667 fte
- Wettelijk verlof (V): 4 maal A
- Dagelijkse werktijd volgens weekrooster (DW): A/3 naar boven afgerond op een half uur (minimaal 5,5 uren).
- Weekrooster (R): 3 dagen van DW
- Compensatie-uren per jaar (CU): (R minus A) maal 51

Afrondingen wettelijke verlof (V) en compensatie-uren (CU)

De niet afgeronde V en CU worden bij elkaar opgeteld. De som wordt naar boven afgerond (S). Vervolgens wordt V naar boven afgerond. De afronding van CU is het verschil tussen S en de afgeronde V.

Voorbeelden:

Gestandaardiseerde weekroosters Vitaliteitspact WR

80% variant (vier dagen)

Omvang dienstverband (fte)	Omvang werkweek (arbeidsduur)	Weekrooster met opbouw compensatie-uren	Deeltijd factor nieuwe werkweek (arbeidsduur)	In uren	Nieuw weekrooster met opbouw compensatie uren	Dagen maal uren	Jaarlijks (wettelijk) vakantie tegoed in uren	Compensatie-uren per jaar	Totaal uren vakantie en compensatie
1.0	36.0	40	0.80	28.80	32	4*8.0	116	163	279
0.9	32.4	36	0.72	25.92	28	4*7.0	104	106	210
0.8	28.8	32	0.64	23.04	24	4*6.0	93	49	142
0.7	25.2	28	0.56	20.16	22	4*5.5	81	94	175
0.6	21.6	24	0.48	17.28	18	4*4.5	70	36	106
0.5	18.0	20	0.40	14.40	16	4*4.0	58	82	140

60% variant (drie dagen)

Omvang dienstverband (fte)	Omvang werkweek (arbeidsduur)	Weekrooster met opbouw compensatie-uren	Deeltijd factor nieuwe werkweek (arbeidsduur)	In uren	Nieuw weekrooster met opbouw compensatie uren	Dagen maal uren	Jaarlijks (wettelijk) vakantie tegoed in uren	Compensatie-uren per jaar	Totaal uren vakantie en compensatie
1.0	36.0	40	0.60	21.60	24	3*8.0	87	122	209
0.9	32.4	36	0.54	19.44	21	3*7.0	78	80	158
0.8	28.8	32	0.48	17.28	18	3*6.0	70	36	106
0.7	25.2	28	0.42	15.12	16.5	3*5.5	61	70	131

NB: Bij omvang dienstverband 1,0 fte is ook toegestaan:
*80%: Weekrooster 30 uren (4*7,5 uren) met wettelijk verlof 116 uren en 61 compensatie-uren*
*60%: Weekrooster 22,5 uren (3*7,5 uren) met wettelijk verlof 87 uren en 46 compensatie-uren.*

Bijlage I Aangewezen functies met verkorte tussenpozen (artikel 2.4 lid 6 cao WR)

Aangewezen functies waarvoor de tussenpozen als bedoeld in artikel 7:66a lid 1 BW onderdelen a en b, worden verkort tot drie maanden indien die functies gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend voor een periode van meer dan 9 maanden per jaar.

UITVOERINGSREGELINGEN

Uitvoeringsregeling ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZAWR)

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a **partijen**: Stichting Wageningen Research (WR) en de organisaties van werknemers, die als partij optreden bij de cao WR;
b betrokkene: de (voormalige) werknemer als bedoeld in artikel 1.5 sub c van de cao WR en nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
c **AOW-gerechtigde leeftijd**: de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in artikel 7a Algemene Ouderdomswet;
d **werkgever**: het college van bestuur van Stichting Wageningen Research;
e **maandinkomen**: de som van het maandsalaris en de vaste toelagen, waarop de werknemer aanspraak heeft ingevolge de cao WR;
f **arbodienst**: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
g **deskundige**: een deskundig persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14 eerste lid onderdelen b of c van die wet;
h **geneeskundig onderzoek**: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de deskundige of arbodienst;
i **geneeskundige verklaring**: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
j **bedrijfsgezondheidskundige begeleiding**: de begeleiding door of namens een deskundige of arbodienst in samenwerking met de werkgever, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
k **WPA**: de Wet privatisering ABP;
l **UWV**: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI);
m **pensioenreglement**: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
n **arbeidsongeschiktheid**: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en 5 van de Wet WIA;
o **arbeidsongeschiktheidsuitkering**: een uit enig dienstverband van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van onder k gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
p **Arbeidsongeschiktheidspensioen**: een arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld in hoofdstuk 3 van het pensioenreglement;
q **herplaatsingstoelage**: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in bijlage 4 van het pensioenreglement;
r **passende arbeid**: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
s **gangbare arbeid**: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;

t **ZW**: de Ziektewet;
u **WW**: de Werkloosheidswet;
v **WAO**: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w **Wet WIA**: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
x **Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Stichting Wageningen Research**: aanvulling op WW-uitkering op grond van Werkloosheidswet;
y **ZW-uitkering**: uitkering als bedoeld in de Tweede afdeling, hoofdstuk II van de Ziektewet;
z **WIA-uitkering**: de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA;
aa **IVA-uitkering**: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
bb **WGA-uitkering**: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;

cc **WW-uitkering**: de uitkering, bedoeld in hoofdstuk II van de WW.

Artikel 2 Bedrijfsgezondheidszorg

De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 verantwoordelijk voor de bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene.

Deze bedrijfsgezondheidskundige begeleiding wordt verzorgd door of namens de deskundige of de arbodienst in samenwerking met de werkgever.

De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding.

De betrokkene kan, al dan niet in overleg met de werkgever, een consult aanvragen bij de arbodienst bij vragen over zijn gezondheid in relatie tot het werk.

Artikel 3 Verlof wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek

1 De betrokkene, die als gevolg van ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof.
2 Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de omstandigheden waaronder die verricht worden.
3 Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte blijft het dienstverband van de betrokkene naar aard en omvang ongewijzigd, met inachtneming van het bepaalde in artikel 14;
   a de mogelijkheid om het dienstverband, dan wel de omvang van het dienstverband, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen of te verminderen;
   b de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband, dan wel vermindering van de omvang van het dienstverband, wanneer het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen, of een uitbreiding van de omvang van het dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen;
   c de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
   d de mogelijkheid van beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 7:669 BW.
4 De werkgever die de uitkomst van een geneeskundig onderzoek van de betrokkene afwacht, kan de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien volgens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4 Doorbetaling maandinkomen

1

a Indien de betrokkene zijn arbeid niet of slechts gedeeltelijk verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, behoudt hij gedurende de eerste 39 weken van zijn ziekte 100% van zijn maandinkomen. Vanaf 1 januari 2024 behoudt hij gedurende het eerste ziektejaar 100% van zijn maandinkomen. Na afloop van die 39 weken respectievelijk dat eerste ziektejaar ontvangt hij tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 76% van zijn maandinkomen over de niet-gewerkte uren en ontvangt hij 100% van zijn maandinkomen over de gewerkte uren. Vanaf 1 januari 2024 ontvangt hij na afloop van het eerste ziektejaar tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 70% van zijn maandinkomen over de niet-gewerkte uren. De betrokkene van wie op 31 december 2023 76% van het maandinkomen wordt doorbetaald, behoudt over de niet-gewerkte uren, dit percentage tot het einde van de ziekteperiode. Indien 76% respectievelijk 70% van zijn (pro rato) maandinkomen minder is dan het minimumloon, ontvangt hij het (pro rato) minimumloon. Deze termijn van 104 weken wordt verlengd in de situaties, bedoeld in art. 14, lid 5a, 5b en 5c met de volgens die bepalingen berekende verlengingsduur. De korting naar 76% respectievelijk 70% wordt niet toegepast bij verlof wegens ziekte in verband met zwangerschap of bevalling. De loondoorbetaling van de betrokkene bij vakantie gedurende ziekte (waarbij vakantie-uren worden opgenomen), zal vanaf 1 augustus 2023 100% van het maandinkomen bedragen.

b De betrokkene die in het eerste ziektejaar een IVA-uitkering ontvangt, krijgt in dit jaar gedurende een termijn van 39 weken respectievelijk een jaar gerekend vanaf de eerste ziektedag de uitkering aangevuld tot 100% van zijn maandinkomen.

c Bij de vaststelling van maandinkomen onder 1a en b worden periodieke en algemene salarisverhogingen meegenomen.

2 De betrokkene heeft geen recht op de in lid 1 genoemde doorbetaling van maandinkomen in de in artikel 7:629 lid 3 BW genoemde situaties.

3 Een toegekende ZW- of WIA-uitkering of een toegekend Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt in mindering gebracht op het in het eerste lid bedoelde maandinkomen. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering of WIA-uitkering op grond van één of meer dienstverbanden wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan het dienstverband, waaruit het maandinkomen wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit de desbetreffende dienstverbanden.

4 Indien de ZW-uitkering of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of een blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat als gevolg van het handelen of nalaten van handelingen door betrokkene, dan wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.

5 Op verzoek van de werkgever verleent de betrokkene alle medewerking aan het via de werkgever laten uitbetalen van de ZW- uitkering of WIA-uitkering.

6 Ter bepaling van de in het eerste lid genoemde termijn van 39 weken respectievelijk een jaar worden periodes van verlof wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

7 Periodes waarin betrokkene vanwege ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, die direct voorafgaan en aansluiten op een periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, tellen als één ononderbroken ziekteperiode als de ziekte voor en na het verlof redelijkerwijs geacht

kan worden dezelfde oorzaak te hebben. De periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf wordt buiten beschouwing gelaten.

8 Een toegekende buitenlandse ziekte- of invaliditeitsuitkering wordt in mindering gebracht op het in het eerste lid bedoelde maandinkomen.

Artikel 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

1 De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

2 De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee hij 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 hij aantoont dat hij de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

4 Onverlet het bepaalde in de leden 2 en 3, kan de werkgever uit hoofde van het eerste lid de werknemer inkomensschade compenseren, medische kosten vergoeden – voor zover deze niet door de zorgverzekeraar worden betaald – of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.

5 Onder inkomensschade, als genoemd in lid 4, wordt verstaan het doorbetalen van het volledige maandinkomen na het verstrijken van de in artikel 4, eerste lid, bedoelde termijn van 39 weken resp. een jaar. Alsdan zijn artikel 4, derde, vierde en achtste lid, van toepassing.

6 Onder inkomensschade wordt mede verstaan een aanvulling op de IVA- dan wel WGA-uitkering, die de (voormalige) werknemer ontvangt, tot 90% over dat gedeelte van het maandinkomen waarover de (voormalige) werknemer arbeidsongeschikt is verklaard. Hierbij geldt dat de werkgever de som aanvult, die bestaat uit het nieuwe inkomen van de (voormalige) werknemer, de uitkering in het kader van het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen en een eventuele uitkering uit een individuele bijverzekering tegen arbeidsongeschiktheid. Deze som plus de aanvulling bedraagt maximaal 90% van het oorspronkelijke maandinkomen van de (voormalige) werknemer.

Artikel 6 Besmettelijke ziekten van derden

1 De betrokkene, die in contact staat, of kort geleden heeft gestaan, met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de deskundige of arbodienst.

2 De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de deskundige of arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

3 Gedurende de periode dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle maandinkomen.

Artikel 7 Verplichtingen werkgever

De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk maatregelen te treffen en met betrokkene in overleg te treden om betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voor handen is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever. De re-integratie geschiedt conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.

Artikel 8 Verplichtingen betrokkene

1 De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform het gestelde in de artikelen 25, 27 t/m 31 WIA.
2 De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene alsof deze zijn vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
3 Met betrekking tot het onderzoek naar het recht op een WIA-uitkering moet de betrokkene voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.

Artikel 9 Wijziging functie op basis oordeel UWV

1 Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een WIA-uitkering, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen functie, zij het onder andere voorwaarden, zorgt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel voor effectuering van die andere voorwaarden.
2 Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, zorgt de werkgever er voor, dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt herplaatst in die functie of één van die functies.

Artikel 10 Samenloop inkomsten

1 Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, of in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte door de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het maandinkomen waarop op grond van artikel 4 lid 1 recht bestaat.
2 De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte op advies van de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht, waaronder tevens wordt verstaan een benoeming in een andere functie. De korting wordt niet toegepast voor arbeid verricht bij de eigen werkgever.
3 De in het eerste lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in dat lid bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de WAO- of WIA-uitkering van betrokkene.
4 Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en/of een herplaatsingstoelage, alsmede elke andere toelage,

onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 11 Geneeskundig onderzoek

1 De werkgever kan de betrokkene opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:
   a of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;
   b of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW;
   c of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
   d wanneer en in welke mate betrokkene naar verwachting zijn arbeid kan hervatten;
   e of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar bij vertrek naar het buitenland af te geven;
   f of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten. De werkgever vergoedt eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene op basis van nader te stellen regelen.

2 De werkgever kan de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte geniet eveneens opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde aan de betrokkene schriftelijk mee te delen redenen bestaan.

3 De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn arbeid aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, moet op aanwijzing van de werkgever een periodiek geneeskundig onderzoek ondergaan. Hierbij zijn de voorschriften van toepassing die zijn vastgelegd in de Arbo catalogus.

4 Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van een onderzoek als bedoeld in de eerste vier leden, stelt hij de betrokkene onmiddellijk schriftelijk in kennis van deze conclusies. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.

Artikel 12 Opgedragen verlof wegens ziekte

Als de lichamelijke of psychische toestand van betrokkene volgens de conclusie van het geneeskundig onderzoek, genoemd in artikel 11, zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn functie-uitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, verleent de werkgever hem geheel of gedeeltelijk verlof volgens de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden, redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 13 Deskundigenoordeel UWV

1 Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV op grond van artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
   a het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;

b de aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub s, die de zieke werknemer voor de werkgever respectievelijk de persoon die recht heeft op ziekengeld voor de eigenrisicodrager WGA in staat is te verrichten;

c of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer respectievelijk de eigenrisicodrager ten aanzien van de persoon aan wie hij ziekengeld moet betalen voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht;

d of de werknemer zich voldoende heeft ingespannen voor zijn re-integratie;

e de vraag of het aannemelijk is dat de ongeschiktheid tot werken langer dan 26 weken zal voortduren of over de vraag of redelijkerwijs niet de mogelijkheid bestaat om de betrokkene binnen 26 weken te herplaatsen in een aangepaste of andere functie die voor hem passend kan worden beschouwd.

2 De uitkomsten van het in lid 1 genoemde onderzoek worden vermeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 Wet WIA.

3 De kosten verbonden aan het onderzoek komen voor rekening van de werkgever, indien de werkgever dit aanvraagt.

Artikel 14 Ontslag of herplaatsing op grond van arbeidsongeschiktheid

1

a Indien UWV bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld dat er een resterende verdiencapaciteit is van meer dan 65% (en de arbeidsongeschiktheid dus minder dan 35% bedraagt), ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. Het dienstverband van de betrokkene blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van het dienstverband.

b.1. De betrokkene sub a wordt geplaatst
- in zijn eigen functie met aanpassing van de oorspronkelijke arbeidsduur of
- in een andere functie al dan niet met aanpassing van de oorspronkelijk arbeidsduur of.
- met ingang van 1 augustus 2023, met instemming van de betrokkene, in een andere functie buiten de eigen instelling op basis van detachering.

b.2 De betrokkene sub b.1. ontvangt over de gewerkte uren 100% van het maandinkomen behorend bij de functie waarin hij is gaan werken en over de niet-gewerkte uren 80% van het oorspronkelijke maandinkomen [1], met een minimum van 90% van het oorspronkelijke maandinkomen.

b.3 De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien betrokkene in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt betrokkene, voor zover dit is vereist, op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toelage.

2 Bij een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot 80% heeft de instelling een inspanningsverplichting om de resterende verdiencapaciteit van de betrokkene volledig te benutten door hem binnen de eigen instelling bij een andere werkgever te herplaatsen. Bij het vervullen van deze inspanningsverplichting wordt interne of externe expertise ingeschakeld die is gespecialiseerd in re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

3 Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij na toestemming van UWV worden ontslagen mits:

[1] Onder oorspronkelijke maandinkomen wordt verstaan het maandinkomen dat betrokkene zou hebben ontvangen als hij niet ziek was.

a de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van UWV 35% of meer bedraagt;
b deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd en;
c herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten en;
d er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.

4 Ter bepaling van de periode van 104 weken, bedoeld in het derde lid, is artikel 4 van toepassing.

5 De termijn van 104 weken, bedoeld in het vijfde lid, wordt verlengd:
a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven.
Indien de werkgever eigen risicodrager is in de zin van de Wet WIA, geldt het in art. 85 lid 2 Wet WIA genoemde tijdstip in de plaats van het in art. 38 lid 1 Ziektewet genoemde tijdstip;
b met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24 eerste lid van de Wet WIA;
c met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.

6 Indien de werkgever een verzoek om toestemming tot ontslag bij UWV indient, deelt hij dat betrokkene schriftelijk mee.

7 Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het vierde lid, onderdeel b betrekt de werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling. De werkgever onderzoekt zelf, en wordt daarbij geadviseerd door de bedrijfsarts, of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid, onderdelen c en d.

8 Ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid, onderdeel d, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.

9 Indien uit het UWV-onderzoek blijkt dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de betreffende instelling, is aanpassing van het dienstverband slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt geplaatst.

10 Een betrokkene die wegens ziekte ongeschikt is voor de eigen functie kan tot het einde van de wachttijd tijdelijk herplaatst worden in een andere functie.

11 Indien het UWV geen onderzoek ter beoordeling van de geschiktheid verricht omdat de betrokkene niet in Nederland sociaal verzekerd is, geschiedt het ontslag conform het gestelde in artikel 7:669 lid 3b BW.

Artikel 15 Reparatie-uitkering WGA

1 De betrokkene die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, tenzij een in geld gelijkwaardige voorziening als zuiver collectieve verzekering van toepassing is.

2 De reparatie-uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.
3 De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.
4 De reparatie-uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
5 Aanvragen voor een reparatie-uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf 2 maanden voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.
6 Het recht op reparatie-uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend.
7 Met inachtneming van de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de reparatie-uitkering WGA.

Artikel 16 Terugbetaling en terugvordering

1 De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen maandinkomen of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van de cao WR, de BWWR alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen:

a gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene of voormalige werknemer onverschuldigd heeft betaald en;
b gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene of voormalige werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.

2 Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen maandinkomen of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van de cao WR, de BWWR, alsmede met uitkeringen die naar hun aard hiermee overeenstemmen.

Artikel 17 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze versie van de regeling wordt aangehaald als "Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid WR (ZAWR) 2022".
Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2022 en is gewijzigd per 1 april 2022.

II (Uitvoerings)regeling Nevenwerkzaamheden Wageningen University & Research

vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 26 oktober 2017

Overwegende dat

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

stellen het College van Bestuur van Wageningen University en het College van Bestuur van de Stichting Wageningen Research de navolgende regeling vast:
deze regeling is voor Wageningen University (WU) gebaseerd op artikel 1.14 cao NU en is als sectorale regeling opgenomen in bijlage J.3 van de cao NU, en voor Wageningen Research (WR) is de regeling gebaseerd op artikel 8.1 van de voor WR geldende cao.

Definities

1 a *Werkgever*: Wageningen University (verder te noemen: WU) of Wageningen Research (verder te noemen: WR)
b *Instelling* : Wageningen University & Research (verder te noemen :WUR)

2 *Nevenwerkzaamheden*: alle werkzaamheden en activiteiten die een betrokkene buiten de functie en/of de opgedragen taak bij WU of WR verricht, ongeacht
a de omvang van het dienstverband bij WU of WR
b de omvang van de nevenwerkzaamheden
c of betrokkene een beloning ontvangt voor de nevenwerkzaamheden
d de werkzaamheden buiten of binnen werktijd worden verricht

NB: Ook als de hoofdtaak van een betrokkene elders is, valt deze onder de definitie van 'nevenwerkzaamheid.'

3 *Betrokkene*: degene op wie deze regeling van toepassing is. Werkzaamheden van de betrokkene kunnen zowel wetenschappelijk als ondersteunend van aard zijn. Betrokkene in de zin van deze regeling is:
a werknemer van WU of WR (dienstverband conform cao's)
b persoon zonder dienstverband bij WU of WR, maar met een hoogleraarsbenoeming van College van Bestuur (zoals bijzonder hoogleraar).
c personen waar deze regeling door het College van Bestuur van toepassing op is verklaard.

NB: Voor de betrokkenen als bedoeld onder sub b. en c. van deze regeling dient voor 'werkgever' gelezen te worden WU of WR.

4 *Neveninkomsten:* door de betrokkene ontvangen beloning in ruil voor de gedane nevenwerkzaamheden. Hieronder worden ook uitgestelde inkomsten en financiële belangen verstaan.

Melding

5 Met uitzondering van de onder artikel 6 genoemde nevenwerkzaamheden is de betrokkene verplicht alle nevenwerkzaamheden schriftelijk te melden aan de werkgever bij indiensttreding of voorafgaand bij aanvaarding van nieuwe nevenwerkzaamheden of wijziging van (aspecten van) nevenwerkzaamheden.

6 De betrokkene is niet verplicht nevenwerkzaamheden te melden die klaarblijkelijk geen enkele relatie hebben met de werkzaamheden, en waarbij evident is dat zij het belang van WU of WR op geen enkele wijze kunnen schaden én
   a die een goede en volledige functievervulling niet in het gedrang kunnen brengen én
   b die buiten werktijd worden verricht én
   c waarvoor geen beloning in welke vorm dan ook wordt ontvangen.

7 De betrokkene die bij indiensttreding geen nevenwerkzaamheden verricht in de zin van deze regeling of die nevenwerkzaamheden verricht die niet gemeld hoeven te worden, verklaart dit bij indiensttreding.

8 De betrokkene met een dienstverband aan of een verblijf bij werkgever van 6 maanden of korter en met nevenwerkzaamheden die:
   a de wetenschappelijke, organisatorische en/of zakelijke belangen van WU en WR niet kunnen schaden én
   b een goede en volledige uitoefening van de functie bij WU of bij WR niet kunnen belemmeren én
   c niet strijdig kunnen zijn met het aanzien van de instelling én
   d geen belangenverstrengeling met werkzaamheden bij de WU of WR als gevolg kunnen hebben, is niet verplicht deze nevenwerkzaamheden te melden, tenzij de werkgever dit anders regelt.

Toestemming

9 Nevenwerkzaamheden die dienen te worden gemeld mogen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.

10 Tenzij anders is geregeld, wordt toestemming verleend door de werkgever.

11 Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden wordt toestemming verleend, tenzij de organisatiebelangen van WUR geschaad kunnen worden. Onder organisatiebelangen worden in ieder geval verstaan de in artikel 12 genoemde criteria.

12 Geen toestemming wordt verleend voor het verrichten van nevenwerkzaamheden:
   a die de wetenschappelijke, organisatorische en/of zakelijke belangen van WUR schaden of;
   b die een goede en volledige uitoefening van de functie bij WU of WR belemmeren of;
   c die strijdig zijn met het aanzien van de instelling of;
   d waarbij (de schijn van) belangenverstrengeling met onderwijs- en/ of onderzoek-werkzaamheden aanwezig is.

13 De toestemming kan onder voorwaarden worden verleend. Voorwaarden die aan het verlenen van toestemming kunnen worden verbonden zijn onder meer:

a verrekening van de neveninkomsten of een gedeelte daarvan;
b vermindering van de omvang van het dienstverband;
c verrekening van vakantie-uren;
d de periode waarvoor de toestemming geldt;
e een aan WU of WR te betalen vergoeding, indien bij het verrichten van nevenwerkzaamheden met toestemming op enigerlei wijze gebruik wordt gemaakt van faciliteiten of capaciteit van WU of WR.

14 Een verleende toestemming kan, bij wijziging van omstandigheden of inzicht, of indien de gestelde voorwaarden worden overtreden, worden ingetrokken.

Procedure voor melding en registratie

15 Bij de melding moet in ieder geval worden opgegeven;
a de aard van de te verrichten nevenwerkzaamheden;
b de instantie waarvoor nevenwerkzaamheden worden verricht;
c het tijdsbeslag;
d of er neveninkomsten, zoals bedoeld in artikel 4, ontvangen worden;
e dat toestemming wordt verleend tot publicatie.

16 De werkgever houdt een registratie bij van gemelde nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming is verleend. De registratie is te allen tijde ter inzage voor de werkgever en door hen aangewezen personen, en voor de betrokkene voor zover het de eigen melding betreft.
In het register (registratie via MyHR) worden, de aard van de nevenwerkzaamheden en de instantie waarvoor de nevenwerkzaamheden verricht worden, opgenomen. De werkgever kan ontheffing verlenen in geval van zwaarwegende belangen die publicatie van de nevenwerkzaamheden in de weg staan, bijvoorbeeld bij ernstige bedreiging van de persoonlijke levenssfeer.

17 De nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming is verleend zijn openbaar toegankelijke via We@WUR waarin in ieder geval vermelding plaatsvindt van de aard van de werkzaamheden en de instantie waarvoor deze worden verricht.

Beslissing

18 Binnen 6 weken na indiening van de melding ontvangt de werknemer een schriftelijke beslissing.

Sancties

19 De betrokkene kan een disciplinaire maatregel of andere sanctie worden opgelegd indien nevenwerkzaamheden zonder vereiste toestemming worden verricht, de betrokkene zich niet houdt aan de voorwaarden die aan een verleende toestemming verbonden zijn of wanneer de betrokkene zich niet houdt aan de overige bepalingen.

Verantwoording

20 In het R&O gesprek wordt besproken en vervolgens vastgelegd of de afspraken rond nevenwerkzaamheden actueel zijn en voldoen, dan wel een bijstelling behoeven.
21 Een rapportage over de uitvoering van de regeling nevenwerkzaamheden maakt deel uit van de planning- en control cyclus aan het College van Bestuur.

Procedure

22 Aanvullend op deze regeling kan de werkgever een procedure of administratieve regels ter uitvoering van deze regeling vaststellen over toestemming (aanvraag en verlening), melding en publicatie van nevenwerkzaamheden.

Citeertitel en inwerkingtreding

23 Deze regeling wordt aangehaald als "(Uitvoerings)regeling Nevenwerkzaamheden WUR" en treedt in werking met ingang van 1 oktober 2017 onder gelijktijdige vervallenverklaring van alle eerdere regelgeving ter zake nevenwerkzaamheden.

III (Uitvoerings)regeling Verplaatsingskosten Wageningen University & Research

Gelet op artikel 3.20 lid 1 sub a van de cao Nederlandse Universiteiten en artikel 3.13 cao Stichting Wageningen Research, stellen het College van Bestuur van Wageningen University en het College van Bestuur van de Stichting Wageningen Research de navolgende regeling vast:

Artikel 1 Algemene bepaling

1 Op grond van het bepaalde in deze regeling wordt aan de werknemer een vergoeding verleend voor uitgaven, gedaan in verband met reis-, verhuis- en pensionkosten wegens indiensttreding of verplaatsing van de werknemer dan wel in verband met reizen naar het werkadres.

2 Heeft de werknemer op een andere manier al aanspraak op een vergoeding voor de in lid 1 bedoelde uitgaven dan wordt slechts het meerdere hiervan vergoed.

Artikel 2 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

Artikel 3 Aanspraak tegemoetkoming in de verhuiskosten

1 a De werknemer met een eigen huishouding en een verhuisplicht heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in artikel 5 lid 1, indien de werkgever vooraf heeft vastgesteld dat met de voorgenomen verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.

b De werknemer zonder eigen huishouding maar met een verhuisplicht heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in artikel 5 lid 3, indien de werkgever vooraf heeft vastgesteld dat met de voorgenomen verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.

2 De werknemer die, zonder dat daartoe opdracht is verleend door de werkgever, is verhuisd, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten als bedoeld in artikel 5 lid 4 verleend, indien hij binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats is gaan wonen en de afstand tussen de oude woning en de standplaats tenminste 50 kilometer bedroeg.

3 De werknemer die in verband met een indiensttreding is verhuisd en die binnen twee jaar na de verhuizing ontslag neemt of die ontslagen wordt ten gevolge van aan de werknemer zelf te wijten feiten of omstandigheden, dan wel binnen twee jaren na de verhuizing naar een bestemming verhuist, waarbij hij weer verhuisplichtig is, dient de hem toegekende tegemoetkoming in de verhuiskosten zich integraal terug te betalen. De werknemer die binnen 2 maanden na de uitdiensttreding opnieuw bij één der in artikel 2 sub c genoemde werkgevers in dienst treedt, is ontheven van de terugbetalingsverplichting.

4 De werknemer die verhuisd is conform het gestelde in lid 2 dient de hem toegekende tegemoetkoming integraal terug te betalen, indien hij binnen twee jaren na de verhuizing ontslag neemt of indien hij ten gevolge van aan hem te wijten feiten en omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen dan wel, indien hij, anders dan in opdracht van de werkgever, binnen twee jaren na de verhuizing weer verhuist en daardoor op een afstand van 25 kilometer of meer van de standplaats gaat wonen.

5 Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts verleend, indien de werknemer schriftelijk heeft verklaard:

a dat de verplichting tot terugbetalen als bedoeld in lid 3 en 4 hem bekend is en door hem wordt geaccepteerd en

b dat hij of enig ander gezinslid niet al een andere vergelijkbare tegemoetkoming heeft ontvangen, dan wel daarop aanspraak kan maken.

6 De tegemoetkoming in de verhuiskosten als bedoeld in lid 1 wordt niet verleend indien de verhuizing plaatsvindt twee jaren of later nadat de verhuisplicht is opgelegd.

7 De werkgever mag de in lid 1 en 2 reeds toegekende tegemoetkoming verrekenen met nog resterende aanspraken van de werknemer op het moment van ontslag.

8 De tegemoetkoming aan de in lid 1 en 2 genoemde werknemer zal worden toegekend met inachtneming van op dat moment geldende fiscale wetgeving.

Artikel 4 Dienstwoning

1 De werknemer die in opdracht van de werkgever een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend conform het gestelde in artikel 5 lid 1.

2 Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op eigen verzoek, anders dan in verband met de gebruikmaking van pensioen, dan wel het ontslag het gevolg is van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend.

3 Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend conform het gestelde in artikel 5 lid 1.

Artikel 5 Hoogte van tegemoetkoming in de verhuiskosten

1 De werkgever bepaalt wat deel uitmaakt van de tegemoetkoming in de verhuiskosten.
Deze tegemoetkoming bestaat uit:
   a de werkelijke kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken óf; de werkelijke kosten van huur en brandstof van een (bestel- of vracht) auto en aanhangwagen, indien de verhuizing in eigen beheer wordt uitgevoerd;
   b een bedrag voor noodzakelijke dubbele woonkosten voor de duur van één maand tot het maximum als genoemd in de bijlage onder 2;
   c een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding overbrengt, wordt dit bedrag gesteld op een tegemoetkoming van 12% van de berekeningsbasis, tot het maximum als genoemd in de bijlage onder 3.
2 Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten of partners beiden werknemer zijn en afzonderlijk de opdracht hebben om te verhuizen, wordt de tegemoetkoming slechts eenmaal verleend.
3 De werknemer bedoeld in artikel 3, lid 1 sub b, die op de dag van de verhuizing geen eigen huishouding overbrengt, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend van 6% van de berekeningsbasis, tot het maximum als genoemd in de bijlage onder 4.
4 De werknemer bedoeld in artikel 3 lid 2 wordt een tegemoetkoming verleend als genoemd in de bijlage onder 1 met inachtneming van ter zake doende fiscale wetgeving.
5 De werknemer die van of naar het buitenland verhuist ontvangt een redelijke tegemoetkoming in de verhuiskosten op basis van een vooraf overgelegde en goedgekeurde offerte.

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

1 De werknemer die nog niet aan zijn verhuisplicht heeft voldaan heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het woonadres en het werkadres als bedoeld in artikel 7 lid 3, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2 De werknemer zonder verhuisplicht heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het woonadres en het werkadres als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub b.
3 De werknemer bedoeld in lid 1, die volgens de werkgever niet dagelijks heen en weer kan reizen heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij de standplaats als genoemd in de bijlage onder 5. Daarnaast heeft deze werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten voor gezinsbezoek voor ten hoogste eenmaal per week, dan wel voor reiskosten naar de plaats waar hij woont. De aantoonbaar gemaakte reiskosten per openbaar vervoer (2e klasse) naar de woonplaats worden daarbij volledig vergoed. Indien gebruik wordt gemaakt van de privéauto bedraagt de tegemoetkoming € 0,14 per kilometer.
Indien de werknemer met toestemming van de werkgever buiten de standplaats een pension betrekt, wordt hem tevens een tegemoetkoming verleend in de kosten voor het dagelijks reizen tussen het pensionadres en het werkadres, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 lid 1.

4 De werknemer bedoeld in lid 1 en 3, die volgens de werkgever niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt niet langer in aanmerking voor de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 en 3.
De tegemoetkoming vervalt in ieder geval twee jaar nadat de verhuisplicht is opgelegd.

5 De werknemer met een salarisschaal met een lager maximum dan dat van salarisschaal 11, die door de werkgever is belast met onregelmatige diensten tijdens het weekeinde (van vrijdag 18.00 uur tot maandag 8.00 uur) en/of consignatiediensten gedurende andere tijden dan de voor hem geldende werktijden, kan, indien naar het oordeel van de werkgever noodzakelijkerwijs gebruik moet worden gemaakt van eigen vervoer - anders dan een fiets -, een extra tegemoetkoming in de reiskosten worden toegekend, gelijk aan de hoogte van de tegemoetkoming voor dienstreizen vastgesteld in de Uitvoeringsregeling Dienstreizen Wageningen University & Research).

Artikel 7 Hoogte tegemoetkoming reiskosten woon-/werkverkeer

1

a De werknemer, met uitzondering van oproepkrachten, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer die maandelijks achteraf wordt uitgekeerd.

b De hoogte van de tegemoetkoming wordt als volgt bepaald:
de afstand woon-werkverkeer (maximaal 30 kilometer enkele reis) maal € 0,14 per kilometer.
(per 1 januari 2024 is de tegemoetkoming verhoogd van € 0,12 per kilometer naar € 0,14 per kilometer).

c Woon-werkverkeer met openbaar vervoer binnen Nederland wordt op basis van de goedkoopste reiswijze volledig vergoed indien op die dag niet reeds een andere tegemoetkoming voor woon-werkverkeer wordt verkregen.

d Op dagen waarop aanspraak wordt gemaakt op een tegemoetkoming woon-werkverkeer kan geen aanspraak worden gemaakt de tegemoetkoming voor een thuiswerkdag als genoemd in de cao artikel 6.4.1.

e De tegemoetkoming voor reiskosten voor woon-werkverkeer dient binnen 3 maanden te worden gedeclareerd.

2 De werkgever kan nadere regels ten aanzien van de te volgen administratieve procedures vaststellen.

3 Partijen treden met elkaar in overleg zodra er fiscale mogelijkheden zijn voor herinvoering van een vaste tegemoetkoming.

Artikel 8 Slotbepaling

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

Artikel 9 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als "(Uitvoerings)regeling Verplaatsingskosten Wageningen University & Research" en treedt in werking met ingang van 1 juli 2006 en is laatstelijk gewijzigd per 1 juli 2024 (naar aanleiding van wijziging d.d. 1 januari 2024) onder gelijktijdige vervallenverklaring van alle eerdere regelgeving ter zake verplaatsingskosten.

BIJLAGE

De in de Regeling Verplaatsingskosten WUR bedoelde bedragen zijn als volgt bepaald:

1 De tegemoetkoming in de verhuiskosten, als bedoeld in artikel 5 lid 4, is bepaald op € 1500,.
2 Het bedrag voor noodzakelijke dubbele woonkosten, als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub b, is bepaald op maximaal €300,- per maand (max. 4maanden).
3 Het bedrag voor andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub c, is bepaald op maximaal € 5850,-
4 De tegemoetkoming in de verhuiskosten, als bedoeld in artikel 5 lid 3, is bepaald op 6% van de berekeningsbasis tot een maximum van € 2925,
5 De tegemoetkoming in de werkelijke pensionkosten, als bedoeld in artikel 6 lid 3, is bepaald op 90% van de werkelijke in redelijkheid gemaakte kosten.
6 De hoogte van de tegemoetkomingen per kilometer als bedoeld in artikel 7 wordt met ingang van 1 januari 2022 naar boven afgerond op hele centen.

IV (Uitvoerings)regeling Dienstreizen Wageningen University & Research

Gelet op artikel 3.20 van de cao Nederlandse Universiteiten en artikel 3.13 van de cao Stichting Wageningen Research, stellen het College van Bestuur van Wageningen University en het College van Bestuur van de Stichting Wageningen Research de navolgende regeling vast:

Artikel 1 Algemeen

1 Op grond van het bepaalde in deze regeling wordt vergoeding verleend van reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.

2 Dienstreizen die in Nederland zijn begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland worden aangemerkt als dienstreizen binnen Nederland.

3 Indien van derden een vergoeding wordt ontvangen voor de in het eerste lid bedoelde kosten, wordt deze in mindering gebracht op de vergoeding waarop in gevolge deze regeling aanspraak bestaat met dien verstande dat de betrokkene op wie een door de Commissie van de Europese Gemeenschappen vastgestelde communautaire vergoedingsregeling voor reis- en verblijfkosten van toepassing is geen aanspraak heeft op vergoedingen krachtens deze regeling.

Artikel 2 Definities

a werkgever:
- Wageningen University (WU), dan wel
- Stichting Wageningen Research;

b werknemer:
- degene die een dienstverband heeft met Wageningen University;
- degene die een dienstverband heeft met de Stichting Wageningen Research;

c woonadres: het adres waar de werknemer woonachtig is, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;

d werkadres: het adres waar de werknemer zijn arbeidsplaats heeft, zoals gedefinieerd in de fiscale regelgeving;

e woonplaats: de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven bij de Burgerlijke stand;

f standplaats: de gemeente waar de werknemer op aanwijzing van de werkgever zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen;

g dienstreis: een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een werknemer
tot het uitoefenen van zijn functie buiten de standplaats, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats. Voor Lelystad worden de reizen binnen de standplaats eveneens aangemerkt als dienstreis;

h missie: deel van een dienstreis door een deskundige naar het buitenland in het kader van ontwikkelingssamenwerking, ter uitvoering van projecten in niet-stedelijke gebieden van landen die vallen onder hiertoe door de belastingdienst aangewezen regio’s voor een periode van minimaal 7 dagen en maximaal 6 maanden (dit geldt niet voor een congres, lezing, cursus dan wel besprekingen met overheden of (inter)nationale organisaties).

i uitzending: een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een werknemer

ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie buiten Nederland gedurende langere tijd, tenminste 6 maanden, evenals het hiermee verband houdende verblijf buiten Nederland.

Artikel 3 Aansprakelijkheid

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

Artikel 4 Declaraties

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

Artikel 5 Overige bepalingen

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

I DIENSTREIZEN BINNEN NEDERLAND

Artikel 6 Begin en einde van de dienstreis

1 Een dienstreis begint en eindigt op het tijdstip dat de werknemer daartoe zijn werkadres of zijn woonadres verlaat respectievelijk daar terugkeert.

2 Onverminderd het bepaalde in artikel 2 lid g wordt de verplaatsing tussen woonadres en standplaats niet aangemerkt als dienstreis indien hiervoor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer toegekend is, of aanspraken uit anderen hoofde gemaakt kunnen worden.

Artikel 7 Wijze van vervoer

1 Dienstreizen dienen in beginsel met het openbaar vervoer plaats te vinden, tenzij de plaats van bestemming redelijkerwijs niet per openbaar vervoer bereikbaar is, dan wel de reistijd per openbaar vervoer meer dan 2 maal de reistijd per eigen vervoermiddel vergt.

2 Indien het om in lid 1 genoemde redenen of om andere redenen doelmatiger is om geen gebruik te maken van het openbaar vervoer kan de werknemer na voorafgaande toestemming van de werkgever van het eigen vervoermiddel gebruik maken of van een door de werkgever ter beschikking te stellen dienst- of huurauto.

3 Indien tijdens een dienstreis gebruik gemaakt wordt van vervoer per trein, kan de werknemer hierbij gebruikmaken van de eerste klasse, met recht op het gebruik van treintaxi of huurfiets.

Artikel 8 Reiskostenvergoedingen

1 De aantoonbaar gemaakte reiskosten wegens gebruik van openbaar vervoer worden volledig vergoed (inclusief treintaxi of huurfiets).

2 Voor met eigen motorvoertuig gemaakte dienstreizen geldt een vergoeding van € 0,32 per kilometer. Per 1 januari 2023 bedraagt deze vergoeding € 0,36 per kilometer Indien het gebruik van een eigen motorvoertuig voor het vervoer tussen de woning en de standplaats noodzakelijk is voor het op doelmatige wijze uitvoeren van een op die dag voorkomende dienstreis, kan daarvoor per kilometer een vergoeding worden toegekend die gelijk is aan de kilometervergoeding die geldt voor die dienstreis. Hierop wordt in mindering gebracht de gedeclareerde reisdagen woon-werkverkeer , welke voor deze kilometers wordt ontvangen indien sprake is van een start dan wel beëindiging van de dienstreis vanaf het woonadres.

3 Het aantal kilometers wordt berekend aan de hand van de bij de werkgever gebruikte routeplanner; in dit systeem wordt gekozen voor de meest gebruikelijke route.

4 Uitsluitend en nadrukkelijk geldt alleen voor die individuele werknemer van WR die aangewezen is op eigen vervoer en geen gebruik kan maken van openbaar vervoer, lease- of dienstauto een vergoeding van € 0,35 per kilometer. Per 1 januari 2023 bedraagt deze vergoeding € 0,39 per kilometer. Gedurende de periode van 1 juli 2022 tot 1 april 2023 zal deze vergoeding tijdelijk worden verhoogd naar € 0,43 per kilometer. Deze tijdelijke extra verhoging wordt tot 1 november 2023 verlengd.

Om voor de vergoeding als bedoeld in dit lid in aanmerking te komen is voorafgaande schriftelijke toestemming van de leidinggevende vereist.

Artikel 9 Verblijfkostenvergoeding

1 De vergoeding wegens verblijfkosten waarop aanspraak bestaat, omvat:

a de werkelijke kosten tot een maximum van € 10,13 indien kosten voor een ontbijt in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (ontbijtcomponent);
b de werkelijke kosten tot een maximum van € 9,16 indien kosten voor een middagmaal in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (lunchcomponent);
c de werkelijke kosten tot een maximum van € 22,99 indien kosten voor een avondmaal in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (dinercomponent);
d de werkelijke kosten tot een maximum van € 102,59, indien kosten voor nachtverblijf in een daarvoor bestemde gelegenheid zijn gemaakt (logiescomponent).

2 Ter bestrijding van gemaakte kleine uitgaven:
a bestaat aanspraak op vergoeding van de werkelijke, overdag gemaakte kosten met een maximum van € 4,52 (dagcomponent);
b bestaat aanspraak op een vergoeding van de werkelijke, 's avonds gemaakte kosten met een maximum van € 9,05 (avondcomponent).

3 De in het eerste en tweede lid genoemde verblijfkosten worden toegekend onder de voorwaarde dat:
a de avondcomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat een overnachting in de dienstreis valt;
b de ontbijtcomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat een overnachting in de dienstreis valt;
c de lunchcomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 12.00 uur en 14.00 uur geheel in de dienstreis valt;
d de dinercomponent slechts wordt toegekend indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 18.00 uur en 20.00 uur geheel in de dienstreis valt.

II DIENSTREIZEN NAAR HET BUITENLAND

Artikel 10 Begin en einde van de dienstreis naar het buitenland

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

Artikel 11 Reiskostenvergoedingen in het buitenland

1 Voor met eigen motorvoertuig gemaakte dienstreizen, na voorafgaande toestemming van de werkgever, geldt een vergoeding van € 0,32 per kilometer. Per 1 januari 2023 bedraagt de vergoeding € 0,36 per kilometer.
2 De aantoonbaar gemaakte reiskosten wegens het gebruik van het openbaar vervoer of het door de werkgever toegestane gebruik van andere vervoermiddelen (vliegtuig, boot, huurauto of taxi) worden volledig vergoed.
3 Op een binnen Nederland verlopend gedeelte van de dienstreis dat aansluit op een reisgedeelte per openbaar vervoer, vliegtuig of boot zijn de artikelen 6, 7 en 8 van deze regeling van toepassing.
4 Vliegreizen worden vergoed op basis van Economyclass.
5 De volgende kosten worden eveneens als reiskosten vergoed:
a kosten van vervoer van het station, de haven of het vliegveld van aankomst naar de plaats van bestemming op de heenreis en terugreis;
b kosten voor luchthavenrechten;
c kosten voor een kruier;

d kosten van overbagage tot maximaal 20 kg begeleide bagage of het kostenequivalent voor onbegeleide bagage bij heenreis en terugreis, indien het meenemen van zakelijke goederen, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is.

Artikel 12 Verblijfkosten in het buitenland

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

Artikel 13 Verblijfkosten bij langdurig verblijf in het buitenland

1 Indien de werknemer een dienstreis maakt van langer dan 60 dagen vanwege het tijdelijk verrichten van werkzaamheden in of vanuit één bepaalde plaats buiten Nederland bestaat de vergoeding verblijfkosten die verband houden met de tijdelijke vestiging in of in de omgeving van

die plaats in ieder geval met ingang van de 61e dag, of zoveel eerder als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding is, uit:

a de helft van de in artikel 12, eerste lid, onder a, c, d, en e bedoelde vergoedingen voor gemaakte kosten voor respectievelijk kleine uitgaven, ontbijt, lunch en diner;

b een vergoeding van de werkelijk gemaakte huisvestingskosten tot ten hoogste de in artikel 12, eerste lid, onder b bedoelde logiescomponent.

Artikel 14 Bijkomende kosten

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

Artikel 15 Garderobekosten

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

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

1 Indien de werknemer aantoont dat hij tijdens een dienstreis ten gevolge van ziekte of ongeval kosten heeft moeten maken die niet worden gedekt door zijn ziektekostenverzekering, kan een beroep gedaan worden op de collectieve reisongevallen- en reisbagageverzekering die de werkgever daarvoor heeft afgesloten.

2 Indien de betrokken werknemer aantoont dat hij ten gevolge van verlies, diefstal of beschadiging van voor de dienstreis meegenomen noodzakelijke bagage kosten heeft moeten maken, kan de werkgever hiervoor een vergoeding vaststellen tot een maximum van € 2268,90 per dienstreis.

III MISSIE

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

Artikel 17 Verblijfkosten

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

Artikel 18 Dagvergoeding

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

Artikel 19 Extra compensatie-uren

1 De werknemer heeft bij een buitenlandse dienstreis in het kader van een missie recht op extra compensatie-uren van 8 uur per week tot een maximum van 24 uur. Deze compensatie-uren dienen te worden opgenomen direct voorafgaand aan het vertrek uit Nederland dan wel aansluitend op de terugkeer in Nederland. Indien dit ten gevolge van de uitoefening van de werkzaamheden niet mogelijk is, dient het verlof binnen vier weken aansluitend aan de missie te worden opgenomen.
2 Geen extra compensatie wordt verleend voor Nederlandse feestdagen. De werknemer wordt geacht de feestdagen van het projectland te genieten.
3 Vergoedingen, toelagen en extra compensatie-uren worden niet verstrekt voor verlofdagen welke tijdens, voorafgaand aan of aansluitend op de missie in het projectland worden genoten.

Artikel 20 Bezoekreizen

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

IV UITZENDING

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

Artikel 21

1 Uitgangspunt is dat Wageningen University & Research belang heeft bij de uitzending. In het geval dit belang voor Wageningen University & Research, naar het oordeel van de werkgever, in mindere mate aanwezig is, kan dat van invloed zijn op de toe te kennen faciliteiten.
2 Voordat de werkgever een besluit kan nemen over de uitzending (go-moment) moeten zowel de medewerker als de werkgever voldoende inzicht hebben in de voorwaarden, de toe te kennen faciliteiten en de (extra) kosten die de uitzending met zich meebrengt; het definitieve besluit over de uitzending wordt genomen door de algemeen directeur (of directeur bedrijfsvoering).
3 In de uitzend- of detacheringsovereenkomst worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
- uit te voeren werkzaamheden
- loonafspraken op basis van een home-net verrekening systeem
- Cost of living allowance
- een tegemoetkoming in de kosten verband houdende met de uitzending
- terugkeer in het arbeidsproces in Nederland na afloop van de uitzending
- jaarlijks te voeren R&O-gesprekken

- wijze van ziekmelding

4 Bij een uitzending langer dan 12 maanden worden ook faciliteiten voor gezinsleden van de werknemer (waaronder kinderen tot 18 jaar) die meegaan geboden.

5 In ieder geval bij uitzending naar risicovolle gebieden wordt een calamiteitenprotocol opgesteld; ook wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld een safety and security course te volgen.

6 De uitzending duurt maximaal 5 jaar.

V RISICOVOLLE GEBIEDEN

1 Bij zowel korte als lange dienstreizen in risicovolle gebieden geldt dat dit alleen mogelijk is, indien dit absoluut noodzakelijk is en de werkgever hiervoor vooraf toestemming heeft verleend. De werknemer heeft echter altijd de keuze om niet te gaan.

2 Ingeval van een voorgenomen reis door een risicovol gebied dient vooraf een gedetailleerd reisplan te worden overlegd aan de werkgever en dient dit ook na verkregen toestemming voor de reis steeds te worden geactualiseerd, opdat de werkgever te allen tijde op de hoogte is van de actuele verblijfplaats en verplaatsingen van de werknemer.

3 Tevens wordt een calamiteitenprotocol opgesteld.

4 De werknemer moet vooraf weten zijn met wie hij zo nodig contact moet of kan opnemen en beschikt daarnaast over telefoonnummers of andere directe contactgegevens van tenminste de dichtstbijzijnde Nederlandse ambassade of consulaat, een nabijgelegen ziekenhuis en de contactpersoon bij calamiteiten bij Wageningen University & Research.

5 De werknemer kan worden verplicht om voorafgaand aan de reis een safety and security course te volgen.

Artikel 22 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als "(Uitvoerings)regeling Dienstreizen Wageningen University & Research" en treedt in werking met ingang van 2003 en is laatstelijk gewijzigd per 1 juli 2022 onder gelijktijdige vervallenverklaring van alle eerdere regelgeving ter zake dienstreizen.

REGELINGEN

Individueel Klachtrecht Wageningen University & Research

Artikel 1 Definities

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

Artikel 2 Klachtencommissie

1 De gezamenlijke werkgevers stellen een klachtencommissie in en benoemen daarin drie leden, waarvan één voorzitter. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgevers en één lid door de COR Wageningen University & Research. Het derde lid, de voorzitter, wordt voorgedragen door de werkgevers en de COR Wageningen University & Research.
2 De klachtencommissie brengt advies uit aan de betreffende werkgever, het College van Bestuur van de Stichting Wageningen Research of Wageningen University omtrent klachten die bij de commissie zijn ingediend en door haar ontvankelijk zijn verklaard. De klachtencommissie wordt bijgestaan door een secretaris aangewezen door de gezamenlijke werkgevers waarvan het adres aan de werknemers bekend wordt gemaakt.

Artikel 3 Vooroverleg in de lijn

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

Artikel 4 Ontvankelijkheid

1 De klachtencommissie neemt een klacht alleen in behandeling als aan het volgende is voldaan:
- het betreft een individuele klacht;
- de klager is zelf belanghebbend;
- de klacht is aantoonbaar en voldoende in behandeling geweest bij de directe chef(s);
- voor de klacht bestaat geen andere formele procedure;
- over hetzelfde feit of dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend;
- de klacht is ingediend binnen een maand nadat aantoonbaar is gebleken dat het overleg met de directe chef(s) niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.

2 Een klacht wordt niet in behandeling genomen indien:
- de klacht een aangelegenheid betreft waarover reeds een gerechtelijke procedure aangespannen is, dan wel is geweest.
- de klacht betrekking heeft op een voorgenomen ontslag waarvoor een toetsing bij het UWV is aangevraagd dan wel bij de bevoegde rechter een procedure tot ontbinding van de

arbeidsovereenkomst aanhangig is gemaakt en waarover werknemer vanwege de werkgever schriftelijk mededeling is gedaan.

3 Indien naar het oordeel van de voorzitter van de klachtencommissie een klacht evident niet ontvankelijk is dan wel kennelijk ongegrond is, wordt de klacht door de voorzitter afgedaan zonder het horen van de beklaagde en zonder verder mondelinge behandeling. De beslissing van de voorzitter wordt schriftelijk aan de klager meegedeeld.

Artikel 5 Procedure

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

Artikel 6 Bijstand

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

Artikel 7 Geheimhouding

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

Artikel 8 Bescherming

Het College van Bestuur van de betreffende werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer niet vanwege het feit dat hij/zij een klacht heeft ingediend wordt benadeeld in zijn/haar positie binnen

Wageningen University & Research. De beide Colleges van Bestuur dragen er zorg voor, dat leden van de klachtencommissie niet uit hoofde van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie bij Wageningen University & Research. De Colleges van Bestuur dragen er zorg voor dat degene die een werknemer bijstaat bij de indiening dan wel de behandeling van een klacht, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn/haar positie binnen Wageningen University & Research.

Regeling Bezwarenprocedure functie-ordenen Stichting Wageningen Research

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

a Werkgever: werkgever zoals bedoeld in artikel 1.5 sub b cao Stichting Wageningen Research ;

b Werknemer: werknemer zoals bedoeld in artikel 1.5 sub c cao Stichting Wageningen Research ;

c Functie: het in het functieprofiel vastgestelde samenstel van taken waarmee de werknemer belast is;

d Indelingsbesluit: de uitkomst van de bepaling van het indelingsniveau van de functie van de werknemer als bedoeld in artikel 3.1 van de cao Stichting Wageningen Research .

Artikel 2 Mededeling voorgenomen indelingsbesluit

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

Artikel 3 Bedenkingen

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

Artikel 4 Vaststelling indelingsbesluit

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

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

Artikel 5 Bezwaar

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

Artikel 6 Adviesaanvraag

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

Artikel 7 Klachtencommissie

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

Artikel 8 Werkwijze Klachtencommissie

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

Artikel 9 Advies Klachtencommissie functie-ordenen WR

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

Artikel 10 Indelingsbesluit op bezwaar

De werkgever neemt het advies van de Klachtencommissie over tenzij dit in redelijkheid en billijkheid niet kan worden verlangd. Indien de beslissing op bezwaar afwijkt van het advies van de Klachtencommissie wordt in de beslissing de reden voor die afwijking gemotiveerd.
Werkgever besluit binnen 2 weken na ontvangst van het advies van de Klachtencommissie het indelingsbesluit al dan niet te wijzigen. Werkgever kan deze termijn verlengen met maximaal 4 weken. Een langere termijn is alleen mogelijk na overleg met de betrokken partijen.
Het besluit op het bezwaar wordt schriftelijk en gemotiveerd en tezamen met het advies van de Klachtencommissie medegedeeld aan werknemer en in afschrift verzonden naar de Klachtencommissie.

Artikel 11 Bijstand

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