



---

## **394**

### **Besluit van 3 augustus 1995, houdende vaststelling van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek (RWO)**

---

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 9 december 1994, nr. 94047882, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Gelet op de artikelen 4.3, tweede lid, 4.5 en 9.74, tweede lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, en artikel 14, eerste lid, van de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek alsmede op artikel 125, eerste lid, van de Ambtenarenwet 1929;

De Raad van State gehoord (advies van 20 april 1995, nr. W05.94.0752);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mede namens Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, van 24 juli 1995, nr. 95014080, directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit;

Hebben goedgevonden en verstaan:

#### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

##### *Paragraaf 1. Definitiebepalingen*

##### **Artikel 1.1**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. Onze Minister: Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en, voor zover het de openbare universiteit te Wageningen betreft, Onze Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij;
- b. openbare universiteit: een universiteit genoemd onder a in de bijlage behorende bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- c. instelling:
  - een openbare universiteit met uitzondering van de Universiteit van Amsterdam;
  - de Open Universiteit;
  - de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen;

- de Koninklijke Bibliotheek;
- de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;
- het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie;
- d. instellingsbestuur:
  - voor zover het een openbare universiteit of de Open Universiteit betreft: het college van bestuur;
  - voor zover het de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek of de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek betreft: het algemeen bestuur;
  - voor zover het betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie: Onze Minister;
- e. centrales: de centrales van overheids- en onderwijspersoneel, bedoeld in artikel 1 van het Overlegbesluit onderwijs- en onderzoekspersoneel;
- f. orgaan voor georganiseerd overleg: een orgaan als bedoeld in artikel 1.4;
- g. deelnemers aan het georganiseerd overleg: de voorzitter van het overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg en de centrales;
- h. geschillencommissie georganiseerd overleg: de commissie, bedoeld in artikel 4.4, eerste lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- i. Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen: de commissie, bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Overlegbesluit onderwijs- en onderzoekspersoneel;
- j. personeelslid: degene die als ambtenaar is aangesteld bij een instelling dan wel, voor zover het betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie, als ambtenaar is aangesteld bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en bij dat instituut is te werk gesteld;
- k. medisch specialist: de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde.

## **Artikel 1.2**

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. volledige werktijd: een werktijd die gemiddeld achtendertig werkuren per week omvat;
- b. salaris: het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen van dit besluit voor het personeelslid is vastgesteld aan de hand van de desbetreffende bijlage van dit besluit;
- c. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige werktijd;
- d. salarisschaal: een als zodanig in de bijlagen van dit besluit vermelde reeks van genummerde salarissen;
- e. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- f. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat;
- g. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop het personeelslid ingevolge artikel 4.10, tweede lid, de artikelen 4.11 tot en met 4.16, 13.29 en 16.4 tot en met 16.6 van dit besluit aanspraak heeft alsmede de in artikel 9.74, eerste en derde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek bedoelde toelage dan wel tegemoetkoming voor de rector magnificus, toelage voor de voorzitter van de universiteitsraad, onderscheidenlijk tegemoetkoming voor de dekaan van de faculteit;
- h. functie: het samenstel van werkzaamheden door het personeelslid te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door het instellingsbestuur is opgedragen.

### **Artikel 1.3**

Voor de toepassing van dit besluit wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de levenspartner met wie het niet-gehuwde personeelslid samenwoont en – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande levenspartner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de levenspartner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. Het instellingsbestuur kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als bedoeld in de eerste volzin, is gesloten.

#### *Paragraaf 2. Instellingsgebonden overleg*

### **Artikel 1.4**

1. Bij een instelling is een orgaan voor georganiseerd overleg. Over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van die instelling, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij die instelling zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover met dat orgaan overleg is gepleegd.

2. Een voorstel tot invoering of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele personeelsleden wordt slechts ten uitvoer gebracht, indien daarover overeenstemming bestaat met het orgaan voor georganiseerd overleg. Het standpunt van het orgaan voor georganiseerd overleg wordt bepaald bij eenvoudige meerderheid van stemmen. Elke centrale brengt één stem uit. Indien de stemmen binnen het orgaan voor georganiseerd overleg staken, beslist het instellingsbestuur of het voorstel ten uitvoer wordt gebracht.

3. Op een voorstel met betrekking tot bestemming van gelden die in het overleg met de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen of de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken beschikbaar zijn gesteld, is het tweede lid van overeenkomstige toepassing.

4. Overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg vindt niet plaats over aangelegenheden waarvan de behandeling is voorbehouden aan het overleg met de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen of de Centrale Commissie voor Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken.

5. Waar in dit besluit een bevoegdheid tot regeling wordt opgedragen aan het instellingsbestuur, wordt die bevoegdheid uitgeoefend met inachtneming van het eerste tot en met het vierde lid.

### **Artikel 1.5**

1. Elke centrale kan ten hoogste twee leden en twee plaatsvervangende leden in het orgaan voor georganiseerd overleg aanwijzen.

2. Schorsing dan wel intrekking van een toelating van een centrale tot de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen heeft van rechtswege tot gevolg schorsing, onderscheidenlijk intrekking van de toelating van die centrale tot het orgaan voor georganiseerd overleg.

3. Het instellingsbestuur kan een lid of plaatsvervangend lid van het orgaan voor georganiseerd overleg van deelneming aan het overleg uitsluiten, indien naar zijn oordeel het belang van de instelling dit in verband met de werkzaamheden van betrokkene als personeelslid vordert. De uitsluiting geschiedt niet dan nadat het bestuur van de desbetreffende

centrale over het voornemen daartoe is gehoord en het advies van de overige leden van het orgaan voor georganiseerd overleg daarover is ingewonnen. In afwachting van de beslissing van het instellingsbestuur neemt het desbetreffende lid of plaatsvervangend lid niet deel aan het overleg. Na de uitsluiting wijst de desbetreffende centrale een andere vertegenwoordiger aan als lid of plaatsvervangend lid van het orgaan voor georganiseerd overleg in de plaats van de uitgesloten persoon.

#### **Artikel 1.6**

1. Tenzij het instellingsbestuur anders bepaalt, wordt het overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg voorgezeten door één van de leden van het instellingsbestuur. De voorzitter wordt bijgestaan door daartoe door het instellingsbestuur aangewezen personeelsleden. Uit laatstbedoelde personeelsleden wijst het instellingsbestuur tevens een plaatsvervangend voorzitter aan.

2. Bij de behandeling van bepaalde aangelegenheden kunnen op uitnodiging of met toestemming van de voorzitter ook anderen dan degenen die daartoe ingevolge artikel 1.5, eerste lid, bevoegd zijn, aan het overleg deelnemen.

3. De leden van het orgaan voor georganiseerd overleg kunnen zich, na overleg met de voorzitter, ter vergadering door een deskundige doen bijstaan.

#### **Artikel 1.7**

Het secretariaat van het overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg wordt gevoerd door een door het instellingsbestuur benoemde of aangewezen secretaris, die onder leiding van de voorzitter van het overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg mede ter beschikking staat van het orgaan voor georganiseerd overleg. De benoeming of aanwijzing van de secretaris geschiedt na overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg.

#### **Artikel 1.8**

De centrale die van de in artikel 1.5, eerste lid, vermelde bevoegdheid heeft gebruik gemaakt, geeft aan het instellingsbestuur jaarlijks kennis van het aantal personen, behorende tot de personeelsleden van de desbetreffende instelling, die lid zijn van deze centrale dan wel van bij deze centrale aangesloten verenigingen.

#### **Artikel 1.9**

1. Onverminderd artikel 1.4, vierde lid, worden de in dat artikel bedoelde aangelegenheden door de voorzitter van het overleg aan het orgaan voor georganiseerd overleg voorgelegd.

2. Onder gelijk voorbehoud als bedoeld in het eerste lid, kan ieder van de centrales aan de voorzitter bepaalde onderwerpen, behorende tot de in artikel 1.4 bedoelde aangelegenheden, ter plaatsing op de agenda opgeven.

#### **Artikel 1.10**

1. Het overleg wordt gevoerd op plaats, dag en uur door de voorzitter te bepalen.

2. Indien de vertegenwoordigers van ten minste twee centrales de voorzitter, onder vermelding van hetgeen zij wensen te zien behandeld, verzoeken een vergadering uit te schrijven, vindt deze binnen veertien werkdagen plaats.

3. De voorzitter verleent zijn bemiddeling om op verzoek van het orgaan voor georganiseerd overleg aan dat orgaan vergaderruimte ter beschikking te stellen.

#### **Artikel 1.11**

Het standpunt van het orgaan voor georganiseerd overleg over de hem voorgelegde dan wel op verzoek van zijn zijde in het overleg besproken aangelegenheden wordt schriftelijk aan de voorzitter bevestigd, waarbij desverlangd een samenvatting van de aan dit standpunt ten grondslag liggende argumenten wordt gegeven.

#### **Artikel 1.12**

1. Van het in de vergaderingen met het orgaan voor georganiseerd overleg behandelde worden door de secretaris notulen gemaakt. De notulen worden gezonden aan de voorzitter, de hem terzijde staande personeelsleden, bedoeld in artikel 1.6, eerste lid, en aan de leden en plaatsvervangende leden van het orgaan voor georganiseerd overleg. Bovendien wordt van het in die vergaderingen behandelde een beknopte samenvatting gemaakt voor zover dat voor openbaarmaking geschikt kan worden geacht.

2. Na overleg met het orgaan voor georganiseerd overleg kan de voorzitter ten aanzien van het behandelde in de vergaderingen, bedoeld in het eerste lid, geheimhouding opleggen. De plicht tot geheimhouding geldt niet voor zover de leden van het orgaan voor georganiseerd overleg in bespreking treden met de door hen vertegenwoordigde centrales of de daarbij aangesloten verenigingen.

#### *Paragraaf 3. Geschillenregeling*

#### **Artikel 1.13**

De artikelen 1.14 en 1.15 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden als bedoeld in artikel 1.4.

#### **Artikel 1.14**

Indien de voorzitter dan wel één of meer van de centrales in het orgaan voor georganiseerd overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen drie dagen nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het georganiseerd overleg.

#### **Artikel 1.15**

1. Binnen vijf werkdagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 1.14, schrijft de voorzitter een overlegvergadering uit. De vergadering wordt gehouden binnen zeven werkdagen nadat deze is uitgeschreven.

2. De voorzitter en het orgaan voor georganiseerd overleg besluiten in de vergadering, bedoeld in het eerste lid, of:

- a. het overleg wordt voortgezet;
- b. het overleg wordt beëindigd;
- c. sprake is van een geschil.

3. Is er sprake van een geschil, dan wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is.

4. Bestaat er overeenstemming over de vraag wat het onderwerp en de

inhoud van het geschil is, dan kan het geschil binnen drie werkdagen door één of meer van de centrales worden voorgelegd aan de geschillencommissie georganiseerd overleg.

5. Is er geen sprake van overeenstemming tussen de verschillende deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, dan brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen drie werkdagen ter kennis van de geschillencommissie georganiseerd overleg.

#### **Artikel 1.16**

1. Het instellingsbestuur draagt zorg dat het personeelslid dat op een kandidatenlijst staat of heeft gestaan, dan wel is aangewezen of was aangewezen als lid of plaatsvervangend lid van de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen, van een afdeling of werkgroep als bedoeld in artikel 7, eerste onderscheidenlijk tweede lid, van het Overlegbesluit onderwijs- en onderzoekpersoneel, of van het orgaan voor georganiseerd overleg, niet uit hoofde van zijn kandidaatstelling of gewezen kandidaatstelling, dan wel lidmaatschap of gewezen lidmaatschap van het desbetreffende orgaan wordt benadeeld in zijn positie als personeelslid.

2. Ontslag kan niet plaatsvinden op grond van feiten of omstandigheden die verband houden met de kandidaatstelling of gewezen kandidaatstelling, dan wel het lidmaatschap of gewezen lidmaatschap van de organen bedoeld in het eerste lid.

3. Indien het instellingsbestuur een beslissing neemt tot ontslag van het personeelslid bedoeld in het eerste lid, wint het instellingsbestuur advies in van de commissie bedoeld in artikel 12.12 over de vraag of niet in strijd is gehandeld met het tweede lid.

4. Het instellingsbestuur behoeft geen advies als bedoeld in het derde lid in te winnen, indien betrokkene bezwaar maakt tegen het ontslagbesluit.

5. Indien de commissie bedoeld in artikel 12.12 van oordeel is dat het instellingsbestuur in strijd heeft gehandeld met het tweede lid, maakt het instellingsbestuur het ontslag ongedaan.

6. Indien de commissie van oordeel is dat niet in strijd is gehandeld met het tweede lid, doet het instellingsbestuur hiervan mededeling aan betrokkene. Het ontslag gaat niet eerder in dan een week nadat het instellingsbestuur deze mededeling heeft gedaan.

#### **Artikel 1.17**

1. Het personeelslid dat is aangewezen als lid of plaatsvervangend lid van de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen, van een afdeling of werkgroep als bedoeld in artikel 7, eerste onderscheidenlijk tweede lid, van het Overlegbesluit onderwijs- en onderzoekpersoneel of van het orgaan voor georganiseerd overleg, wordt in de gelegenheid gesteld de werkzaamheden die hij in zijn functie dient te vervullen, te verminderen voor zolang en voor zover zulks redelijkerwijs noodzakelijk is voor het voorbereiden en bijwonen van de vergaderingen dan wel zittingen van die organen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van die organen, en zulks naar het oordeel van het instellingsbestuur redelijkerwijs is te verwezenlijken gelet op de vervulling van de bedoelde functie.

2. Een vermindering van werkzaamheden op grond van het eerste lid heeft geen vermindering van de bezoldiging van het personeelslid ten gevolge.

## **HOOFDSTUK 2. WERVING, SELECTIE EN AANSTELLING**

### *Paragraaf 1. Werving en selectie*

#### **Artikel 2.1**

Het instellingsbestuur stelt regels vast ten aanzien van werving en selectie van personeel.

### *Paragraaf 2. Aanstelling*

#### **Artikel 2.2**

1. De aanstelling geschiedt in vaste of tijdelijke dienst.
2. Aan een aanstelling in vaste dienst gaat doorgaans een aanstelling in tijdelijke dienst vooraf.
3. Degene die geen Nederlander is, kan slechts worden aangesteld indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 9 van de Vreemdelingenwet en de vergunning tot verblijf het verrichten van arbeid in loondienst niet uitsluit of indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 10 van de Vreemdelingenwet.
4. Geen aanstelling vindt plaats in een functie als bedoeld in artikel 12.6, eerste lid, van personen die op het tijdstip, waarop de voor die functie vastgestelde leeftijdsgrens wordt bereikt, geen ononderbroken diensttijd van ten minste vijf jaren, doorgebracht in één of meer zodanige functies, kunnen aanwijzen.
5. Het vierde lid is van overeenkomstige toepassing in geval van plaatsing van een personeelslid in een functie als in dat lid bedoeld.

#### **Artikel 2.3**

1. Aanstelling in tijdelijke dienst kan geschieden voor bepaalde of onbepaalde tijd. Aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd kan al dan niet geschieden voor een vast bepaalde termijn.
2. Aanstelling in tijdelijke dienst kan uitsluitend geschieden op een grond als genoemd in het derde tot en met achtste lid.
3. Aanstelling in tijdelijke dienst kan geschieden voor een proeftijd van ten hoogste twee jaar, zonodig in bijzondere gevallen op verzoek van het personeelslid te verlengen met ten hoogste één jaar en zonodig met de tijd, gedurende welke het personeelslid de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht. Indien het personeelslid na ontslag aan dezelfde instelling voor een andere functie opnieuw voor een proeftijd wordt aangesteld, kan de totale duur van de proeftijden niet meer bedragen dan drie jaar.
4. Aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste twee jaar, al dan niet op verzoek van het personeelslid te verlengen met ten hoogste één jaar, kan plaatsvinden:
  - a. van personen die nog niet voldoen aan de voor aanstelling in vaste dienst gestelde eisen;
  - b. indien een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is voorgenomen;
  - c. ter vervanging van een personeelslid dat door tijdelijke afwezigheid zijn functie geheel of gedeeltelijk niet kan vervullen;
  - d. ter tijdelijke vervulling van een vacante functie;
  - e. van personen, behorende tot de categorie arbeidskrachten, noodzakelijk in verband met schommelingen in de hoeveelheid van de te verrichten werkzaamheden.
5. Aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste vijf jaar kan plaatsvinden als academie-onderzoeker voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek op specifieke personeelsplaatsen die mede op advies van

de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen zijn toegevoegd. Aanstelling als bedoeld in de eerste volzin, is uitsluitend mogelijk van personen die aan een universiteit een doctoraat hebben verkregen.

6. Aanstelling in tijdelijke dienst kan plaatsvinden:
  - a. van personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter, daaronder mede begrepen werkzaamheden in het kader van een in tijd beperkt project;
  - b. van personen die in dienst worden genomen ten behoeve van noodzakelijke aanpassing van de personeelssterkte uitsluitend op grond van tijdelijk beschikbare financiële middelen;
  - c. van personen in een deeltijdfunctie die zij bekleden in verband met het feit dat zij elders een andere functie bekleden die voor de van hen te verwachten bijdrage aan het hoger afstandsonderwijs dan wel het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek van wezenlijk belang wordt geacht;
  - d. van onbezoldigde personen;
  - e. van personen die in dienst worden genomen als leerling tot opleiding voor enig beroep dan wel in verband met hun verdere wetenschappelijke of praktische vorming.
7. Aanstelling in tijdelijke dienst kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 13.3, 13.4, 13.10, 13.23, 14.7, 14.8, 15.7 en 16.19, alsmede in het geval, bedoeld in artikel 9.24, vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
8. Het instellingsbestuur kan regels vaststellen waarbij het aantal gronden voor tijdelijke aanstelling wordt beperkt of uitgebreid.

#### **Artikel 2.4**

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 2.3, derde, vierde dan wel zesde lid, onder a of b, zich niet meer voordoet, wordt een aanstelling in vaste dienst verleend, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.
2. In de gevallen, bedoeld in het eerste lid, wordt in elk geval aangenomen, dat de omstandigheid die leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst, zich niet meer voordoet, wanneer het personeelslid sinds vijf jaren, in bijzondere gevallen te verlengen met één jaar, zonder onderbreking langer dan drie maanden in dienst is geweest van:
  - a. een instelling;
  - b. een bijzondere universiteit, genoemd onder b in de bijlage behorende bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
  - c. de Universiteit van Amsterdam;
  - d. een academisch ziekenhuis, bedoeld in artikel 1.13 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, waarvan laatstelijk ten minste twee jaar van de huidige instelling. In die gevallen wordt het personeelslid een aanstelling in vaste dienst verleend.
3. Bij de vaststelling van de dienstduur, bedoeld in het tweede lid, wordt niet meegeteld dienstduur, doorgebracht in een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van artikel 2.3, zesde lid, onder c of d, 13.3, 13.4, 13.10, 13.23, 14.7, 14.8, 15.7 of 16.19, dan wel dienstduur doorgebracht in een aanstelling in tijdelijke dienst op grond van overeenkomstige bepalingen die van toepassing zijn op het personeel in dienst van een universiteit of academisch ziekenhuis bedoeld in het tweede lid, onder b, c en d.

#### **Artikel 2.5**

1. In geval van een aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd voor een vast bepaalde termijn, deelt het instellingsbestuur uiterlijk drie maanden vóór het einde van die termijn aan het personeelslid mede, dat bij het verstrijken van die termijn de aanstelling ingevolge artikel 12.4,



eerste lid, van rechtswege eindigt of dat de aanstelling in tijdelijke dienst wordt verlengd met een daarbij aangegeven vast bepaalde termijn dan wel wordt omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst op eenzelfde of andere grond of in een aanstelling in vaste dienst, onverminderd artikel 2.4.

2. In geval van een aanstelling in tijdelijke dienst voor een bepaalde tijd anders dan voor een vast bepaalde termijn dan wel in geval van een aanstelling in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd, wordt, wanneer de grond voor de aanstelling is vervallen, aan het personeelslid, indien hem geen ontslag wordt verleend, medegedeeld dat de aanstelling wordt omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst op eenzelfde of andere grond dan wel wordt omgezet in een aanstelling in vaste dienst, onverminderd artikel 2.4.

3. In geval van omzetting in een aanstelling in tijdelijke dienst op eenzelfde of andere grond krachtens het eerste of tweede lid, is artikel 2.9, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 2.6**

Indien na het verstrijken van de vast bepaalde termijn waarvoor een aanstelling in tijdelijke dienst heeft plaatsgevonden, het personeelslid met instemming van het instellingsbestuur zijn opgedragen werkzaamheden voortzet, is vanaf het tijdstip waarop die termijn is verstreken, de aanstelling omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd.

### **Artikel 2.7**

Indien een personeelslid is aangesteld in tijdelijke dienst op grond van artikel 2.3, vijfde dan wel zesde lid, onder a, b of e, onderzoekt het instellingsbestuur ingeval de aanstelling is geschied voor een vast bepaalde termijn, vóór het einde van die termijn, en anders voordat het tot ontslag overgaat, of binnen zijn gezagsbereik het personeelslid een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie kan worden opgedragen. Indien het niet mogelijk is het personeelslid een andere passende functie op te dragen, wordt hem, onverminderd artikel 2.5, daarvan mededeling gedaan.

#### *Paragraaf 3. Voorwaarden voor aanstelling*

### **Artikel 2.8**

Het instellingsbestuur stelt regels vast met betrekking tot geneeskundige keuring en herkeuring bij aanstelling alsmede de kosten die aan keuring of herkeuring zijn verbonden.

#### *Paragraaf 4. De akte van aanstelling en andere bescheiden*

### **Artikel 2.9**

1. Aan de betrokkene wordt, zo mogelijk vóór de aanvaarding van zijn functie, een akte van aanstelling uitgereikt waarin in ieder geval worden vermeld:

- a. zijn naam, voornaam en geboortedatum;
- b. de naam van de instelling;
- c. de datum waarop de aanstelling ingaat;
- d. of de aanstelling geschiedt in vaste of tijdelijke dienst.

2. Indien de aanstelling in tijdelijke dienst geschiedt, wordt de aanstellingsgrond vermeld in de akte van aanstelling. In die akte wordt tevens vermeld of die aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd of voor

onbepaalde tijd. Indien de aanstelling voor bepaalde tijd geschiedt voor een vast bepaalde termijn, wordt ook die termijn in de akte van aanstelling vermeld.

3. Indien bij een aanstelling in tijdelijke dienst in de akte van aanstelling de aanstellingsgrond niet wordt vermeld dan wel een kennelijk onjuiste grond wordt vermeld, is de aanstelling in tijdelijke dienst omgezet in een aanstelling in vaste dienst.

#### **Artikel 2.10**

Voor zover deze gegevens op hem betrekking hebben en niet reeds in de akte van aanstelling zijn vermeld, worden aan de betrokkene zo mogelijk vóór de aanvaarding van zijn functie schriftelijk medegedeeld:

- a. de functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij hij wordt te werk gesteld;
- b. de plaats of plaatsen waar het werk wordt verricht;
- c. de gemiddelde of dagelijkse arbeidsduur;
- d. de salarisschaal en de voor de bepaling van die schaal in acht genomen regels;
- e. het salaris dat hem is toegekend alsmede het salarisnummer en, indien van toepassing, het tijdstip waarop het salaris voor de eerste maal in beginsel periodiek zal worden verhoogd;
- f. andere hem toegekende voordelen;
- g. de omvang en voorwaarden voor toekenning van een uitkering als bedoeld in artikel 4.21.

#### **Artikel 2.11**

Alle wijzigingen in en aanvullingen van de gegevens, bedoeld in de artikelen 2.9 en 2.10, worden betrokkene schriftelijk meegedeeld.

#### **Artikel 2.12**

Aan het personeelslid wordt, gelijktijdig met de akte van aanstelling, een exemplaar van dit besluit verstrekt. Hij ontvangt daarbij tevens een exemplaar van de schriftelijk vastgestelde en voor hem geldende regelingen en instructies, die hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij deze op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen. Wanneer dergelijke regelingen en instructies niet schriftelijk zijn vastgesteld, worden deze hem behoorlijk ter kennis gebracht.

### **HOOFDSTUK 3. LOOPBAANVORMING, BEOORDELING EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN**

#### *Paragraaf 1. Loopbaanvorming*

##### **Artikel 3.1**

Het instellingsbestuur stelt regels vast voor loopbaanvorming in het algemeen alsmede, met inachtneming van artikel 13.2, voor daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor het personeelslid geldende salarisschaal.

#### *Paragraaf 2. Beoordeling en functioneringsgesprekken*

##### **Artikel 3.2**

1. Het instellingsbestuur stelt regels vast voor het opmaken en vaststellen van beoordelingen van personeelsleden.

2. In de regels, bedoeld in het eerste lid, wordt in elk geval geregeld welke categorieën functionarissen kunnen worden aangewezen om beoordelingen op te maken dan wel vast te stellen ten aanzien van universitaire hoofddocenten, universitaire docenten en leden van het overige wetenschappelijk personeel, bedoeld in artikel 9.60, eerste lid, onder c, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Voorts wordt daarin geregeld op welke wijze de beoordeling van hoogleraren geschiedt.

3. Het instellingsbestuur stelt een leidraad vast inzake functioneringsgesprekken.

## **HOOFDSTUK 4. BEZOLDIGING**

### *Paragraaf 1. Het salaris*

#### **Artikel 4.1**

1. Het instellingsbestuur betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten maandelijks.

2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 4.10, 4.11, 4.12, 4.14, 4.15, 4.16 en 4.17, of een bedrag als bedoeld in artikel 4.19, tweede lid, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.

3. Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken, ingeval daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

4. De bezoldiging wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

#### **Artikel 4.2**

1. De salarisschaal die voor het personeelslid geldt, wordt, tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, door het instellingsbestuur bepaald met inachtneming van de aard en het niveau van zijn functie en met inachtneming van de regels met betrekking tot loopbaanvorming in het algemeen of van bijzondere regelingen als bedoeld in artikel 3.1.

2. Aard en niveau van de functie worden, in samenhang met de formatie, door het instellingsbestuur bepaald binnen het in bijlage A van dit besluit aangegeven kader. Dit geschiedt aan de hand van karakteristieken en functietyperingen vastgesteld door Onze Minister, voor zover deze niet zijn vastgesteld door de instellingsbesturen van de universiteiten en de Open Universiteit gezamenlijk, onderscheidenlijk door de instellingsbesturen van de Koninklijke Bibliotheek, Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, het Rijksinstituut voor Oorlogsdocumentatie en de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek gezamenlijk, in overeenstemming met de meerderheid van de centrales, met inachtneming van een door Onze Minister voorgeschreven systematiek van functiewaardering.

3. Indien het personeelslid bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.

4. Anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 10.1, kan zonder voorafgaand ontslag voor een personeelslid geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

5. Het vierde lid is niet van toepassing, indien bij de bepaling van de

salarisschaal, bedoeld in het eerste lid, tevens is bepaald dat de functie van het personeelslid een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.

6. De salarisbedragen genoemd in bijlage A kunnen worden gewijzigd bij ministeriële regeling.

#### **Artikel 4.3**

1. Voor de hoogleraar, de assistent-geneeskundige in opleiding, gelden de in bijlage B vermelde salarisschalen. Artikel 4.2, tweede lid, is niet van toepassing op de personeelsleden die volgens één van deze schalen worden bezoldigd.

2. De salarisbedragen genoemd in bijlage B kunnen worden gewijzigd bij ministeriële regeling.

#### **Artikel 4.4**

1. Het personeelslid dat bedenkingen heeft tegen de uitkomst van de bepaling van aard en niveau van zijn functie, bedoeld in artikel 4.2, kan het instellingsbestuur verzoeken die waarderingsuitkomst opnieuw in overweging te nemen.

2. Het eerste lid is niet van toepassing, indien voor het personeelslid een bijzondere regeling geldt als bedoeld in artikel 3.1.

3. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen de, al dan niet na heroverweging als bedoeld in het eerste lid, vastgestelde waardering van de functie stellen de universiteiten en de Open Universiteit gezamenlijk, onderscheidenlijk de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, de Koninklijke Bibliotheek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie gezamenlijk, een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover een instellingsbestuur voor advisering over bezwaren niet een andere commissie heeft ingesteld.

4. Met betrekking tot de indiening en behandeling van bedenkingen als bedoeld in het eerste lid, alsmede met betrekking tot de samenstelling van de adviescommissies, bedoeld in het derde lid, stellen de instellingsbesturen nadere regels vast.

#### **Artikel 4.5**

1. Bij aanstelling wordt aan het personeelslid het salaris toegekend dat:

- a. wanneer hij tweeëntwintig jaar of ouder is, in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0;
- b. wanneer hij jonger dan tweeëntwintig jaar is, in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer, bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd.

2. Van het eerste lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, ingeval daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaat.

#### **Artikel 4.6**

1. Het salaris van het personeelslid wordt verhoogd tot het in de salarisschaal naast hogere bedrag, indien hij naar het oordeel van het instellingsbestuur zijn functie naar behoren vervult.

2. Het salaris van het personeelslid kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van het instellingsbestuur zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.

3. Vervult het personeelslid zijn functie naar het oordeel van het instellingsbestuur niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.

4. De in het eerste en tweede lid bedoelde salarisverhoging wordt toegekend:
- a. wanneer het personeelslid tweeëntwintig jaar of ouder is en hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds zijn aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar;
  - b. wanneer het personeelslid jonger dan tweeëntwintig jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.
5. Het tijdstip waarop ingevolge het vierde lid, onder a, een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaat.
6. Indien het in het vierde lid, onder a, bedoelde personeelslid reeds voor zijn tweeëntwintigste verjaardag was aangesteld, wordt, onverminderd het vijfde lid, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.
7. Voor zover de salarisschaal dit aangeeft en indien het personeelslid naar het oordeel van het instellingsbestuur zijn functie naar behoren vervult, wordt het salaris, wanneer het maximumsalaris is bereikt, voor de eerste maal na vijf jaar en vervolgens om de twee jaar verhoogd tot het naasthogere bedrag, vermeld achter een salarisnummer beginnende met de letter U.

#### **Artikel 4.7**

1. Het salaris van het personeelslid met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.
2. Het personeelslid ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten, geen bezoldiging.

#### **Artikel 4.8**

In bijzondere gevallen kan het instellingsbestuur een regeling treffen die de artikelen 4.1 tot en met 4.7 aanvult of daarvan afwijkt.

#### *Paragraaf 2. Gratificatie en functioneringstoelage*

#### **Artikel 4.9**

1. Het personeelslid heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum.
2. Het personeelslid kan wegens buitengewone toewijding, bijzonder loffelijke dienstverrichting of bijzondere prestaties een gratificatie worden toegekend. Het personeelslid kan op andere gronden een gratificatie worden toegekend.
3. Het instellingsbestuur stelt nadere regels vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van het eerste lid en het tweede lid, eerste volzin. Het instellingsbestuur kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van het tweede lid, tweede volzin.

#### **Artikel 4.10**

1. Indien naar het oordeel van het instellingsbestuur sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie, kan het instellingsbestuur een toelage voor de duur van een jaar toekennen aan het personeelslid dat het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt.

2. Indien naar het oordeel van het instellingsbestuur sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan het instellingsbestuur een toelage voor een langere duur dan één jaar toekennen.

3. De in het eerste en tweede lid bedoelde toelagen bedragen voor het personeelslid:

in schaal 1 tot en met 5: ten hoogste 3%,

in schaal 6 tot en met 9: ten hoogste 6%,

in schaal 10 tot en met 13: ten hoogste 9%,

in schaal 14 en 15: ten hoogste 12%,

in schaal 16 tot en met 18: ten hoogste 15%,

van het voor het personeelslid geldende maximumsalaris.

4. In bijzondere gevallen kan het instellingsbestuur een regeling treffen die het derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

### *Paragraaf 3. Toelagen*

#### **Artikel 4.11**

1. Het instellingsbestuur kan aan het personeelslid dat bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 4.2, eerste en tweede lid, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.

2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming ten minste een tijdvak van dertig dagen heeft geduurd.

3. Bij volledige waarneming van de functie, bedoeld in het eerste lid, is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat het personeelslid geniet en het salaris dat hij zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor hem zou hebben gegolden.

4. Het instellingsbestuur stelt voor de toepassing van het eerste tot en met het derde lid nadere regels vast.

#### **Artikel 4.12**

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als het personeelslid, kent het instellingsbestuur aan hem een toelage toe ten bedrage van het verschil.

2. Voor het personeelslid met een onvolledige werktijd, wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

#### **Artikel 4.13**

1. Aan het personeelslid voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van salarisschaal 11 en dat anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, kent het instellingsbestuur een toelage toe.

2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor het personeelslid geldende salaris per uur en wel:

a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;

b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en de uren op zaterdag;

c. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 6.1, derde lid, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 6.

3. Voor de in het tweede lid, onder a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, onderscheidenlijk is beëindigd na 19 uur.

4. Het instellingsbestuur kan een regeling treffen die het eerste, tweede of derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

#### **Artikel 4.14**

1. Aan het personeelslid van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 4.13, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 4.10, tweede lid, en 4.17, kent het instellingsbestuur een aflopende toelage toe, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

2. In afwijking van het eerste lid kent het instellingsbestuur aan het personeelslid van zestig jaar of ouder, van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 4.13, een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer het personeelslid de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 4.13 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid.

4. Voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

5. Het instellingsbestuur kan een bepaalde groep personeelsleden van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 4.13, genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen, overeenkomstig door het instellingsbestuur te stellen regels.

6. Het instellingsbestuur stelt voor de toepassing van het eerste tot en met het vijfde lid nadere regels vast.

#### **Artikel 4.15**

1. Aan het personeelslid voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van salarisschaal 11 en die buiten de werktijden die voor hem gelden krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 6.1, ingevolge een schriftelijke aanwijzing van het instellingsbestuur zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden ten einde bij oproep arbeid te gaan verrichten, kent het instellingsbestuur een toelage toe.

2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het voor het personeelslid geldende salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer U15 van salarisschaal 3 en wel:

- a. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en 3% voor de uren op die dagen tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
  - b. 7% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 22 uur en 5% voor de uren op die dag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
  - c. 8% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 6.1, derde lid, tussen 6 en 22 uur en 6% voor de uren op die dag en tussen 0 en 6 uur en 22 en 24 uur.
3. De op grond van het tweede lid berekende toelage wordt verhoogd met 25% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
  4. Het instellingsbestuur kan een regeling treffen die het eerste, tweede of derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

#### **Artikel 4.16**

1. Aan het personeelslid kan het instellingsbestuur een toelage toekennen om redenen van werving of behoud.
2. Het instellingsbestuur stelt regels vast voor de toepassing van het eerste lid.

#### **Artikel 4.17**

In bijzondere gevallen kan het instellingsbestuur aan het personeelslid of aan een groep personeelsleden een toelage toekennen op andere gronden dan die vermeld in de artikelen 4.10 tot en met 4.16.

#### **Artikel 4.18**

Het instellingsbestuur trekt een krachtens artikel 4.10, 4.16 of 4.17 toegekende toelage in, indien de grond waarop de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig is, tenzij het instellingsbestuur van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

#### *Paragraaf 4. Vakantie-uitkering*

#### **Artikel 4.19**

1. Het personeelslid heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.
2. Voor het personeelslid dat tweeëntwintig jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door Onze Minister te bepalen bedrag per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor het personeelslid dat jonger is dan tweeëntwintig jaar, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het tweede lid bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan tweeëntwintig jaar, met een maximumaftrek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop hij alsdan aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer het personeelslid op grond van artikel 7.4, onder a, of van artikel 5.1 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht in het genot van zijn volle bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op het personeelslid te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van het eerste lid wordt geacht geen bezoldiging te genieten.



#### **Artikel 4.20**

1. Het instellingsbestuur betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

2. Bij ontslag van het personeelslid vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

#### *Paragraaf 5. Uitkering om redenen van werving of behoud*

#### **Artikel 4.21**

1. Het instellingsbestuur kan aan het personeelslid om redenen van werving of behoud een uitkering toekennen.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt toegekend aan het eind van een tijdvak dat tevoren is vastgesteld door het instellingsbestuur, dat aan het toekennen nadere voorwaarden kan verbinden.

3. Aan het personeelslid dat niet heeft kunnen voldoen aan de in het tweede lid bedoelde voorwaarden door een naar het oordeel van het instellingsbestuur niet aan hemzelf te wijten oorzaak, kan de uitkering gedeeltelijk worden toegekend.

#### *Paragraaf 6. Vergoedingen voor extra diensten*

#### **Artikel 4.22**

1. Het instellingsbestuur kent aan het personeelslid voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 en die in opdracht van het instellingsbestuur overwerk verricht, behoudens het derde lid, een vergoeding toe.

2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de werktijden geldende voor het personeelslid krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 6.1, voor zover daardoor het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden.

3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.

4. De werkperiode, bedoeld in het tweede lid, wordt gesteld op:

a. één dag, indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisselingen onderhevig zijn;

b. een tijdvak van ten minste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijd volgens een tevoren vastgesteld rooster wisselen.

5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:

a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren, en

b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor het personeelslid geldende salaris per uur bedraagt.

6. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van het personeelslid.

7. Indien naar het oordeel van het instellingsbestuur het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor het personeelslid geldende salaris per uur.

8. Indien de werkperiode één dag omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:

a. behoudens het gestelde onder b en c, het getal, vermeld in de onderstaande tabel:

Overwerk verricht	op zondag	op maandag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
tussen 0 en 6 uur	100	100	50	50
tussen 6 en 18 uur	100	25	25	50
tussen 18 en 20 uur	100	25	25	75
tussen 20 en 24 uur	100	50	50	75

b. 50, indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens het gestelde onder c;

c. 100, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in artikel 6.1, derde lid, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.

9. Indien de werkperiode een tijdvak van ten minste zeven dagen omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:

a. 50, behoudens het gestelde onder b;

b. 100, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 0 en 6 uur, op een van de feestdagen, genoemd in artikel 6.1, derde lid, dan wel op de dag, volgende op de laatstbedoelde dag, tussen 0 en 6 uur.

10. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens het vijfde lid, onder a, of krachtens de overige bepalingen van dit besluit vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.

11. Aan personeelsleden voor wie verschillende salarisschalen gelden, die ingevolge een opdracht als bedoeld in het eerste lid, gelijke werkzaamheden verrichten, kan het instellingsbestuur, in afwijking van het eerste tot en met tiende lid, naar billijkheid een voor alle betrokken personeelsleden gelijke vergoeding toekennen.

12. Het instellingsbestuur kan een regeling treffen die het eerste tot en met elfde lid aanvult of daarvan afwijkt.

#### *Paragraaf 7. Non-activiteit*

### **Artikel 4.23**

1. Aan het personeelslid dat in verband met de werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie wordt gedurende zijn ontheffing een non-activiteitswedde toegekend op basis van de Wet Incomptabiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.

2. Onder «schadeloosstelling» als bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b, van de in het eerste lid genoemde wet, worden voor de toepassing van dit artikel verstaan alle inkomsten die aan de in het eerste lid bedoelde functie zijn verbonden.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de functie van substituut-ombudsman gelijkgesteld met een functie in een publiekrechtelijk college als bedoeld in het eerste lid.

## **HOOFDSTUK 5. BEZOLDIGING BIJ ZIEKTE EN BIJ OVERLIJDEN**

### *Paragraaf 1. Bezoldiging in geval van ziekte tijdens het dienstverband*

#### **Artikel 5.1**

1. Het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn dienst te verrichten, geniet gedurende de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan, zijn volledige bezoldiging en vervolgens:

a. voor zover het betreft een personeelslid in vaste dienst, gedurende achttien maanden zijn volle bezoldiging en daarna 80% van zijn bezoldiging;

b. voor zover het betreft een personeelslid in tijdelijke dienst, gedurende twaalf maanden zijn volle bezoldiging en daarna 80% van zijn bezoldiging.

2. Indien het personeelslid zijn dienst gedurende zekere tijd voor ten minste 45% verricht, worden de in het eerste lid bedoelde termijnen met die tijd verlengd.

3. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde termijnen, met inbegrip van een eventuele verlenging ingevolge het tweede lid, wordt een volgende verhindering tot vervulling van de functie als een voortzetting van de vorige beschouwd, indien deze intreedt binnen dertig kalenderdagen na de dag waarop het personeelslid zijn dienst volledig heeft hervat.

4. Het personeelslid geniet ook na afloop van de in het eerste lid bedoelde termijnen zijn volle bezoldiging:

a. indien en zo lang hij zijn functie voor ten minste 45% vervult;

b. indien de ziekte, uit hoofde waarvan hij verhinderd is zijn functie te vervullen, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten.

5. Het instellingsbestuur kan bepalen dat het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, zijn werk slechts zal mogen hervatten, nadat het instellingsbestuur hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend. Het instellingsbestuur neemt hierover en over de mate waarin de hervatting kan geschieden, geen beslissing dan na advies van de bedrijfsgezondheidsdienst. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer het personeelslid gedurende meer dan één jaar volledig verhinderd is geweest tot de vervulling van zijn functie.

#### **Artikel 5.2**

Indien het personeelslid tijdens verhindering tot vervulling van zijn functie, in het belang van zijn genezing door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst wenselijk geachte arbeid voor derden verricht, worden, zolang hij krachtens artikel 5.1 aanspraak kan maken op betaling van zijn volle bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid op die bezoldiging geheel in mindering gebracht. Gedurende de tijd dat hij krachtens artikel 5.1 aanspraak kan maken op 80% van zijn bezoldiging, worden bedoelde inkomsten op dat bedrag in mindering gebracht voor zover deze 20% van zijn bezoldiging te boven gaan.

#### **Artikel 5.3**

1. Geen aanspraak op betaling van bezoldiging als bedoeld in artikel 5.1, bestaat:

a. indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven voorgesteld dat verhindering tot vervulling van de functie niet kan worden aangenomen;

b. indien het personeelslid de verhindering tot vervulling van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

c. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2.8 bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt, dat het personeelslid hierbij onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring van geschiktheid de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden te verrichten, ten onrechte heeft plaatsgevonden, tenzij het personeelslid aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

2. De aanspraak op betaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 5.1, vervalt, wanneer en voor zolang het personeelslid:

a. weigert zich te onderwerpen aan een onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst of, na voor zulk een onderzoek te zijn opgeroepen, zonder geldige redenen niet verschijnt;

b. weigert de volledige medewerking bedoeld in artikel P 8, eerste lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet, te verlenen;

c. zonder voldoende gronden nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;

d. zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

e. tijdens de verhindering zijn functie te vervullen voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit door de bedrijfsgezondheidsdienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht;

f. in gebreke blijft op het door de bedrijfsgezondheidsdienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate zijn werk te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels opgekomen, door deze dienst als geldig erkende, reden heeft opgegeven.

3. De aanspraak op betaling van bezoldiging als bedoeld in artikel 5.1, kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien het personeelslid de regels overtreedt die door het instellingsbestuur ter zake van afwezigheid wegens ziekte zijn vastgesteld.

4. Het personeelslid kan aan een onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst worden onderworpen ter beantwoording van de vraag, of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in het eerste lid of het tweede lid, onder c of d. Het personeelslid is gehouden aan een zodanig onderzoek zijn medewerking te verlenen.

5. In de gevallen, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, kan het instellingsbestuur op grond van bijzondere omstandigheden bepalen, dat het bedrag van de niet-uitbetaalde bezoldiging geheel of ten dele aan anderen dan aan het betrokken personeelslid zal worden uitbetaald. Voor zover het instellingsbestuur van deze bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de niet-uitbetaalde bezoldiging alsnog aan het betrokken personeelslid uitbetaald, wanneer de in het tweede lid van artikel 8.3 bedoelde commissie van geneeskundigen te zijnen gunste heeft beslist.

*Paragraaf 2. Bezoldiging of uitkering wegens ziekte na beëindiging van het dienstverband*

#### **Artikel 5.4**

1. Het gewezen personeelslid dat wegens ziekte, ontstaan vóór het tijdstip van ingang van zijn ontslag, nadien nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, behoudt, voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaard personeelslid is herplaatst in een functie als bedoeld in artikel K 2, tweede lid, van de Algemene burgerlijke

pensioenwet, gedurende zijn ongeschiktheid zijn laatstelijk genoten bezoldiging. De eerste volzin geldt slechts, voor zover de termijn van onderscheidenlijk achttien en twaalf kalendermaanden als bedoeld in het eerste lid van artikel 5.1, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin het gewezen personeelslid de leeftijd van vijftien jaar heeft bereikt.

2. Het gewezen personeelslid dat binnen een maand na het tijdstip van ingang van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, ontvangt, mits hij gedurende twee maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaande in dienst is geweest, gedurende zijn ongeschiktheid, doch uiterlijk tot een jaar na de aanvang daarvan, dan wel, indien dit eerder is, uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van vijftien jaar heeft bereikt, zijn laatstelijk genoten bezoldiging. De eerste volzin, alsmede het eerste lid, vinden geen toepassing op hem die na bedoeld tijdstip in verband met de aanvaarding van een volledige functie aanspraak kan maken op loon of bezoldiging dan wel op een uitkering krachtens de Ziektewet.

3. Indien het gewezen personeelslid binnen een tijdvak van dertig kalenderdagen nadat de volgens het eerste en tweede lid geregelde doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip waarop de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden perioden van ongeschiktheid een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen die elkaar met een onderbreking van minder dan dertig kalenderdagen zijn opgevolgd, samengeteld.

4. Het gewezen personeelslid dat, hetzij op het tijdstip van zijn ontslag, nadat hij reeds gedurende de voor hem in het eerste lid van artikel 5.1 geldende termijn verhinderd was geweest zijn functie te vervullen, hetzij na afloop van de periode waarin hij krachtens het eerste, tweede of derde lid zijn laatstelijk genoten bezoldiging ontving, nog arbeidsongeschikt is, ontvangt zolang die arbeidsongeschiktheid duurt, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van vijftien jaar bereikt heeft, een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, waarbij met betrekking tot de beoordeling van de aanspraak op die uitkering artikel 30 van die wet van overeenkomstige toepassing is. Deze uitkering wordt niet verleend, indien hij ter zake van dat ontslag aanspraak heeft op invaliditeitspensioen krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet of een uitkering krachtens de Regeling uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag, dan wel weigert een verzoek te doen tot het instellen van een geneeskundig onderzoek volgens de bepalingen van de Algemene burgerlijke pensioenwet. Dit lid vindt geen toepassing op het gewezen personeelslid dat na het tijdstip van ingang van zijn ontslag in verband met de aanvaarding van een volledige functie aanspraak kan maken op loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op het gewezen personeelslid dat op een aldaar bedoeld tijdstip niet arbeidsongeschikt is, doch dit wel is binnen een maand daarna.

#### **Artikel 5.5**

Indien en voor zolang het gewezen personeelslid na beëindiging van de haar ingevolge de Wet van 6 juni 1991, Stb. 347 toekomende uitkering nog wegens ziekte arbeidsongeschikt is dan wel binnen een maand na deze

beëindiging arbeidsongeschikt wordt, is artikel 5.4, tweede, derde en vierde lid, van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 5.6**

1. Arbeidsongeschikt, geheel of gedeeltelijk, in de zin van de artikelen 5.4, vierde lid, en 5.5, derde lid, is hij die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om met arbeid te verdienen, hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Onder eerstgenoemde arbeid wordt verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe het gewezen personeelslid met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Onder deze arbeid wordt niet begrepen een dienstbetrekking krachtens de Wet Sociale Werkvoorziening.

2. Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging dan wel van de uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, bedoeld in artikel 5.4, vierde lid, wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene herziening die voor het gewezen personeelslid zou hebben gegolden, indien hij in dienst was gebleven. Het wordt verminderd met, dan wel hiermede wordt verrekend een aanvullende uitkering krachtens artikel 8.7, een hem uit hoofde van de laatstelijk beklede functie toegekend of toe te kennen pensioen krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet daaronder begrepen een aanvulling, verhoging en toeslag als bedoeld in artikel 10 van de Wet van 20 december 1984, Stb. 657. Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging wordt bovendien verminderd met, dan wel hiermede worden verrekend de inkomsten die het gewezen personeelslid inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid.

3. Het gewezen personeelslid dat ingevolge artikel 5.4 aanspraak heeft op doorbetaling van bezoldiging, heeft eveneens aanspraak op vakantieuitkering op basis van de artikelen 4.19 en 4.20.

#### **Artikel 5.7**

In de gevallen, bedoeld in deze paragraaf, vinden de artikelen 5.3, 8.2 en 8.3 waar mogelijk overeenkomstige toepassing.

#### *Paragraaf 3. Overlijden en vermissing*

#### **Artikel 5.8**

Het instellingsbestuur stelt regels vast met betrekking tot de aanspraak op een uitkering, die toekomt aan daarbij te omschrijven nagelaten betrekkingen van het overleden personeelslid dan wel van het overleden gewezen personeelslid dat op de dag van zijn overlijden ingevolge of krachtens de artikelen 5.1 en 5.4 in het genot was van bezoldiging of van een uitkering overeenkomstig de normen van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel ingevolge artikel 5.5 in het genot was van een uitkering als in dat artikel bedoeld.

#### **Artikel 5.9**

Het instellingsbestuur stelt regels vast met betrekking tot de toepassing van artikel 5.8 in geval van vermissing van het personeelslid.

#### *Paragraaf 4. Overige bepalingen*

##### **Artikel 5.10**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk stelt, ingeval het personeelslid in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 4.13 dan wel artikel 4.15 onderscheidenlijk 16.4 en 16.6, het instellingsbestuur met betrekking tot de vaststelling van dit bezoldigingsdeel regels vast.

##### **Artikel 5.11**

1. Bij samenloop van een uitkering krachtens dit hoofdstuk met een uitkering krachtens een wettelijke verzekering die is toegekend op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan de uitkering krachtens dit hoofdstuk is toegekend, wordt deze laatste uitkering verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijke verzekering.
2. Indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt gewijzigd op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan een uitkering krachtens dit hoofdstuk wordt toegekend of gewijzigd, vindt het eerste lid met betrekking tot die wijziging overeenkomstige toepassing.
3. Het eerste en tweede lid vinden geen toepassing, indien de uitkering krachtens een wettelijke verzekering wordt genoten uit hoofde van een andere functie die gelijktijdig is vervuld met de functie ter zake waarvan het personeelslid of het gewezen personeelslid op een uitkering krachtens dit hoofdstuk aanspraak heeft, en voor zover die uitkering krachtens een wettelijke verzekering naar de inkomsten uit die andere functie wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

##### **Artikel 5.12**

Met inachtneming van het bij of krachtens het Besluit aanvulling arbeidsongeschiktheidsuitkering bepaalde, heeft het personeelslid dat aanspraak heeft op een invaliditeitspensioen, recht op een aanvullende uitkering als bedoeld in dat besluit.

##### **Artikel 5.13**

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat geen ambtenaar is in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet. In geval van ziekte ontvangt hij tijdens de duur van zijn dienstverband op een hem krachtens de Ziektewet toegekend ziektegeld een aanvulling tot zijn volle bezoldiging. Op deze aanspraak op aanvulling is artikel 5.3 van overeenkomstige toepassing.

## **HOOFDSTUK 6. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN**

### *Paragraaf 1. Arbeidsduur*

#### **Artikel 6.1**

1. Met inachtneming van dit hoofdstuk en van het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, stelt het instellingsbestuur voor de personeelsleden werktijdregelingen vast. Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van te voren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.

2. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 38 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.

3. Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de Tweede Paasdag, 5 mei, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd.

4. Van het derde lid kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het navolgende:

a. geen dienst wordt geëist op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden;

b. het personeelslid wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor het personeelslid dat aan het hoofd van de organisatie-eenheid heeft medegedeeld dat hij tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevende dag viert, desgewenst overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevende dag;

c. de werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld, dat het personeelslid bij voorkeur in, doch in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen vrij van dienst is gedurende ten minste twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden afgesplitst.

5. Van de voor het personeelslid vastgestelde werktijdregeling kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt en, behoudens in geval van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden, mits ervoor wordt gezorgd, dat het personeelslid in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 24 uren geniet.

6. In bijzondere gevallen kan van de vaststelling van een werktijdregeling als bedoeld in het eerste lid, worden afgezien. In die gevallen vindt het tweede tot en met vijfde lid overeenkomstige toepassing.

#### *Paragraaf 2. Werktijden*

### **Artikel 6.2**

1. Het instellingsbestuur stelt op verzoek van het personeelslid een zodanige werktijdregeling vast dat eens per een aantal jaren een langere periode van vrije tijd kan worden genoten of vanaf een bepaalde leeftijd minder dan de gemiddelde arbeidsduur kan worden gewerkt dan wel beide.

2. De werktijdregeling kan zodanig zijn dat gedurende een deel van het tijdvak waarvoor de werktijdregeling is vastgesteld, meer dan 38 uur per week wordt gewerkt, mits gedurende het gehele tijdvak waarvoor de werktijdregeling is vastgesteld, de arbeidsduur bij een voltijds dienstverband gemiddeld ten hoogste 38 uur per week bedraagt en het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, in acht wordt genomen. Bij de vaststelling van de omvang van de arbeidsduur per week wordt rekening gehouden met de wensen van het personeelslid met dien verstande dat, onverminderd het derde en het vierde lid, de wens van het personeelslid bepalend is bij een arbeidsduur tot maximaal 42 uren per week. Een verdergaande verlenging van de arbeidsduur per week, binnen de in de eerste volzin gestelde grenzen, is slechts mogelijk in overeenstemming met het instellingsbestuur.

3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden geweigerd op de grond dat in overeenstemming met het orgaan voor georganiseerd overleg is bepaald dat het belang van de instelling niet toelaat dat voor de



categorie personeel waartoe de verzoeker behoort, een of beide in het eerste lid bedoelde vormen van arbeidsduurverkorting kunnen worden gekozen.

4. Onverminderd het derde lid kan het verzoek in individuele gevallen worden geweigerd op de grond dat dringende redenen van het belang van de instelling niet toelaten dat de wensen van het personeelslid met betrekking tot de arbeidsduur per week, hoewel de tweeënveertig uur niet te bovengaande, worden ingewilligd. Over de algemene criteria die het instellingsbestuur hierbij hanteert, wordt niet beslist dan nadat daarover overleg is gepleegd met het orgaan voor georganiseerd overleg.

5. In gevallen van beëindiging van het dienstverband waarbij sprake is van een termijn tussen de datum van beslissing tot ontslag en de daadwerkelijke beëindiging van het dienstverband, wordt, behoudens in het geval genoemd in het zesde lid, die termijn zodanig bepaald dat de aanspraken op compensatie gedurende die termijn kunnen worden omgezet in vrije tijd.

6. Bij beëindiging van het dienstverband in verband met overgang naar een instelling waarop dit besluit van toepassing of van overeenkomstige toepassing is, dan wel waarvoor een overeenkomstige regeling geldt, neemt het instellingsbestuur van die instelling de aanspraken op compensatie in vrije tijd over. Daarnaast kan het vijfde lid voor het geheel of een gedeelte van de aanspraken worden toegepast, indien het personeelslid dat wenst en het belang van de instelling zich daartegen niet verzet.

### **Artikel 6.3**

1. Het instellingsbestuur kan aan het personeelslid dat zestig jaar of ouder is, op zijn verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur korter te werken.

2. Het instellingsbestuur kan ter zake nadere regels stellen.

## **HOOFDSTUK 7. VAKANTIE, VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF**

### *Paragraaf 1. Vakantie*

#### **Artikel 7.1**

1. Aan het personeelslid wordt, al dan niet op zijn verzoek, in elk kalenderjaar vakantie met behoud van zijn volle bezoldiging verleend met inachtneming van het bij en krachtens deze paragraaf bepaalde.

2. Artikel 5.10 is van toepassing.

#### **Artikel 7.2**

1. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.

2. Indien naar het oordeel van het instellingsbestuur voor het personeelslid geldige redenen van verhindering bestaan, wordt de vakantie niet ongevraagd verleend.

#### **Artikel 7.3**

Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent de duur van de vakantie en hetgeen op de vakantie betrekking heeft. De duur van de vakantie bedraagt ten minste drieëntwintig dagen bij een volledige werkweek.

## *Paragraaf 2. Verlof*

### **Artikel 7.4**

Onverminderd de hoofdstukken 5 en 8 geniet van rechtswege verlof:

- het personeelslid dat ingevolge wettelijke verplichtingen of voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, dan wel is tewerkgesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst. Dit personeelslid behoudt over de tijd van dit verlof de aan zijn functie verbonden bezoldiging voor zover hem daarop aanspraak is verleend ingevolge door het instellingsbestuur te stellen regels;
- het personeelslid dat uit hoofde van ziekte of ongeval verhinderd is dienst te verrichten, zolang deze omstandigheid zich voordoet.

### **Artikel 7.5**

- Indien de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag is gesloten, geniet het desbetreffende personeelslid verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.
- Indien het personeelslid op een dag als bedoeld in het eerste lid, dienst moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, op die dag volgens rooster vrij van dienst is of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot verrichting van dienst is gehouden, geniet hij dit verlof op een andere gehele, onderscheidenlijk halve dag, al naar gelang hij op eerderbedoelde dag gedurende langer dan vier uren of korter dienst heeft verricht dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, volgens rooster vrij van dienst is geweest of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot verrichting van dienst was gehouden.
- Het eerste en tweede lid vinden geen toepassing indien de sluiting van de instelling regionaal of plaatselijk plaatsvindt en het personeelslid elders werkzaam is, alsmede indien het betreft feestdagen, genoemd in artikel 6.1, derde lid.

## *Paragraaf 3. Buitengewoon verlof*

### **Artikel 7.6**

Tenzij de belangen van de instelling zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.

### **Artikel 7.7**

Indien het personeelslid een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in artikel 125c, tweede lid, van de Ambtenarenwet bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd dat hij verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij zou ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie, niet te boven.

### **Artikel 7.8**

- Het instellingsbestuur kan aan het personeelslid op zijn daartoe strekkend met redenen omkleed verzoek buitengewoon verlof van lange duur verlenen ten behoeve van wetenschappelijke doeleinden.
- Het verlof, bedoeld in het eerste lid, kan worden verleend al dan niet

met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het gaat niet in dan na aanvaarding van dat verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door het personeelslid.

3. Het instellingsbestuur kan met betrekking tot het eerste en tweede lid nadere voorschriften stellen.

### **Artikel 7.9**

Het personeelslid dat na afloop van het verlof bedoeld in artikel 7.8 en zonder dat dit is verlengd, zijn werk niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit besluit geacht een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend. Het bepaalde in de eerste volzin is niet van toepassing indien het personeelslid ten genoegen van het bevoegd gezag aannemelijk maakt, dat hij geldige redenen had zijn functie niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop die geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

### **Artikel 7.10**

Het instellingsbestuur stelt regels vast voor buitengewoon verlof van korte en lange duur dat, al dan niet met behoud van bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, wordt of kan worden verleend op andere gronden dan die genoemd in de artikelen 7.6 en 7.8.

## **HOOFDSTUK 8. BEDRIJFGEZONDHEIDSKUNDIGE BEGELEIDING EN BIJZONDERE VOORZIENINGEN IN VERBAND MET ZIEKTE**

### *Paragraaf 1. Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding*

#### **Artikel 8.1**

1. Het personeelslid geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig dit hoofdstuk. In geval het personeelslid krachtens artikel 7.4, onderdeel b, verlof geniet, is die begeleiding zo veel mogelijk gericht op zijn reïntegratie in het arbeidsproces.

2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van het personeelslid geschiedt door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst in samenwerking met het instellingsbestuur.

3. Het instellingsbestuur stelt in samenwerking met de bedrijfsgezondheidsdienst een reïntegratieplan vast voor het personeelslid, bedoeld in de tweede volzin van het eerste lid.

4. Het instellingsbestuur stelt voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid nadere regels vast.

#### **Artikel 8.2**

1. Onverminderd de mogelijkheid de bedrijfsgezondheidsdienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen, kan het personeelslid het instellingsbestuur verzoeken hem in verband hiermede aan een onderzoek van de bedrijfsgezondheidsdienst te onderwerpen.

2. Het personeelslid dat in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat dan wel voor een goede vervulling van zijn functie aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, wordt in overleg met of op aanwijzing van de bedrijfsgezondheidsdienst onderworpen aan een periodiek onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst.

3. Het instellingsbestuur draagt het personeelslid op zich te onder-

werpen aan een onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst:

a. indien naar het oordeel van het instellingsbestuur gegronde redenen bestaan voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van het personeelslid;

b. indien het personeelslid niet langer volledig geschikt is gebleken voor de vervulling van zijn functie, ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken aanwezig zijn en, zo ja, of het personeelslid geschikt kan worden geacht voor de vervulling van een andere functie.

4. Blijkt bij een onderzoek als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand, dat de belangen van het personeelslid, van de organisatie-eenheid of van bij zijn functie-uitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn functie verzetten, dan stelt het instellingsbestuur het personeelslid buiten dienst, tenzij het instellingsbestuur van oordeel is dat hem andere passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen. De buitendienststelling wordt gelijkgesteld met het niet kunnen vervullen van zijn functie wegens ziekte, in welk geval de overige bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing zijn.

5. Het personeelslid is gehouden aan een onderzoek als bedoeld in het tweede en derde lid, zijn medewerking te verlenen. Hij is tevens gehouden zijn medewerking te verlenen aan onderzoeken van de bedrijfsgezondheidsdienst die worden ingesteld ter beantwoording van de vraag:

a. of, in welke mate en tot welk tijdstip, er sprake is van verhindering om wegens ziekte zijn functie te vervullen;

b. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid als bedoeld in de artikelen P 6, P 7 en P 9 van de Algemene burgerlijke pensioenwet.

6. Indien het advies van de bedrijfsgezondheidsdienst daartoe aanleiding geeft, verzoekt het instellingsbestuur het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds het personeelslid in aanmerking te brengen voor maatregelen of voorzieningen als bedoeld in het vijfde lid onder b.

### **Artikel 8.3**

1. Het advies van de vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst optredende geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in artikel 8.2, wordt zo spoedig mogelijk aan het personeelslid en aan het instellingsbestuur medegedeeld.

2. Indien het personeelslid binnen drie dagen na ontvangst van de mededeling zijn bedenkingen tegen het advies schriftelijk aan het instellingsbestuur kenbaar maakt, vindt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken, een nieuw onderzoek plaats door een commissie van drie geneeskundigen, tenzij het instellingsbestuur na overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst reeds terstond van mening is dat de bedenkingen van het personeelslid voldoende gegrond zijn.

3. In de in het tweede lid bedoelde commissie, waarvan de leden worden aangewezen door het hoofd van de bedrijfsgezondheidsdienst, heeft de geneeskundige die het in het eerste lid bedoelde onderzoek heeft verricht, geen zitting. Op verzoek van het personeelslid wordt zijn behandelend arts, indien hij deze daartoe bereid heeft gevonden, in de gelegenheid gesteld mondeling of schriftelijk zijn mening aan de commissie kenbaar te maken. De commissie deelt haar oordeel mede aan het instellingsbestuur. Het instellingsbestuur stelt het personeelslid alsmede zijn behandelend arts daarvan zo spoedig mogelijk in kennis.

4. De kosten van het hernieuwde onderzoek komen voor rekening van de instelling. Eventuele reis- en verblijfkosten van het personeelslid

worden hem vergoed overeenkomstig de regels, vastgesteld krachtens artikel 9.3, onder a.

#### **Artikel 8.4**

1. Ter beantwoording van de vraag of volledige functie-uitoefening al dan niet blijvend uitgesloten moet worden geacht, kan het personeelslid na overleg tussen het instellingsbestuur en de bedrijfsgezondheidsdienst worden onderworpen aan een onderzoek, dat desverlangd kan worden bijgewoond door een door het personeelslid gekozen geneeskundige. Deze kan ter zake mondeling of schriftelijk van advies dienen.

2. Blijkt bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek, waaraan het personeelslid gehouden is zijn medewerking te verlenen, dat hij op grond van ziekte of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie, dan verzoekt het instellingsbestuur aan het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds dienaangaande een beslissing te nemen. Van dit verzoek wordt schriftelijk mededeling gedaan aan het personeelslid.

*Paragraaf 2. Bijzondere voorzieningen in verband met ziekte*

#### **Artikel 8.5**

1. In bijzondere gevallen kan het instellingsbestuur aan het personeelslid een tegemoetkoming toekennen in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, die het personeelslid voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.

2. Het instellingsbestuur stelt ter zake nadere regels vast.

#### **Artikel 8.6**

1. In geval van ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan het personeelslid opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van het instellingsbestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

2. Het instellingsbestuur kan ter zake nadere regels geven.

#### **Artikel 8.7**

1. Aan het gewezen personeelslid aan wie een invaliditeitspensioen krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet is toegekend, vermeerderd met een aanvulling als bedoeld in artikel F 9 van die wet wordt – indien de ziekten of gebreken, uit hoofde waarvan hij blijvend ongeschikt is verklaard zijn functie te vervullen, in overwegende mate hun oorzaak vinden in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid zijn te wijten – een aanvullende uitkering verleend. Deze aanvullende uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om het invaliditeitspensioen vermeerderd met de eerdergenoemde aanvulling te verhogen tot een van de mate van algemene invaliditeit (invaliditeitsgraad) afhankelijk percentage van de middelsom, bedoeld in artikel F 6 van eerdergenoemde wet. Bedoeld percentage bedraagt bij een invaliditeitsgraad van

---

80% of meer	90,02%;
65 tot 80%	73,31%;
55 tot 65%	56,59%;
45 tot 55%	45,01%;
35 tot 45%	34,08%;
25 tot 35%	22,5%;
15 tot 25%	11,58% van de middelsom.

---

De aanvullende uitkering eindigt met ingang van de eerste dag van de maand, waarin het gewezen personeelslid de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt.

2. Indien aan het gewezen personeelslid een uitsluitend naar zijn diensttijd berekend invaliditeitspensioen krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet is toegekend en dat pensioen is lager dan het bedrag behorende bij een van de mate van algemene invaliditeit afhankelijk percentage van de middelsom als vermeld in het eerste lid, wordt hem, in het geval bedoeld in het eerste lid, een aanvullende uitkering verleend ten bedrage van het verschil. De aanvullende uitkering eindigt met ingang van de maand, waarin het gewezen personeelslid de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt.

3. Aan het gewezen personeelslid dat recht heeft op een wachtgeld als bedoeld in artikel K 4 van de Algemene burgerlijke pensioenwet en dat niet herplaatst is in een passende functie als bedoeld in artikel K 2 van die wet wordt, in het geval bedoeld in het eerste lid, na drie maanden een aanvullende uitkering verleend overeenkomstig die in het eerste lid, indien het bepaalde in artikel K 4, eerste lid, van die wet niet van toepassing zou zijn en hem een invaliditeitspensioen zou zijn toegekend.

4. Indien het overlijden van een personeelslid dan wel van een voor een uitkering als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid in aanmerking gekomen, gewezen personeelslid, het rechtstreeks gevolg is van ziekten of gebreken als bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet een pensioen geniet, een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van vijftenzestig jaar zou hebben bereikt dan wel, indien de weduwe of de weduwnaar dan wel de levenspartner aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt dan wel duurzaam gaat samenwonen als bedoeld in artikel 1.3, met ingang van de maand volgende op die van het hertrouwen dan wel van het verlijden van het notarieel samenlevingscontract.

5. Voor de toepassing van dit artikel worden onder invaliditeitspensioen en pensioen mede begrepen een verhoging en toeslag als bedoeld in artikel A 2 van de Algemene burgerlijke pensioenwet alsmede een toeslag als bedoeld in artikel 10 van de Wet van 20 december 1984, Stb. 657.

6. Bij samenloop van een uitkering krachtens het eerste tot en met het vijfde lid met een uitkering krachtens een wettelijke verzekering die is toegekend op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan de uitkering krachtens het eerste tot en met het vijfde lid is toegekend, is artikel 5.11 van overeenkomstige toepassing.

7. Artikel 5.10 is van toepassing.

### **Artikel 8.8**

Met uitzondering van artikel 8.6 is deze paragraaf niet van toepassing op de ambtenaar die geen ambtenaar is in de zin van de Algemene Burgerlijke pensioenwet.

## **HOOFDSTUK 9. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN**

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### **Artikel 9.1**

1. Het instellingsbestuur is verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

2. Het personeelslid is gehouden de plichten uit zijn functie voortvloeiende, nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen zoals een goed personeelslid betaamt.

### *Paragraaf 2. Standplaats en vergoeding van kosten*

#### **Artikel 9.2**

1. Het personeelslid kan worden verplicht te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort, indien dit naar het oordeel van het instellingsbestuur, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan.

2. Het personeelslid aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij de in het eerste lid bedoelde gemeente te gaan wonen, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.

#### **Artikel 9.3**

1. Het instellingsbestuur kan regels vaststellen met betrekking tot de vergoeding voor of tegemoetkoming in:

- a. reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen;
- b. reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met verplaatsing of indiensttreding van het personeelslid;
- c. kosten in verband met het gebruik van de privé-telefoon voor dienstdoeleinden;
- d. kosten van een maaltijd in geval van overwerk.

2. Het instellingsbestuur kan regels vaststellen met betrekking tot de betaling voor de door de instelling verstrekte kost, inwoning, woning en andere emolumenten.

### *Paragraaf 3. Wijziging van functie of van werkzaamheden*

#### **Artikel 9.4**

1. Het personeelslid kan op zijn verzoek een andere functie worden opgedragen.

2. Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is het personeelslid verplicht, al of niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

#### **Artikel 9.5**

1. Het personeelslid kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan die, welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers of uitgeslotenen in particuliere dienst, tenzij de opgedragen

werkzaamheden worden verricht in dienst van de instelling waarbij hij werkzaam is en voor de openbare dienst tijdens de staking of uitsluiting, dan wel als onmiddellijk gevolg daarvan redelijkerwijs noodzakelijk zijn te achten.

2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van het personeelslid.

#### *Paragraaf 4. Studie*

### **Artikel 9.6**

1. Het instellingsbestuur kan het personeelslid opdracht geven tot het volgen van een studie dan wel het personeelslid op zijn verzoek faciliteiten verlenen in verband met het volgen van een studie.

2. Het instellingsbestuur stelt regels vast met betrekking tot het verlenen van studiefaciliteiten en de terugbetaling van de kosten van een opleiding gemaakt ten behoeve van de functie waarin het personeelslid is tewerkgesteld.

#### *Paragraaf 5. Aansprakelijkheid en schadeloosstelling*

### **Artikel 9.7**

1. Het personeelslid dat bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet jegens de instelling aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.

2. Het instellingsbestuur kan naar billijkheid het personeelslid schadeloosstellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.

3. Het instellingsbestuur is bevoegd omtrent schadeloosstelling, kostenvergoedingen en overige geldelijke tegemoetkomingen aan groepen van personeelsleden regels te geven.

#### *Paragraaf 6. Overige onderwerpen*

### **Artikel 9.8**

1. Het instellingsbestuur kan vergunning verlenen voor:
  - a. het aanvaarden van nevenbetrekkingen en het verrichten van nevenwerkzaamheden, daaronder mede verstaan het voeren van een medische praktijk voor eigen rekening ten behoeve van particuliere patiënten of het verrichten van andere beroepsactiviteiten voor eigen rekening ten behoeve van particuliere patiënten, al dan niet binnen het ziekenhuis;
  - b. het deelnemen, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van openbare diensten;
  - c. het zijn van commissaris, bestuurder of vennoot van vennootschappen, stichtingen of verenigingen die geregeld in aanraking komen of krachtens haar opzet kunnen komen met de instelling.
2. De vergunning, bedoeld in het eerste lid, kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verleend. Zij kan worden ingetrokken. Aan een vergunning kunnen voorwaarden en beperkingen worden verbonden.
3. Het instellingsbestuur stelt nadere regels vast met betrekking tot het eerste en tweede lid.



### **Artikel 9.9**

Het instellingsbestuur kan regels vaststellen met betrekking tot:

- a. dienstwoningen;
- b. het dragen van dienstkleding en onderscheidingsteken.

### **Artikel 9.10**

Indien het personeelslid door ziekte of anderszins verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk mededeling te doen ten einde vertraging of hinder in de dienst zoveel mogelijk te voorkomen.

### **Artikel 9.11**

1. Het is het personeelslid in zijn functie verboden, anders dan met goedvinden van het instellingsbestuur, vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen.
2. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk en ten strengste verboden.

### **Artikel 9.12**

1. Het personeelslid dat in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon die een ziekte heeft waarvoor krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekte-oorzaken een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen dan met toestemming van het instellingsbestuur, dat deze toestemming slechts verleent na positief advies van de bedrijfsgezondheidsdienst.
2. Het personeelslid dat verkeert in de in het eerste lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de bedrijfsgezondheidsdienst. Hij is gehouden zich te gedragen naar de van de bedrijfsgezondheidsdienst gegeven aanwijzingen waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode dat het personeelslid ingevolge dit artikel zijn functie niet vervult, geniet hij zijn volle bezoldiging.

### **Artikel 9.13**

Aan het vrouwelijke personeelslid dat een borstkind heeft en hiervan heeft kennis gegeven, behoort gelegenheid te worden gegeven haar kind te zogen.

### **Artikel 9.14**

Het personeelslid kan wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van zijn functie, naast de gratificatie bedoeld in artikel 4.9 worden beloond met:

- a. tevredenheidsbetuiging;
- b. extra verlof.

## **HOOFDSTUK 10. DISCIPLINAIRE MAATREGELEN**

### **Artikel 10.1**

1. Het instellingsbestuur kan aan het personeelslid dat zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als

het doen of nalaten van iets, wat een goed personeelslid in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

3. Het instellingsbestuur stelt met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel als bedoeld in het eerste lid, regels vast.

#### **Artikel 10.2**

1. Het personeelslid kan geen disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel 125a, eerste lid, van de Ambtenarenwet, dan nadat daarover advies is ingewonnen van een daartoe door het instellingsbestuur, zoveel mogelijk in samenwerking met de overige instellingsbesturen, ingestelde commissie.

2. Het instellingsbestuur stelt, zoveel mogelijk in samenwerking met de overige instellingsbesturen, regels vast met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van deze commissie.

3. Het instellingsbestuur geeft bij zijn besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel als bedoeld in het eerste lid, te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

### **HOOFDSTUK 11. SCHORSING EN NON-ACTIVITEIT**

#### **Artikel 11.1**

Het personeelslid is van rechtswege in zijn functie geschorst, wanneer hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid.

#### **Artikel 11.2**

1. Onverminderd artikel 10.1, derde lid, kan het instellingsbestuur het personeelslid op non-actief stellen:

- a. indien een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen hem is ingesteld;
- b. wanneer hem door het instellingsbestuur het voornemen tot een disciplinaire maatregel tot onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven dan wel hem die maatregel is opgelegd;
- c. wanneer, naar het oordeel van het instellingsbestuur, het belang van de instelling dit vordert.

2. Het besluit waarbij het personeelslid op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheid of omstandigheden, bedoeld in het eerste lid, die daartoe aanleiding heeft of hebben gegeven.

#### **Artikel 11.3**

1. Tijdens de schorsing of de non-activiteit kan de bezoldiging voor één derde gedeelte worden ingehouden. Na verloop van zes weken kan een verdere inhouding ook van het volle bedrag van de bezoldiging plaatsvinden. Geen inhouding vindt plaats in het geval, bedoeld in artikel 11.2, eerste lid, onder c, van plaatsing in een krankzinnigengesticht of daarmee gelijk te stellen inrichting dan wel van politiebewaring of in verzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering, mits niet gevolgd door inbewaringstelling.

2. De ingehouden bezoldiging kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan het personeelslid worden uitbetaald, indien de schorsing of non-activiteit niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel of ontslag op grond van artikel 12.9, eerste lid, onder e.

Op de aldus uit te keren bezoldiging worden in mindering gebracht de inkomsten die het personeelslid sedert de schorsing of gedurende de non-activiteit heeft genoten uit arbeid die hij als gevolg daarvan heeft kunnen verrichten, tenzij dit, naar het oordeel van het instellingsbestuur, onredelijk of onbillijk is.

3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van het personeelslid kan aan anderen worden uitbetaald.

4. Ingeval het personeelslid is geschorst of op non-actief gesteld tijdens ziekte, wordt onder bezoldiging verstaan, hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 5 en 8 wordt verstaan.

## **HOOFDSTUK 12. ONTSLAG**

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### **Artikel 12.1**

1. Het instellingsbestuur dat bevoegd is tot aanstelling in desbetreffende functie, geeft ontslag. Het ontslagbesluit vermeldt de datum van ingang van het ontslag.

2. Bij het ontslag deelt het instellingsbestuur de betrokkene schriftelijk mede, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering krachtens het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel verplicht is uiterlijk de eerste werkdag van werkloosheid bij Onze Minister van Binnenlandse Zaken aangifte te doen van de werkloosheid en binnen drie weken na het intreden van de werkloosheid een aanvraag om een uitkering bij die minister in te dienen, onverminderd het overigens in dat besluit ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde.

#### **Artikel 12.2**

1. Het personeelslid wordt op zijn aanvraag ontslag verleend.

2. Dit ontslag wordt verleend met ingang van een dag niet vroeger dan één maand of later dan drie maanden na de dag waarop de aanvraag om ontslag is ingekomen.

3. Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen het personeelslid is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.

4. Van het tweede lid kan worden afgeweken:

a. indien wordt overwogen het personeelslid een disciplinaire maatregel op te leggen;

b. indien het belang van de instelling dit vordert, met dien verstande, dat de termijn van drie maanden vermeld in het tweede lid, tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met het belang van het personeelslid rekening wordt gehouden;

c. ingevolge verzoek van het personeelslid.

5. Het ontslag op aanvraag van het personeelslid wordt eervol verleend.

#### **Artikel 12.3**

1. Aan het personeelslid dat ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uitreden wordt ontslag verleend, indien het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds op een desbetreffende aanvraag heeft beslist dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die

Wet. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop genoemde uitkering ingaat.

2. Artikel 12.2, tweede lid tot en met vijfde lid, is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

#### *Paragraaf 2. Ontslag uit tijdelijke dienst*

##### **Artikel 12.4**

1. Aan het personeelslid in tijdelijke dienst dat blijkens zijn akte van aanstelling is aangesteld voor een vast bepaalde termijn, wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht eervol ontslag te zijn verleend zodra die termijn is verstreken.

2. Aan het personeelslid in tijdelijke dienst dat is aangesteld voor een bepaalde tijd maar niet voor een vast bepaalde termijn dan wel is aangesteld voor onbepaalde tijd, kan ontslag worden verleend, mits een opzeggingstermijn in acht wordt genomen van:

a. drie maanden, indien het personeelslid ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;

b. twee maanden, indien het personeelslid ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;

c. één maand, indien het personeelslid ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.

3. Opzegging als bedoeld in het tweede lid, kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van het vrouwelijke personeelslid noch gedurende het verlof bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Wet van 6 juni 1991, Stb. 347, noch, indien zij haar werk heeft hervat, gedurende een periode van zes weken volgend op dat verlof. Het instellingsbestuur kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of een verloskundige verlangen.

4. Opzegging als bedoeld in het tweede lid, kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat het personeelslid in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

5. Het ontslag kan, al dan niet op aanvraag van het personeelslid, ingaan voor de afloop van de opzeggingstermijn. Indien dit niet op aanvraag van het personeelslid geschiedt, wordt hem over de tijd die aan de opzeggingstermijn ontbreekt, een bedrag uitbetaald gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met de vakantie-uitkering, berekend op basis van hoofdstuk 4.

6. Aan het personeelslid in tijdelijke dienst, bedoeld in het eerste lid, kan ontslag worden verleend met ingang van een dag, gelegen binnen de desbetreffende bepaalde termijn. In dat geval vinden het tweede, derde, vierde en vijfde lid overeenkomstige toepassing.

#### *Paragraaf 3. Ontslag wegens reorganisatie*

##### **Artikel 12.5**

1. Aan het personeelslid kan eervol ontslag worden verleend:

a. wegens opheffing van zijn functie;

b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de organisatie-eenheid waarbij het personeelslid werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die organisatie-eenheid.

2. Ontslag op één van de in het eerste lid genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om het personeelslid binnen het gezagsbereik van het instellingsbestuur andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en

omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien deze zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal teneinde het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan, uitgangspunt zijn, dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke personeelsleden.

3. Ontslag van in vaste dienst aangestelde personeelsleden wegens overtolligheid van personeel geschiedt in de volgende rangorde:

- a. zij die dat wensen;
- b. zij die vijftig of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan;
- c. zij die de leeftijd van vijftig jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren hebben doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst, waaronder mede begrepen jaren doorgebracht in dienst van een in de bijlage bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, onder b, bedoelde universiteit of van een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit;
- d. zij die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht.

Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van het personeelslid behorende 0–4-jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren.

4. Indien het belang van de instelling dit vordert, kan bij de verlening van ontslag van de rangorde, bedoeld in het derde lid, worden afgeweken. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan 1% van het aantal personeelsleden in vaste dienst bij de betrokken organisatie-eenheid, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij naar een bepaald vooraf vastgesteld plan.

5. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen.

6. Aan het personeelslid wordt bij dan wel na verplaatsing van de organisatie-eenheid waarbij hij werkzaam is, eervol ontslag verleend, indien op grond van door hem kenbaar gemaakte, aan zijn persoonlijke omstandigheden ontleende en door het instellingsbestuur als geldig erkende, bedenkingen van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd, dat hij zich naar de daaruit voor hem voortvloeiende verplaatsing zal voegen dan wel in de daaruit voor hem voortgevloeide verplaatsing zal blijven voegen, tenzij het instellingsbestuur het mogelijk acht aan het personeelslid andere hem passende werkzaamheden op te dragen, waarvoor eerderbedoelde bedenkingen niet gelden.

7. Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat het personeelslid de hem ingevolge dit artikel opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan hem alsnog het eervol ontslag bedoeld in het eerste onderscheidenlijk het zesde lid worden verleend, indien die werkzaamheden blijken niet passend voor hem te zijn. Het vijfde lid is daarbij niet van toepassing.

#### *Paragraaf 4. Functioneel leeftijdsontslag*

### **Artikel 12.6**

1. Aan het personeelslid dat met een functie is belast voor de vervulling waarvan bij algemene maatregel van bestuur een leeftijdsgrens is vastgesteld, wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste van de maand, volgend op die waarin hij de voor die functie vastgestelde leeftijdsgrens bereikt. Indien het personeelslid op het tijdstip van inwerkingtreding van het besluit waarin een leeftijdsgrens wordt vastgesteld, die leeftijdsgrens reeds heeft bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die, waarin bedoeld besluit in werking is getreden, dan wel, overeen-

komstig de aanvraag van het personeelslid, met ingang van een latere datum, doch uiterlijk een jaar na vorenbedoeld tijdstip.

2. De ingang van het ingevolge het eerste lid te verlenen ontslag kan, indien het opschorten van de ingangsdatum van het ontslag door het instellingsbestuur in het belang van de instelling wordt geacht, het personeelslid dit heeft aangevraagd of daarmee instemt en hij blijkens de uitslag van een onderzoek door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst lichamelijk en psychisch in staat kan worden geacht zijn functie te blijven vervullen, voor de duur van ten hoogste één jaar worden opgeschort, welke duur onder genoemde voorwaarden telkens met ten hoogste één jaar kan worden verlengd. Niettemin kan aan het personeelslid dat tussentijds blijkens de uitslag van een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek ongeschikt is geworden voor de verdere vervulling van zijn functie, eervol ontslag worden verleend met ingang van de eerste van de eerste maand, volgend op die, waarin de uitslag van het geneeskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.

3. Met inachtneming van het bij of krachtens de Regeling uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag bepaalde, heeft het personeelslid, aan wie op grond van het eerste of tweede lid ontslag is verleend, recht op een uitkering als bedoeld in die Regeling.

#### *Paragraaf 5. Overige ontslaggronden*

#### **Artikel 12.7**

1. Aan het personeelslid dat in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de vervulling van zijn functie, wordt, indien hij ophoudt die functie in een publiekrechtelijk college te bekleden en hij naar het oordeel van het instellingsbestuur niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

2. Eervol ontslag wordt eveneens verleend aan het personeelslid dat na afloop van buitengewoon verlof van lange duur, naar het oordeel van het instellingsbestuur niet in actieve dienst kan worden hersteld.

3. Het eerste lid vindt eveneens toepassing voor het personeelslid dat ophoudt de functie te bekleden, bedoeld in artikel 4.23, derde lid.

#### **Artikel 12.8**

Aan het personeelslid dat een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt, met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie, eervol ontslag verleend.

#### **Artikel 12.9**

1. Anders dan op aanvraag van het personeelslid, bij wijze van disciplinaire maatregel of ingevolge de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement, dan wel de artikelen 12.4, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8 van dit besluit kan het personeelslid worden ontslagen op grond van:

- a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, door het instellingsbestuur gesteld bij een regeling aan benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
- b. het verlies van het vereiste voor de benoembaarheid, bedoeld in artikel 2.2, derde lid;
- c. onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij het personeelslid onder curatele is gesteld;
- d. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
- e. onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

f. blijvende ongeschiktheid, uit hoofde van ziekten of gebreken, voor de vervulling van zijn functie blijkt een onherroepelijk geworden beslissing als bedoeld in artikel P 5 van de Algemene burgerlijke pensioenwet dan wel, indien het personeelslid krachtens artikel B 7 geen ambtenaar is in de zin van die wet, blijkt een onderzoek van de bedrijfsgezondheidsdienst;

g. onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken voor de door hem beklede functie, daaronder begrepen, voor zover het een lid van de wetenschappelijke staf betreft, de omstandigheid dat het personeelslid, blijkens de resultaten van de in artikel 3.2 onderscheidenlijk 14.4 bedoelde beoordeling, wezenlijk tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen gesteld in artikel 13.7 onderscheidenlijk 14.11;

h. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;

i. het bij of in verband met indiensttreding of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij het personeelslid aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

2. Een ontslag op grond van het eerste lid, onder a, f, g en h, wordt eervol verleend.

3. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid, onder a of g, wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen. Bij een ontslagverlening op grond van b, c, d, e, f, h, en i behoeft geen opzeggingstermijn in acht genomen te worden

#### **Artikel 12.10**

In het geval van de in artikel 12.9, eerste lid, onder f, bedoelde ongeschiktheid wordt aan het personeelslid dat ingevolge artikel K 2 van de Algemene burgerlijke pensioenwet herplaatsbaar is verklaard, op grond van die ongeschiktheid eerst ontslag verleend nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om het personeelslid binnen het gezagsbereik van het instellingsbestuur te herplaatsen in een passende andere functie.

#### **Artikel 12.11**

In het geval, bedoeld in artikel 12.9, eerste lid, onder g, gaat het instellingsbestuur, alvorens tot ontslag over te gaan, na of binnen zijn gezagsbereik herplaatsing van het personeelslid in een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie mogelijk is, behoudens indien het tekortschieten aan eigen schuld of toedoen van het desbetreffende personeelslid is te wijten.

#### **Artikel 12.12**

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt het instellingsbestuur een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.

2. De adviescommissie, bedoeld in het eerste lid, bestaat uit een voorzitter en twee leden. Een lid wordt benoemd door het instellingsbestuur en een lid door de centrales. De beide leden benoemen een voorzitter als bedoeld in artikel 7:13, eerste lid onder b, van de Algemene wet bestuursrecht. Op dezelfde wijze worden voor elk lid een plaatsvervangend lid en voor de voorzitter een plaatsvervangend voorzitter benoemd.

3. Een ontslag op grond van de artikelen 12.4, tweede lid, 12.5, eerste lid, en 12.9, eerste lid, onder a of g, gaat niet eerder in dan een week nadat het instellingsbestuur de beslissing, bedoeld in het eerste lid, heeft genomen.

### **Artikel 12.13**

1. Aan een personeelslid in vaste dienst kan ook op andere gronden dan die, genoemd in dit besluit dan wel die waar naar in artikel 12.9 wordt verwezen, ontslag worden verleend. Dat ontslag wordt dan eervol verleend.
2. In geval van ontslag ingevolge het eerste lid, treft het instellingsbestuur een regeling waarbij het personeelslid een uitkering wordt verleend die redelijk en billijk is.

### **Artikel 12.14**

Indien aan het personeelslid gedurende de tijd dat hij recht heeft op wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, op uitkering krachtens de Uitkeringsregeling 1966 of het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, dan wel op herplaatsingswachtgeld krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet, een voor hem passend geachte functie is aangeboden en die functie binnen een periode van uiterlijk één jaar, nadat hij haar is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn, kan hem binnen die periode op zijn aanvraag eervol ontslag uit die functie worden verleend, welk ontslag ten aanzien van zijn aanspraken op een uitkering wordt geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

## **HOOFDSTUK 13. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET UNIVERSITEITSPERSONEEL**

*Paragraaf 1. Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel*

### **Artikel 13.1**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de leden van het wetenschappelijk personeel, bedoeld in artikel 9.60, eerste lid, onder a en c, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

### **Artikel 13.2**

1. Voor de universitair hoofddocent en universitair docent kunnen aanloopschalen gelden.
2. Bij een maximumschaal behoort als aanloopschaal, onderscheidenlijk behoren als aanloopschalen, de schaal met het nummer dat één lager is dan het nummer van de maximumschaal, onderscheidenlijk de twee schalen die één en twee nummers lager zijn dan het nummer van de maximumschaal.
3. Voor de universitair hoofddocent geldt één aanloopschaal.
4. Voor de universitair docent gelden twee aanloopschalen.

### **Artikel 13.3**

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Ingeval toepassing wordt gegeven aan het eerste lid, vindt de aanstelling plaats in tijdelijke dienst voor ten hoogste vijf jaren.
3. Ingeval de in het eerste en tweede lid bedoelde toepassing een personeelslid betreft dat reeds in vaste dienst is aangesteld, wordt zijn vaste aanstelling gewijzigd in een aanstelling in tijdelijke dienst, tenzij het instellingsbestuur anders bepaalt.



#### **Artikel 13.4**

1. De in artikel 13.3, tweede lid bedoelde aanstelling in tijdelijke dienst kan éénmaal met ten hoogste vijf jaren worden verlengd.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing in geval van verlenging van de duur van de toelage, bedoeld in artikel 13.3, eerste lid.

#### **Artikel 13.5**

Onze Minister stelt voor de onderscheiden functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel eisen van bekwaamheid vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een aanstelling in aanmerking te komen.

#### **Artikel 13.6**

1. Bij de uitvoering en toepassing van het bij of krachtens dit besluit bepaalde wordt de academische vrijheid, bedoeld in artikel 1.6 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek stellen.

2. Het personeelslid dat met het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek of beide is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op zijn vakgebied en de daaraan belerende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen alsmede wetenschappelijke contacten te onderhouden. Het instellingsbestuur kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

#### **Artikel 13.7**

Onverminderd artikel 9.1, tweede lid, is een lid van de wetenschappelijke staf gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van zijn functie:

a. zijn vakgebied en de daaraan belerende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in de hem toevertrouwde taken;

b. geregeld aanwijsbare bijdragen te leveren aan de ontwikkeling van zijn vakgebied;

c. de hem opgedragen taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

*Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de assistenten in opleiding*

#### **Artikel 13.8**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de assistent in opleiding in dienst van een universiteit.

#### **Artikel 13.9**

De artikelen 2.2, 4.2, 4.4 tot en met 4.6, 4.10, tweede lid, 4.11 tot en met 4.17, 4.19, tweede lid, 4.22 en 9.6 zijn niet van toepassing op de assistent in opleiding.

### **Artikel 13.10**

1. De assistent in opleiding wordt aangesteld in tijdelijke dienst ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.
2. In de akte van aanstelling legt het instellingsbestuur, op voorstel van het bestuur van de meest gereede vakgroep of van het onderzoekinstituut, dat daarover overleg pleegt met de toekomstige assistent in opleiding, zo concreet mogelijk de doelstellingen van de aanstelling vast.
3. Ingeval de assistent in opleiding wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift dan wel proefontwerp, geschiedt de aanstelling voor ten hoogste vier jaren.
4. Ingeval de assistent in opleiding wordt aangesteld om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoekproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, geschiedt de aanstelling voor ten hoogste twee jaren.
5. Ingeval daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaat, kan de aanstelling met ten hoogste een jaar worden verlengd.
6. Behoudens het vijfde lid kan de totale aanstellingsduur van de assistent in opleiding die wordt aangesteld op grond van het vierde lid en aansluitend naar het oordeel van het instellingsbestuur tot vervaardiging van een proefschrift dan wel een proefontwerp in staat blijkt te zijn, worden verlengd, waarbij de totale termijn op grond waarvan de assistent in opleiding op grond van het vierde en vervolgens op grond van het derde lid, eerste zinsnede, werkzaam is, de termijn van vier jaar niet mag overschrijden.
7. De aanstelling geschiedt als regel voor de volledige werktijd.

### **Artikel 13.11**

1. Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende schaal van bijlage B van dit besluit.
2. Bij aanstelling wordt aan de assistent in opleiding het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. In afwijking van het tweede lid kan bij aanstelling van een assistent in opleiding bij de vaststelling van het salaris, rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de assistent in opleiding wordt periodiek verhoogd tot het naasthogere bedrag van de salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds zijn aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar.
5. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.

### **Artikel 13.12**

1. De assistent in opleiding die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 en van wie het salaris lager is dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage A van dit besluit, ontvangt van het instellingsbestuur een toelage gelijk aan het verschil tussen deze twee bedragen.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt voor de assistent in opleiding die in verband met de vervulling van een deelbetrekking wordt bezoldigd naar een evenredig deel van de aan de volledige betrekking verbonden bezoldiging, in dezelfde evenredigheid verminderd.
3. De in het eerste lid bedoelde toelage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak ingevolge dat lid is ontstaan.

### **Artikel 13.13**

1. De assistent in opleiding verricht wetenschappelijk onderzoek en legt de resultaten hiervan vast in een proefschrift of proefontwerp, in een technologisch ontwerp dan wel in één of meer andere wetenschappelijke producties.

2. De omvang van de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, vermeerderd met de omvang van de te ontvangen opleiding en begeleiding als omschreven in het opleidings- en begeleidingsplan, bedraagt, gerekend per jaar, niet minder dan 75% van de tijd waarvan de assistent in opleiding is aangesteld.

3. De assistent in opleiding kan niet worden belast met het verrichten van beheerstaken.

### **Artikel 13.14**

1. Het instellingsbestuur ziet er op toe dat het bestuur van de desbetreffende vakgroep dan wel van het desbetreffende onderzoeksinstituut, na overleg met de aangestelde assistent in opleiding en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor, bedoeld in het derde lid onder b, voor iedere assistent in opleiding een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld, en dat dit binnen drie maanden na de aanstelling aan de assistent in opleiding wordt uitgereikt.

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

3. In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

a. welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;

b. wie voor de assistent in opleiding optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht als bedoeld in artikel 9.42, onderscheidenlijk 9.51 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, de assistent in opleiding werkzaam is, en, indien promotie wordt beoogd, wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de assistent in opleiding bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste éénmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor;

c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de assistent in opleiding tenminste recht heeft.

### **Artikel 13.15**

Een jaar nadat de assistent in opleiding is aangesteld, wordt van hem, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en van de doelstellingen van de aanstelling, een beoordeling opgemaakt.

### **Artikel 13.16**

Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent:

a. de beslechting van geschillen die zich tussen de assistent in opleiding en de bij zijn opleiding en begeleiding betrokken personen en organen kunnen voordoen;

b. de vraag welke bestuursorganen van de faculteit op welke wijze worden betrokken bij de toepassing van de artikelen 13.10, tweede en vijfde lid, 13.14, 13.15 en 13.17, eerste lid.

### **Artikel 13.17**

1. Door of namens het instellingsbestuur wordt bij beëindiging van de aanstelling een getuigschrift aan de assistent in opleiding uitgereikt.
2. Het getuigschrift bevat in ieder geval:
  - a. een kort overzicht van het verrichte onderzoek alsmede een opgave van de publikaties over dit onderzoek;
  - b. een overzicht van het door de assistent in opleiding gevolgde onderwijs;
  - c. een overzicht van de bijdragen die de assistent in opleiding heeft geleverd aan het wetenschappelijk onderwijs.

### **Artikel 13.18**

De door of namens het instellingsbestuur met het personeelsbeheer van de faculteit belaste functionaris ziet toe op de naleving van het bij en krachtens deze paragraaf bepaalde.

*Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor benoemde leden van het faculteitsbestuur*

### **Artikel 13.19**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de krachtens artikel 9.24, vijfde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek benoemde leden van een faculteitsbestuur.

### **Artikel 13.20**

Voor de toepassing van hoofdstuk 5 worden benoemde leden van een faculteitsbestuur geacht in vaste dienst te zijn benoemd.

*Paragraaf 4. Bijzondere bepalingen voor de student-assistenten*

### **Artikel 13.21**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de student-assistent.

### **Artikel 13.22**

De artikelen 2.2, 4.2 tot en met 4.5, 4.10 tot en met 4.12, 4.21 en 7.4, onder a, zijn niet van toepassing op de student-assistent.

### **Artikel 13.23**

1. Studenten en auditoren die een bijdrage leveren aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek, worden in tijdelijke dienst aangesteld als student-assistent.
2. Het instellingsbestuur stelt regels vast over de duur en de omvang van de aanstelling van de student-assistent.

### **Artikel 13.24**

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van bijlage B van dit besluit.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris is afhankelijk van het cursusjaar waarin hij zich als student of auditor in het opleidingsprogramma bevindt.
3. Het instellingsbestuur kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.

*Paragraaf 5. Bijzondere bepalingen voor medische specialisten*

**Artikel 13.25**

Deze paragraaf heeft betrekking op het personeelslid dat tevens is aangesteld als medisch specialist bij het academisch ziekenhuis.

**Artikel 13.26**

De aanstelling van een hoogleraar of een ander lid van het wetenschappelijk personeel krachtens artikel 12.16 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek als medisch specialist bij het academisch ziekenhuis geschiedt voor de duur van de aanstelling bij de universiteit.

**Artikel 13.27**

De aanstelling bij de universiteit van een medisch specialist in dienst van het academisch ziekenhuis voor het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in enige faculteit van de universiteit geschiedt voor de duur van de aanstelling bij het ziekenhuis.

**Artikel 13.28**

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel is aangesteld bij het academisch ziekenhuis als bij de universiteit, bepalen de raad van bestuur en het college van bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende rechtspositieregimes zijnde het bepaalde bij of krachtens dit besluit en het bepaalde bij of krachtens het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen.

**Artikel 13.29**

1. Het instellingsbestuur kan aan de medische specialist die geen medische praktijk voor eigen rekening voert, een toelage toekennen in verband met werkzaamheden ten behoeve van patiëntenzorg.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt ingetrokken, indien de gronden waarop de toelage wordt toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij het instellingsbestuur van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. Het instellingsbestuur stelt met betrekking tot de toelage, bedoeld in het eerste lid, nadere regels vast.

**HOOFSTUK 14. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE OPEN UNIVERSITEIT**

*Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

**Artikel 14.1**

Dit hoofdstuk heeft uitsluitend betrekking op het personeel in dienst bij de Open Universiteit.

**Artikel 14.2**

1. Het personeel van de Open Universiteit bestaat uit:
  - a. het wetenschappelijk personeel;
  - b. het ondersteunend en beheerspersoneel.
2. Tot het wetenschappelijk personeel behoren:

- a. de hoogleraren;
  - b. het overige wetenschappelijk personeel.
3. Het wetenschappelijk personeel heeft tot taak het ontwikkelen of verzorgen van hoger afstandsonderwijs als bedoeld in artikel 1.3, derde lid, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

#### **Artikel 14.3**

Artikel 3.2 is niet van toepassing op het personeel in dienst van de Open Universiteit.

#### **Artikel 14.4**

1. Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent het opmaken en vaststellen van beoordelingen van personeelsleden.
2. In de regels, bedoeld in het eerste lid, wordt in elk geval geregeld welke categorieën functionarissen kunnen worden aangewezen om beoordelingen op te maken dan wel vast te stellen ten aanzien van leden van het wetenschappelijk personeel.
3. Het instellingsbestuur stelt een leidraad vast inzake functioneringsgesprekken.

#### **Artikel 14.5**

1. Het instellingsbestuur kan bepalen, dat het vakantieverlof aan de personeelsleden die bij een bepaald dienstvak werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk wordt verleend in de voor dat dienstvak geldende vakantieperiode. Een besluit als bedoeld in de eerste volzin, wordt genomen in overeenstemming met het orgaan voor georganiseerd overleg.
2. Indien een besluit als bedoeld in het eerste lid, is genomen, kan het instellingsbestuur in individuele gevallen, op verzoek van het desbetreffende personeelslid, daarvan afwijken.

*Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel*

#### **Artikel 14.6**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op het wetenschappelijk personeel.

#### **Artikel 14.7**

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Ingeval toepassing wordt gegeven aan het eerste lid, vindt de aanstelling plaats in tijdelijke dienst voor ten hoogste vijf jaren.
3. Ingeval de in het eerste en tweede lid bedoelde toepassing een personeelslid betreft die reeds in vaste dienst is aangesteld, wordt zijn vaste aanstelling gewijzigd in een aanstelling in tijdelijke dienst, tenzij het instellingsbestuur anders bepaalt.

#### **Artikel 14.8**

1. De in artikel 14.7, tweede lid, bedoelde aanstelling in tijdelijke dienst kan éénmaal met ten hoogste vijf jaren worden verlengd.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing in geval van verlenging van de duur van de toelage, bedoeld in artikel 14.7, eerste lid.

#### **Artikel 14.9**

Onze Minister stelt voor de onderscheiden functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel, bedoeld in artikel 14.2, eisen van bekwaamheid vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een aanstelling in aanmerking te komen.

#### **Artikel 14.10**

1. Bij de uitvoering en toepassing van het bij of krachtens dit besluit bepaalde wordt de academische vrijheid, bedoeld in artikel 1.6 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs stellen.

2. Het personeelslid dat met het ontwikkelen van hoger afstandsonderwijs is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op zijn vakgebied en de daaraan belendende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen alsmede wetenschappelijke contacten te onderhouden. Het instellingsbestuur kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

#### **Artikel 14.11**

Onverminderd artikel 9.1, tweede lid, is een lid van het wetenschappelijke personeel gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van zijn functie:

- a. zijn vakgebied en de daaraan belendende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in de hem toevertrouwde taken;
- b. de hem opgedragen taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

*Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de student-assistenten*

#### **Artikel 14.12**

De artikelen 13.21 tot en met 13.24 zijn van overeenkomstige toepassing op de student-assistent in dienst van de Open Universiteit, met dien verstande dat als student-assistent alleen kunnen worden aangesteld studenten en auditoren die een bijdrage leveren aan het hoger afstands-onderwijs.

### **HOOFDSTUK 15. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET PERSONEEL BIJ DE NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK**

*Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### **Artikel 15.1**

Dit hoofdstuk heeft uitsluitend betrekking op het personeel in dienst van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek.

## *Paragraaf 2. Tijdelijke aanstelling*

### **Artikel 15.2**

1. Artikel 2.4, tweede lid, is niet van toepassing op personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter als bedoeld in artikel 2.3, zesde lid, onder a.

2. Artikel 2.7 is niet van toepassing op het personeel bedoeld in het eerste lid.

### **Artikel 15.3**

De duur van de aanstelling van personen als bedoeld in artikel 15.2, eerste lid, kan de tijd van vijf jaren, zondig in bijzondere gevallen te verlengen tot ten hoogste acht jaren, niet te boven gaan.

## *Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding*

### **Artikel 15.4**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de onderzoeker in opleiding.

### **Artikel 15.5**

In deze paragraaf wordt verstaan onder onderzoeker in opleiding: het personeelslid dat na een met goed gevolg afgelegd doctoraal examen bij een universiteit dan wel afsluitend examen bij een instelling voor hoger beroepsonderwijs, in tijdelijke dienst is aangesteld bij de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, teneinde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper.

### **Artikel 15.6**

De artikelen 2.2, 4.2 tot en met 4.6, 4.10, tweede lid, 4.11 tot en met 4.17, 4.19, tweede lid, 4.22 en 9.6 zijn niet van toepassing op de onderzoeker in opleiding.

### **Artikel 15.7**

1. In de akte van aanstelling legt het instellingsbestuur, in overleg met de toekomstige onderzoeker in opleiding, de doelstellingen van de aanstelling vast, nadat door of vanwege het bestuur van de instelling waarbinnen de toekomstige onderzoeker in opleiding werkzaam zal zijn, daarover met betrokkene overleg is gepleegd.

2. Ingeval de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift dan wel proefontwerp, geschiedt de aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste vier jaren.

3. Ingeval de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoekproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, geschiedt de aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste twee jaren.

4. Ingeval daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaat, kan de aanstelling met ten hoogste één jaar worden verlengd.

5. Behoudens het vierde lid kan de totale aanstellingsduur van de onderzoeker in opleiding die wordt aangesteld op grond van het derde lid en aansluitend naar het oordeel van het instellingsbestuur tot vervaar-



diging van een proefschrift dan wel proefontwerp in staat blijkt te zijn, worden verlengd, waarbij de totale termijn op grond waarvan de onderzoeker in opleiding op grond van het derde lid en vervolgens op grond van het tweede lid, eerste zinsnede, werkzaam is, de termijn van vier jaar niet mag overschrijden.

6. De aanstelling geschiedt als regel voor de volledige werktijd.

#### **Artikel 15.8**

1. Voor de onderzoeker in opleiding geldt de desbetreffende schaal van bijlage B van dit besluit.

2. Bij aanstelling wordt aan de onderzoeker in opleiding, het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.

3. In afwijking van het tweede lid kan bij aanstelling van een onderzoeker in opleiding bij de vaststelling van het salaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.

4. Het salaris van de onderzoeker in opleiding wordt periodiek verhoogd tot het naasthogere bedrag van de salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand, waarin sinds zijn aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar.

5. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.

#### **Artikel 15.9**

1. De onderzoeker in opleiding die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 en van wie het salaris berekend overeenkomstig artikel 15.8, tweede en derde lid, lager is dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage A van dit besluit, ontvangt van het instellingsbestuur een toelage gelijk aan het verschil tussen deze twee bedragen.

2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt voor de onderzoeker in opleiding die in verband met de vervulling van een deelbetrekking wordt bezoldigd naar een evenredig deel van de aan de volledige betrekking verbonden bezoldiging in diezelfde evenredigheid verminderd.

3. De in het eerste lid bedoelde toelage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak ingevolge dat lid is ontstaan.

#### **Artikel 15.10**

1. De onderzoeker in opleiding verricht wetenschappelijk onderzoek en legt de resultaten hiervan vast in een proefschrift dan wel proefontwerp, in een technologisch ontwerp dan wel in één of meer wetenschappelijke producties.

2. De omvang van de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, vermeerderd met de omvang van de daarbij te ontvangen opleiding en begeleiding als omschreven in het opleidings- en begeleidingsplan, bedraagt, gerekend per jaar, niet minder dan 75% van de tijd waarvoor de onderzoeker in opleiding is aangesteld.

3. De onderzoeker in opleiding kan niet worden belast met het verrichten van beheerstaken.

#### **Artikel 15.11**

1. Het instellingsbestuur ziet er op toe dat na overleg met de aangestelde onderzoeker in opleiding en in overeenstemming met de aangewezen promotiebegeleider dan wel promotor, bedoeld in het vierde lid, onder b, voor iedere onderzoeker in opleiding een op betrokkene

afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen drie maanden na de aanstelling aan betrokkene wordt uitgereikt.

2. De onderzoeker in opleiding wordt niet aangesteld dan nadat op grond van het opleidings- en begeleidingsplan is komen vast te staan dat aan hem de vereiste universitaire opleiding en begeleiding zal worden gegeven, met inbegrip van het daartoe vereiste onderwijs.

3. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar voor de verdere duur van de aanstelling nader ingevuld en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.

4. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid worden in het opleidings- en begeleidingsplan 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 onderzoeker in opleiding optreedt als begeleider en wie de promotor is. Bovendien wordt vastgelegd dat de onderzoeker in opleiding bij de aanvang van zijn promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste éénmaal per jaar een gesprek heeft over zijn promotie-onderzoek met de promotor;

c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider dan wel promotor te geven persoonlijke begeleiding waarop de onderzoeker in opleiding ten minste recht heeft.

#### **Artikel 15.12**

1. Een jaar nadat de onderzoeker in opleiding is aangesteld wordt het functioneren van betrokkene, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en de doelstellingen van de aanstelling, geëvalueerd.

2. Het instellingsbestuur stelt voorschriften vast met betrekking tot de evaluatieprocedure en bij de evaluatie van onderzoekers in opleiding te hanteren criteria.

#### **Artikel 15.13**

Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent de beslechting van geschillen die zich tussen de onderzoeker in opleiding en de bij zijn opleiding en begeleiding betrokken personen en organen kunnen voordoen.

#### **Artikel 15.14**

1. Door of namens het instellingsbestuur wordt bij beëindiging van de aanstelling aan de onderzoeker in opleiding een getuigschrift uitgereikt.

2. Het getuigschrift bevat in ieder geval:

a. een kort overzicht van het verrichte onderzoek alsmede een opgave van de publikaties met betrekking tot dit onderzoek;

b. een overzicht van het door de onderzoeker in opleiding gevolgde onderwijs.

## **HOOFDSTUK 16. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET PERSONEEL BIJ DE KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN, DE KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK EN HET RIJKSINSTITUUT VOOR OORLOGSDOCUMENTATIE**

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### **Artikel 16.1**

Dit hoofdstuk heeft uitsluitend betrekking op het personeel in dienst van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie.

#### **Artikel 16.2**

De artikelen 4.9, 4.13, 4.14, 4.15, 4.19, 5.9, 6.1, 7.1 tot en met 7.3 en 7.5 zijn niet van toepassing op het personeel in dienst van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie.

#### **Artikel 16.3**

1. Het personeelslid heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum.
2. Het personeelslid kan wegens buitengewone toewijding, bijzonder loffelijke dienstverrichting of bijzondere prestaties dan wel op andere gronden een gratificatie worden toegekend.
3. Het instellingsbestuur stelt nadere regels vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties.
4. Het personeelslid dat een diensttijd heeft van tien jaar of meer en aan wie ontslag is verleend op grond van artikel 12.3, 12.5 of 12.9, eerste lid, onder e, wordt een diensttijdgratificatie toegekend ter grootte van een in verhouding tot de doorgebrachte diensttijd evenredig gedeelte van een gratificatie bij het ambtsjubileum als bedoeld in het eerste lid. Toekenning vindt niet plaats, indien niet binnen een termijn van vijf jaar na de datum van ingang van het ontslag aanspraak op een gratificatie bij het ambtsjubileum zou hebben bestaan.

#### **Artikel 16.4**

1. Aan het personeelslid dat anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, kent het instellingsbestuur een toelage toe.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor het personeelslid geldende salaris per uur en wel:
  - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
  - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
  - c. 45% voor de uren op zaterdag;
  - d. 70% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 16.10, vierde lid, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.
3. Voor de in het tweede lid, onder a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, onderscheidenlijk is beëindigd na 19 uur.
4. In bijzondere gevallen kan het instellingsbestuur een regeling treffen, die het eerste, tweede of derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

## **Artikel 16.5**

1. Aan het personeelslid van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 16.3, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en toelagen als bedoeld in de artikelen 4.10, tweede lid, en 4.17, kent het instellingsbestuur een aflopende toelage toe, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
3. Het instellingsbestuur stelt voor de toepassing van dit artikel nadere regels vast.

## **Artikel 16.6**

1. Aan het personeelslid, dat buiten de werktijden die voor hem gelden krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 16.10, ingevolge een schriftelijke aanwijzing van het bevoegd gezag zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te gaan verrichten, kent het instellingsbestuur een toelage toe.
2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het voor het personeelslid geldende salaris per uur en wel:
  - a. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
  - b. 10% voor de uren op zaterdag en zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 16.10, vierde lid, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.
3. De op basis van het tweede lid berekende toelage wordt verhoogd met 100% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
4. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

## **Artikel 16.7**

1. Het personeelslid heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.
2. Voor het personeelslid dat tweeëntwintig jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door Onze Minister te bepalen bedrag per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd of bij genot van slechts een gedeelte van zijn bezoldiging op andere gronden dan vermeld in het vierde lid, naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor het personeelslid dat jonger is dan tweeëntwintig jaar, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het tweede lid bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan tweeëntwintig jaar, met een maximumaf trek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop hij alsdan aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd of bij genot van slechts een gedeelte van zijn bezoldiging op andere gronden dan vermeld in het vierde lid, naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer het personeelslid op grond van artikel 7.4, onder a, of van artikel 5.1 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht in het genot van zijn volle

bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op het personeelslid te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van het eerste lid wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

#### **Artikel 16.8**

1. Indien het personeelslid op de datum van zijn overlijden nog aanspraak had op vakantie, vindt artikel 16.13, eerste lid, overeenkomstige toepassing.

2. Met inachtneming van het vijfde lid wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwe of weduwnaar, van wie het overleden personeelslid niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden. Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag geldt, behoudens het hierna bepaalde, de bezoldiging die het personeelslid op de dag van het overlijden genoot. De uitkering wordt vermeerderd met een bedrag gelijk aan driemaal dat van de vakantie-uitkering over een maand berekend op de voet van artikel 16.7 en 4.20 naar de bezoldiging die het personeelslid in de maand van het overlijden zou hebben genieten. Indien het personeelslid in het genot was van een toelage als bedoeld in artikel 16.4 dan wel artikel 16.6, wordt het gedeelte van de in de eerste volzin bedoelde uitkering dat betrekking heeft op bovenbedoelde toelagen gesteld op het bedrag dat het overleden personeelslid in de drie kalendermaanden voorafgaand aan de dag van het overlijden aan zodanige toelagen is toegekend. Bij ontstentenis van een weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen. Onder kinderen in de zin van dit artikel worden mede verstaan natuurlijke kinderen, voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor.

Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering aan degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van de bezoldiging van het personeelslid.

3. Indien de overledene geen betrekkingen, als bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het daarbedoelde bedrag door het instellingsbestuur geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

4. Voor de toepassing van dit artikel wordt, indien het personeelslid op de dag van het overlijden wegens ziekte of ongeval verhinderd was zijn dienst te verrichten, onder bezoldiging verstaan hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 5 wordt verstaan.

5. Indien blijkt dat het personeelslid voor zijn overlijden teveel vakantie heeft genieten, vindt artikel 16.13, tweede lid, overeenkomstige toepassing. Het aldus verschuldigde bedrag en de reeds voor zijn overlijden aan het personeelslid uitbetaalde bezoldiging over een na zijn overlijden gelegen tijdvak worden in mindering gebracht op het eventueel aan de nagelaten betrekkingen of rechtverkrijgenden van het personeelslid verschuldigde bedrag wegens nog niet vergolden aanspraken van het personeelslid, en bij gebreke hiervan of indien en voorzover dit bedrag daarvoor niet toereikend is, op de uitkering bedoeld in het tweede lid.

#### **Artikel 16.9**

1. Met inachtneming van dit artikel en van het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, stelt het instellingsbestuur voor de personeelsleden werktijdregelingen vast.

Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van te voren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.

2. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 38 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.

3. Aan het personeelslid van 55 jaar of ouder wordt behoudens zeer gewichtige redenen van dienstbelang en mits de bedrijfsgezondheidsdienst heeft verklaard dat er geen bezwaar tegen bestaat, niet opgedragen dienst te verrichten tussen 22.00 en 06.00 uur, tenzij het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en ten laatste eindigt om 24.00 uur.

4. Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de Tweede Paasdag, 5 mei, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd.

5. Van het vierde lid kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het navolgende:

a. geen dienst wordt geëist op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden;

b. het personeelslid wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor het personeelslid dat tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevende dag viert, overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevende dag, indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft gericht tot het instellingsbestuur;

c. de werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld, dat het personeelslid bij voorkeur in, doch in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen vrij van dienst is gedurende ten minste twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden afgesplitst.

6. Van de voor het personeelslid vastgestelde werktijdregeling kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt en, behoudens in geval van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden, mits ervoor wordt gezorgd, dat het personeelslid in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van tenminste 24 uren geniet.

7. In bijzondere gevallen kan van de vaststelling van een werktijdregeling als bedoeld in het eerste lid, worden afgezien. In die gevallen vindt het tweede tot en met zesde lid overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 16.10**

1. Het personeelslid heeft jaarlijks aanspraak op vakantie met behoud van zijn volle bezoldiging.

2. De aanspraak op vakantie wordt uitgedrukt in hele uren. Zo nodig vindt afronding naar boven plaats.

3. Voor het personeelslid met volledige werktijd bedraagt de aanspraak op vakantie tenminste 184 uren per kalenderjaar.

4. Voor het personeelslid met onvolledige werktijd wordt de ingevolge het derde lid geldende afspraak op vakantie vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledige werktijd.

#### **Artikel 16.11**

1. Het personeelslid is vrij te bepalen wanneer hij vakantie opneemt, voor zover de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten.

2. Wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk

maken, kan het instellingsbestuur de aan het personeelslid verleende toestemming vakantie op te nemen intrekken, zowel vóór als tijdens de vakantie. Indien het personeelslid ten gevolge van het intrekken van de toestemming vakantie op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.

#### **Artikel 16.12**

Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent de duur van de vakantie en hetgeen op de vakantie betrekking heeft.

#### **Artikel 16.13**

1. Indien het personeelslid op de datum van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, wordt hem voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft opgenomen een vergoeding toegekend ten bedrage van het salaris per uur dat het personeelslid direct voorafgaand aan zijn ontslag genoot. De vergoeding wordt berekend over ten hoogste tweemaal de aanspraak op vakantie over een vol kalenderjaar, uitgaande van het salaris en de werktijd zoals die direct voorafgaand aan het ontslag voor het personeelslid golden en de leeftijd welke hij bereikt in het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking wordt beëindigd.

2. Indien op de dag van zijn ontslag blijkt dat het personeelslid te veel vakantie heeft genoten, is hij voor ieder uur te veel genoten vakantie een bedrag verschuldigd ten bedrage van het salaris per uur.

#### **Artikel 16.14**

Ingeval het personeelslid in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 16.4 dan wel artikel 16.6 is – met betrekking tot de vaststelling van dat bezoldigingsdeel tijdens vakantie – artikel 4.24, tweede lid, van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 16.15**

1. Indien de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag is gesloten, geniet het desbetreffende personeelslid verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.

2. Indien het personeelslid op een dag als bedoeld in het eerste lid, een aantal uren dienst moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden dan wel, in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam zijnde, op die dag volgens rooster vrij van dienst is of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot verrichting van dienst is gehouden, geniet hij bedoeld aantal uren als verlof op een andere dag.

3. Het eerste en tweede lid vinden geen toepassing indien de sluiting van de instelling regionaal of plaatselijk plaatsvindt en het personeelslid elders werkzaam is, alsmede indien het betreft feestdagen, genoemd in artikel 16.9, vierde lid.

*Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding*

#### **Artikel 16.16**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de onderzoeker in opleiding.

### **Artikel 16.17**

In deze paragraaf wordt verstaan onder onderzoeker in opleiding: het personeelslid dat na een met goed gevolg afgelegd doctoraal examen bij een universiteit dan wel afsluitend examen bij een instelling van hoger beroepsonderwijs, in tijdelijke dienst is aangesteld bij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen of het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie, teneinde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper.

### **Artikel 16.18**

Onverminderd artikel 16.2 zijn de artikelen 2.2, 4.2 tot en met 4.6, 4.10, tweede lid, 4.11, 4.12, 4.16, 4.17, 4.22, 9.6 en 16.7, tweede lid, niet van toepassing op de onderzoeker in opleiding.

### **Artikel 16.19**

1. In de akte van aanstelling legt het instellingsbestuur, dat daarover overleg pleegt met de toekomstige onderzoeker in opleiding, zo concreet mogelijk de doelstellingen van de aanstelling vast.
2. Ingeval de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift dan wel proefontwerp, geschiedt de aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste vier jaren.
3. Ingeval de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoekproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, geschiedt de aanstelling in tijdelijke dienst voor ten hoogste twee jaren.
4. Ingeval daartoe naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaat, kan de aanstelling met ten hoogste een jaar worden verlengd.
5. Behoudens het vierde lid kan de totale aanstellingsduur van de onderzoeker in opleiding die wordt aangesteld op grond van het derde lid en aansluitend naar het oordeel van het instellingsbestuur tot vervaardiging van een proefschrift dan wel een proefontwerp in staat blijkt te zijn, worden verlengd, waarbij de totale termijn op grond waarvan de onderzoeker in opleiding op grond van het derde en vervolgens op grond van het tweede lid, eerste zinsnede, werkzaam is, de termijn van vier jaar niet mag overschrijden.
6. De aanstelling geschiedt als regel voor de volledige werktijd.

### **Artikel 16.20**

1. Voor de onderzoeker in opleiding geldt de desbetreffende schaal van bijlage B van dit besluit.
2. Bij aanstelling wordt aan de onderzoeker in opleiding het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. In afwijking van het tweede lid kan bij aanstelling van een onderzoeker in opleiding bij de vaststelling van het salaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de onderzoeker in opleiding wordt periodiek verhoogd tot het naasthogere bedrag van de salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds zijn aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar.
5. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.



### **Artikel 16.21**

1. De onderzoeker in opleiding die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 en van wie het salaris berekend overeenkomstig artikel 16.20, tweede en derde lid, lager is dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage A van dit besluit, ontvangt van het instellingsbestuur een toelage gelijk aan het verschil tussen deze twee bedragen.

2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt voor de onderzoeker in opleiding die in verband met de vervulling van een deelbetrekking wordt bezoldigd naar een evenredig deel van de aan de volledige betrekking verbonden bezoldiging, in dezelfde evenredigheid verminderd.

3. De in het eerste lid bedoelde toelage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak ingevolgde dat lid is ontstaan.

### **Artikel 16.22**

1. De onderzoeker in opleiding verricht wetenschappelijk onderzoek en legt de resultaten hiervan vast in een proefschrift of proefontwerp, in een technologisch ontwerp dan wel in één of meer andere wetenschappelijke producties.

2. De omvang van de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, vermeerderd met de omvang van de te ontvangen opleiding en begeleiding als omschreven in het opleidings- en begeleidingsplan, bedraagt, gerekend per jaar, niet minder dan 75% van de tijd waarvoor de onderzoeker in opleiding is aangesteld.

3. De onderzoeker in opleiding kan niet worden belast met beheerstaken.

### **Artikel 16.23**

1. Het instellingsbestuur ziet er op toe dat, na overleg met de aangestelde onderzoeker in opleiding en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor, bedoeld in het vierde lid onder b, voor iedere onderzoeker in opleiding een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld, en dat dit binnen drie maanden na de aanstelling aan de onderzoeker in opleiding wordt uitgereikt.

2. De onderzoeker in opleiding wordt niet aangesteld dan nadat op grond van het opleidings- en begeleidingsplan is komen vast te staan dat aan hem de vereiste universitaire opleiding en begeleiding zal worden gegeven, met inbegrip van het daartoe vereiste onderwijs.

3. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van de aanstelling en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.

4. Onverminderd het tweede lid wordt in het opleidings- en begeleidingsplan 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 onderzoeker in opleiding optreedt als begeleider, en, indien promotie wordt beoogd, wie de promotor is. Bovendien wordt vastgelegd dat de onderzoeker in opleiding bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste éénmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor;

c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider dan wel promotor te geven persoonlijke begeleiding waarop de onderzoeker in opleiding tenminste recht heeft.

#### **Artikel 16.24**

Een jaar nadat de onderzoeker in opleiding is aangesteld, wordt van hem, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en van de doelstellingen van de aanstelling, een beoordeling opgemaakt.

#### **Artikel 16.25**

Het instellingsbestuur stelt regels vast omtrent de beslechting van geschillen die zich tussen de onderzoeker in opleiding en de bij zijn begeleiding betrokken personen en organen kunnen voordoen.

#### **Artikel 16.26**

1. Door of namens het instellingsbestuur wordt bij beëindiging van de aanstelling een getuigschrift aan de onderzoeker in opleiding uitgereikt.
2. Het getuigschrift bevat in ieder geval:
  - a. een kort overzicht van het verrichte onderzoek alsmede een opgave van de publikaties over dit onderzoek;
  - b. een overzicht van het door de onderzoeker in opleiding gevolgde onderwijs.

### **HOOFDSTUK 17. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

#### *Paragraaf 1. Overgangsbepalingen*

#### **Artikel 17.1**

Zolang een instelling nog niet is aangesloten bij een geschillencommissie als bedoeld in artikel 1.1, onder h, wordt voor de desbetreffende instelling onder geschillencommissie georganiseerd overleg verstaan: de Advies- en Arbitragecommissie genoemd in artikel 110g, eerste lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

#### **Artikel 17.2**

Voor zover op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit bij een instelling personeelsleden op basis van het Arbeidsovereenkomstenbesluit in dienst zijn, draagt het instellingsbestuur er zorg voor, dat hun arbeidsovereenkomst, indien deze na zes maanden na inwerkingtreding van dit besluit nog zou voortduren, wordt omgezet in een aanstelling op grond van dit besluit. De artikelen 2.9 en 2.10 zijn van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 17.3**

Voor de bepaling van de diensttijd bij aanstellingen in tijdelijke dienst wordt mede in aanmerking genomen de diensttijd doorgebracht aan:

- a. een instelling;
- b. een bijzondere universiteit, genoemd onder b in de bijlage behorende bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- c. de Universiteit van Amsterdam;
- d. een academisch ziekenhuis, bedoeld in artikel 1.13 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van dit besluit, voor zover die diensttijd niet langer dan drie maanden is onderbroken.

#### **Artikel 17.4**

Tot het tijdstip waarop karakteristieken en functietyperingen als bedoeld in artikel 4.2, tweede lid, zijn vastgesteld, gelden de desbetreffende karakteristieken en functietyperingen, vastgesteld door Onze Minister van Binnenlandse Zaken of Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, op grond van artikel 5, derde lid, van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984, onderscheidenlijk artikel 4, tweede lid, van het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs, zoals deze golden op 31 december 1992.

#### **Artikel 17.5**

De sportleiders en hoofdsportleiders die worden bezoldigd overeenkomstig de desbetreffende salarisschaal in bijlage C, behouden aanspraak op deze schaal.

#### **Artikel 17.6**

1. Zolang geen commissie als bedoeld in artikel 4.4, derde lid, is ingesteld, blijft voor de desbetreffende instelling de commissie van advies bezwaren functiewaardering, ingesteld krachtens artikel 4a van het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs bevoegd.
2. Voor het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit ingediende bezwaren als bedoeld in artikel 4a van het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs, worden behandeld met inachtneming van hetgeen bij of krachtens dat artikel is bepaald.

#### **Artikel 17.7**

Na inwerkingtreding van dit besluit berusten de werktijdregelingen die zijn vastgesteld op grond van artikel 13 van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs op artikel 6.2 van dit besluit.

#### **Artikel 17.8**

1. Na inwerkingtreding van dit besluit berusten de voorschriften die zijn vastgesteld op grond van artikel 22 van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs op artikel 9.3 van dit besluit.
2. Zolang geen uitvoering is gegeven aan artikel 9.3 blijven op het personeel van de instellingen van toepassing de voorschriften, vastgesteld bij of krachtens het Reisbesluit 1971, het Reis- en pensionkostenbesluit ongehuwd burgerlijk rijkspersoneel, het Verplaatsingskostenbesluit 1962, het Koninklijk besluit van 29 september 1977 (Stb. 527) houdende kostenvergoeding van gebruik privé-telefoon voor dienstdoeleinden, het Besluit maaltijdvergoeding bij overwerk en het Besluit emolumenten burgerlijk rijkspersoneel, zoals die voorschriften voor universiteiten, de Open Universiteit en de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek luiden op 30 juni 1989 en voor de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie luiden op 1 juli 1991.

#### **Artikel 17.9**

Na inwerkingtreding van dit besluit berusten de richtlijnen van Onze Minister van 25 mei 1984, die ingevolge de Ministeriële regeling van 14 december 1987 (Stcrt. 1987, 246) zijn gebaseerd op artikel 29 van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs, op artikel 13.5 van dit besluit.

## **Artikel 17.10**

Zolang het instellingsbestuur geen uitvoering heeft gegeven aan artikel 2.1, 2.8, 3.1, 3.2, eerste en derde lid, 4.4, vierde lid, 4.9, derde lid, 4.11, vierde lid, 4.14, zesde lid, 4.16, tweede lid, 5.8, 5.9, 5.10, 7.3, 7.4, onder a, 7.9, 8.1, vierde lid, 8.5, tweede lid, 9.6, tweede lid, 9.8, derde lid, 9.13, derde lid, 10.1, derde lid, 10.2, tweede lid, 13.16, 13.23, tweede lid, 13.29, derde lid, 14.4, eerste en derde lid, 15.12, tweede lid, 15.13, 16.3, derde lid, 16.5, derde lid, 16.12 of 16.25, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit betrekking hebbende regels van toepassing.

## **Artikel 17.11**

De artikelen 123 tot en met 129b van het Algemeen Rijksambtenarenreglement blijven van overeenkomstige toepassing op de dienstcommissies, bedoeld in artikel 9.58 en 13.7 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, artikel 14, tweede lid, van de Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, alsmede artikel 98a, eerste lid, van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs.

### *Paragraaf 2. Slotbepalingen*

## **Artikel 17.12**

Het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen<sup>1</sup> wordt gewijzigd als volgt:

- A. In artikel 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1. het gestelde onder a komt te luiden als volgt:
    - a. de wet: de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
    2. in onderdeel c wordt «een rijksacademisch ziekenhuis» vervangen door: een academisch ziekenhuis, genoemd in onderdeel i, onder 1, van de bijlage van de wet, met uitzondering van het academisch ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam;
    3. in onderdeel d wordt «artikel 156» vervangen door: artikel 12.7;
    4. in onderdeel i wordt «artikel 152» vervangen door: artikel 12.4;
    5. in onderdeel j wordt «artikel 159» vervangen door: artikel 12.10;
    6. het gestelde onder k komt te luiden als volgt:
      - k. universiteit: een openbare universiteit, genoemd in onderdeel a van de bijlage van de wet met uitzondering van de Universiteit van Amsterdam;
      7. in elk van de onderdelen p en q wordt «artikel 163» vervangen door: artikel 12.14.
  - B. Artikel 27 komt te luiden:
    1. De raad van bestuur stelt regels vast met betrekking tot de totstandkoming van een besluit omtrent de bepaling van aard en niveau van de functie, bedoeld in artikel 26, tweede lid, alsmede omtrent de bezwarenprocedure.
    2. Het bepaalde in de krachtens het eerste lid gestelde regels is niet van toepassing indien voor de ambtenaar een bijzondere regeling geldt als bedoeld in artikel 20.
  - C. In artikel 88, eerste lid, wordt «Krankzinnigenwet (Stb. 1884, 96)» vervangen door: Wet Bijzondere opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen.

D. In artikel 91, eerste lid, komt de slotzin te luiden:  
Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop genoemde uitkering ingaat.

E. In elk van de artikelen 102, 105 en 160 wordt «artikel 165» vervangen door: artikel 12.16.

F. In artikel 107, onder b, wordt «het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs (Stb. 1987, 393) en het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs (Stb. 1987, 439)» vervangen door: het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

G. Artikel 170 wordt geschrapt.

### **Artikel 17.13**

Het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs<sup>2</sup> wordt gewijzigd als volgt:

A. In hoofdstuk III worden de paragrafen 5, 6, 7, 8 en 9 vernummerd tot de paragrafen 6,7, 8, 9 en 10.

B. Na artikel 55 wordt ingevoegd paragraaf 5, bestaande uit de aanduiding «Paragraaf 5. Bezoldiging» alsmede uit een nieuw artikel 55a met de tekst van artikel 8a van het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs.

### **Artikel 17.14**

Het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel<sup>3</sup> wordt gewijzigd als volgt:

A. In artikel 5, eerste lid, onder 1, wordt «artikel 25, tweede lid van het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs» vervangen door: artikel 12.13, tweede lid, van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

B. In artikel 21, eerste lid, wordt «het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs» vervangen door: het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

C. In artikel 39, zesde lid, wordt «dan wel artikel 5 van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderzoek, onderscheidenlijk hoofdstuk 6, paragraaf 2 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement» vervangen door: dan wel hoofdstuk 5 van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

D. In artikel 41 wordt «artikel 42, vierde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement» vervangen door: artikel 5.4, vierde lid, van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

### **Artikel 17.15**

Op het tijdstip van de inwerkingtreding van dit besluit worden ingetrokken:

a. het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs, uitgezonderd artikel 2, de artikelen 14 tot en met 17, eerste lid, sub d en 18 tot en met 20a, hoofdstuk III, zoals gewijzigd bij dit besluit, hoofdstuk IV, titels II en III, en de artikelen 93 tot en met 96, eerste lid, sub c en 97 tot en met 98a;

- b. het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs;
- c. het Koninklijk besluit van 18 april 1974 (Stb. 251);
- d. het Koninklijk besluit van 16 mei 1991 (Stb. 287), houdende uitbreiding van het bereik van het Centraal Overlegorgaan Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs met de Koninklijke Bibliotheek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie;
- e. het besluit van 31 augustus 1976, HW/P 288.493, houdende richtlijnen inzake taak en bezoldiging van student-assistenten;
- f. de beschikking van 14 december 1979, HW/P 355.127, houdende de Richtlijnen 1980 inzake de salariëring van hoogleraren, voorzover deze niet reeds was vervallen.

#### **Artikel 17.16**

1. Met ingang van inwerkingtreding van dit besluit vindt het Arbeidsovereenkomstenbesluit geen toepassing meer.
2. Op hen die op het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit bij een instelling in dienst zijn op arbeidsovereenkomst, blijft zolang die dienstbetrekking duurt en niet ingevolge artikel 17.2 is omgezet in een aanstelling op grond van dit besluit, het Arbeidsovereenkomstenbesluit van toepassing.

#### **Artikel 17.17**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag van de tweede kalendermaand na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

#### **Artikel 17.18**

Dit besluit wordt aangehaald als Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek (RWOO).

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 3 augustus 1995

Beatrix

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen a.i.,  
J. J. C. Voorhoeve

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,  
J. J. van Aartsen

Uitgegeven de *vijfde* september 1995

De Minister van Justitie,  
W. Sorgdrager

<sup>1</sup> Stb. 1992, 23, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 25 maart 1995, Stb. 161.

<sup>2</sup> Stb. 1987, 393, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 25 maart 1995, Stb. 161.

<sup>3</sup> Stb. 1994, 100, gewijzigd bij besluit van 25 maart 1995, Stb. 161.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 10 oktober 1995, nr. 196.

## **NOTA VAN TOELICHTING**

### **1. Algemeen**

#### *1.1. Strekking*

Dit besluit heeft een meervoudige strekking.

Het beoogt allereerst door middel van codificatie van de huidige rechtspositie te komen tot een duidelijk inzicht in de rechtspositiebepalingen die gelden voor het personeel van de rijksuniversiteiten, de Open Universiteit en de Koninklijk Bibliotheek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie, althans voor zover daarin niet is voorzien in een formele wet of in andere besluiten die voor de gehele sector Onderwijs en Wetenschappen gelden, zoals het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel.

Ten tweede beoogt het de rechtspositieregeling aan te passen aan een aantal recente ontwikkelingen, te weten: de nieuwe wetgeving voor het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (de WHW), de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, het Overlegbesluit Onderwijs en Onderzoekspersoneel, de wijziging van de Ambtenarenwet 1929 ter zake van de uitoefening van grondrechten, de jurisprudentie op het gebied van andere relatievormen dan het huwelijk, de wetgeving met betrekking tot terugdringing van het arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV), de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) en de afspraken die de – toen nog – Minister van Onderwijs en Wetenschappen in februari 1993 heeft gemaakt met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel over de verbetering van de positie van het onderwijspersoneel, het zogenaamde Convenant II en de daarbij behorende nevenovereenkomst. Verder zijn naar aanleiding van een in 1992 verrichtte evaluatie van het aio-stelsel in de rechtspositieregeling van de aio en oio enkele wijzigingen aangebracht, die tot doel hebben de positie van de aio en oio in zijn werkomgeving te versterken.

#### *1.2. Codificatie*

Voor de onderhavige codificatie zijn drie redenen:

a. In de huidige situatie is de rechtspositie van het personeel van de rijksuniversiteiten, Open Universiteit en genoemde onderzoekinstellingen geregeld in een veelheid van besluiten en reglementen, waarvan de belangrijkste zijn het Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs (RRWO), het Bezoldigingsbesluit Wetenschappelijk Onderwijs (BBWO) en het Koninklijk besluit van 18 april 1974, Stb. 251 (het zogenaamde COPWO-statuut). Het RRWO en het BBWO verklaren op hun beurt het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984) van (overeenkomstige) toepassing (de zogenaamde «ARAR-tenzij»-opzet). Als gevolg van de wijzigingen die zich ten aanzien van het arbeidsvoorwaardelijke overleg hebben voorgedaan, zijn wijzigingen in het ARAR of het BBRA 1984, voortvloeiend uit afspraken in de Sectorcommissie rijkspersoneel niet van (overeenkomstige) toepassing op het personeel van de universiteiten en de onderzoekinstellingen. Voor dit personeel is de oude tekst van deze besluiten blijven gelden.

Verder is een gedeelte van het zogenaamde COPWO-statuut vervangen door het «Overlegbesluit Onderwijs- en Onderzoekspersoneel», waarin de wijze waarop het overleg wordt gevoerd tussen de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel over aangelegenheden van algemeen belang voor de

algemene rechtstoestand van het personeel van de instellingen geregeld wordt. Slechts een deel van het COPWO-statuut, te weten de bepalingen die het zogenaamde «instellingsgeorganiseerd overleg» regelen, blijft dan in stand.

Al met al is de regeling van de rechtspositie voor personeel van rijksuniversiteiten, Open Universiteit en de genoemde onderzoek-instellingen zeer verbrokkeld geworden. Deze verbrokkelde regeling heeft inmiddels tot een zeer ondoorzichtig beeld van de rechtspositie geleid. Zolang de regeling van de rechtspositie nog de verantwoordelijkheid is van de rijksoverheid is het de taak van de rijksoverheid een duidelijke regeling voor het personeel te treffen, hetgeen i.c. wil zeggen, te komen tot codificatie. Dit is zowel in het belang van de werkgevers als van de werknemers.

b. Een tweede reden om te komen tot codificatie is het proces dat wordt aangeduid als «sectoralisatie» van de arbeidsvoorwaardenvorming. Hierdoor vindt de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden voor ambtenaren voortaan plaats in acht sectoren. Dit heeft uiteraard ook weer gevolgen voor de rechtspositieregelingen. Bovendien kan de hoogte van de financiering van de arbeidsvoorwaarden per sector verschillend zijn, deels omdat het kabinet een bepaalde sector extra financiële middelen kan toekennen wegens bijvoorbeeld arbeidsmarktknelpunten, maar ook omdat de verantwoordelijke minister voor zijn sector ruimte binnen zijn eigen begroting kan vrijmaken voor de arbeidsvoorwaarden. Dit blijkt reeds bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaardenpakketten 1993/1994 het geval te zijn.

Gezien het bovenstaande is de «ARAR-tenzij»-opzet in de rechtspositie dan ook niet meer te handhaven.

c. Een derde reden voor codificatie is het feit dat met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel afspraken zijn gemaakt over verdere decentralisering van de rechtspositie, onder de voorwaarde dat er eerst codificatie zou plaatsvinden.

Decentralisatie kan eerst plaatsvinden wanneer voor een ieder de rechtspositie in de startfase duidelijk is.

Dit besluit heeft derhalve het karakter van een interimmaatregel in afwachting van verdergaande decentralisatie, zoals vastgelegd in artikel 4.5 van de WHW zoals dat artikel is gewijzigd bij de Wet van 21 december 1994 (Stb. 1994, 942).

### *1.3. Aanpassing aan actuele ontwikkelingen*

In het onderhavige besluit zijn zoals hierboven reeds werd opgemerkt, enkele wijzigingen in de rechtspositie opgenomen als gevolg van recente ontwikkelingen.

De aanpassingen aan de WHW betreffen de uitwerking van artikel 4.4, vierde lid, van die wet, ten aanzien van geschillen. Deze zijn opgenomen in artikel 1.15 van het besluit.

De uitvoering van de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding zoals verwoord in artikel II van de Wet van 2 december 1993 (Stb. 635) heeft zijn neerslag gevonden in artikel 2.10.

De wijziging van de Ambtenarenwet ter zake van de uitoefening van grondrechten door de ambtenaar is doorgevoerd in artikel 7.7.

De aanpassing in verband met de wetgeving met betrekking tot terugdringing van het arbeidsongeschiktheidsvolume is doorgevoerd in artikel 8.1 en heeft betrekking op reïntegratie in het arbeidsproces. De aanpassing in verband met de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) is doorgevoerd in de artikelen 5.4, 5.6, 5.11 en 8.7 en heeft betrekking op de duur en het niveau van de uitkeringen onder meer door aanpassing van het arbeidsongeschiktheids criterium.



De bepalingen van het COPWO-statuut met betrekking tot het instellingsgeorganiseerd overleg zijn opgenomen in hoofdstuk 1, de artikelen 1.4 tot en met 1.15.

De afspraken van het Convenant II en de nevenovereenkomst die betrekking hebben op de gronden voor tijdelijke aanstelling en op het ontslagrecht zijn uitgevoerd in de artikelen 2.3 t/m 2.7, 2.9 en 12.12.

#### *1.4. Globale opzet*

In de hoofdstukken 1 tot en met 12 zijn bepalingen neergelegd die gelden voor alle leden van het personeel van zowel de rijksuniversiteiten en de Open Universiteit, als de Koninklijke Bibliotheek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie en de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek.

Hoofdstuk 13 bevat bepalingen die, in aanvulling op de hoofdstukken 1 tot en met 12, uitsluitend betrekking hebben op het personeel in dienst van de rijksuniversiteiten, hoofdstuk 14 bevat bepalingen voor het personeel van de Open Universiteit, hoofdstuk 15 voor dat van de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en hoofdstuk 16 voor het personeel van de Koninklijke Bibliotheek, de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie. In hoofdstuk 17 zijn overgangs- en slotbepalingen opgenomen.

#### *1.5. Reikwijdte*

Ingevolge artikel 4.5 van de WHW dienen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur voorschriften betreffende de rechtspositie te worden vastgesteld voor het personeel van de openbare en bijzondere instellingen. De Wet op de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek en de Ambtenarenwet bevatten eenzelfde bepaling (artikel 14 onderscheidenlijk artikel 125). Tot het moment waarop de algemene maatregel van bestuur bedoeld in deze artikelen in werking treedt, blijven echter ingevolge artikel 16.23, tweede lid, van de WHW de geldende regels van toepassing.

Gelet op de doelstelling van verdergaande decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden is de reikwijdte van dit besluit beperkt tot de rijksuniversiteiten, de Open Universiteit en de openbare onderzoekorganisaties. De Universiteit van Amsterdam en de bijzondere instellingen blijven derhalve krachtens artikel 16.23 van de WHW hun eigen regeling houden. Het is niet opportuun om op dit moment deze eigen regelingen te vervangen door het onderhavige besluit, aangezien dit slechts een interimmaatregel is en op een later moment de arbeidsvoorwaarden verder worden gedecentraliseerd.

De rechtspositie van de leden van de colleges van bestuur en van de besturen van de onderzoekorganisaties zal in een apart besluit worden opgenomen. Het gaat hierbij niet om personeelsleden, dus regeling in het onderhavige besluit is niet op zijn plaats.

De regeling van de medezeggenschap wordt eveneens in een apart besluit opgenomen. Het gaat daarbij immers niet om zuivere rechtspositionele zaken.

Ondergetekenden willen nog een opmerking maken ten aanzien van de reikwijdte van dit besluit met betrekking tot private rechtspersonen die verbonden zijn aan een universiteit.

Naar vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep kan het voorkomen dat een rechtspersoon, hoewel een privaatrechtelijk lichaam, moet worden aangemerkt als te behoren tot de openbare dienst.

Voor het antwoord op de vraag of zich dit voordoet is met name bepalend of en, zo ja, in welke mate enig orgaan van een publiekrechtelijk lichaam krachtens de statuten van de desbetreffende rechtspersoon invloed heeft op haar beheer. Is er een zodanige statutaire invloed en is die invloed als overwegend te beschouwen, dan moet dat tot de vaststelling leiden dat er van een geval zoals zojuist bedoeld sprake is.

Het van overeenkomstige toepassing verklaren van de bepalingen inzake rechtspositie en bezoldiging van een orgaan van openbare dienst, kan op zichzelf niet worden aangemerkt als een wezenlijke invloed op het personeelsbeleid van de privaatrechtelijke rechtspersoon.

AB 1952, 192; AB 1966, 722; AB 1977, 267; AB 1979, 35; TAR 1984, 103; TAR 1985, 221; TAR 1986, 107; TAR 1987, 162; TAR 1988, 103; TAR 1989, 39.

Het ligt in de rede dat de consequenties uit deze jurisprudentie eveneens van toepassing zijn op de privaatrechtelijke rechtspersonen die verbonden zijn aan de universiteiten.

## **2. Artikelsgewijze toelichting**

### **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

#### *Paragraaf 1. Definitiebepalingen*

##### *Artikelen 1.1 en 1.2*

In deze artikelen is een aantal wetstechnische definities opgenomen, dat wil zeggen de definities die een belangrijke systematische of redactionele vereenvoudiging mogelijk maken.

##### *Artikel 1.3.*

Dit artikel is ontleend aan het nieuw toegevoegde vierde lid van artikel 4 ARAR. Er heeft een ontwikkeling in de jurisprudentie op het gebied van andere relatievormen dan het huwelijk plaatsgevonden, welke ontwikkeling ertoe heeft geleid dat ten aanzien van een aantal rechtspositieregelingen gelijkstelling van ongehuwd samenwonenden met gehuwden kan worden bereikt.

Het onderhavige artikel strekt ertoe de gelijkstelling van ongehuwd samenwonenden met gehuwden, zoals die tot op heden in de jurisprudentie vorm heeft gekregen, in dit besluit te formaliseren. Het gaat om aanspraken die op het niveau van algemene maatregel van bestuur aan het gehuwde personeelslid of de echtgeno(o)t(e) zijn gegeven. Van essentieel belang is dat voor de gelijkstelling niet meer verschillende criteria, afhankelijk van de regeling moeten worden gehanteerd, maar dat de aanwezigheid van een notarieel samenlevingscontract het criterium wordt.

#### *Paragraaf 2. Instellingsgebonden overleg*

### **Inleiding**

Deze paragraaf bevat het gedeelte van het zogenaamde COPWO-statuut dat betrekking heeft op het georganiseerd overleg op instellingsniveau.

##### *Artikel 1.4*

Dit artikel geeft de competentie van het georganiseerd overleg op instellingsniveau aan. Onder de bijzondere rechtstoestand vallen arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden die op instellingsniveau worden beslist. Het overleg dient open en reëel gevoerd te worden alsmede gericht te zijn op het bereiken van overeenstemming. In het tweede lid

van dit artikel wordt expliciet bepaald dat voorstellen strekkende tot invoering of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele personeelsleden niet ten uitvoer worden gebracht indien geen overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de centrales. Dit is een aanpassing van het desbetreffende artikel in het COPWO-statuut aan het Protocol voor het arbeidsvoorwaardenoverleg 1991.

Dit protocol is op 28 september 1990 overeengekomen tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel. Genoemd protocol komt op hoofdlijnen overeen met het – voor 1990 verlengde – Protocol voor de proefneming arbeidsvoorwaardenoverleg 1989. Dit laatste protocol droeg het karakter van een tijdelijke proefneming voor het jaar 1989 en strekte tot een meer centrale arbeidsvoorwaardenvorming en een grote gelijkwaardigheid van partijen. Als gevolg van de voortzetting van deze proefneming in de jaren 1990, 1991 en 1992, heeft het in het kader van deze proefneming beproefde nieuwe overlegstramien inmiddels een duurzaam karakter gekregen.

Onder overeenstemming wordt verstaan het geval waarin het instellingsbestuur enerzijds en de centrales anderzijds instemmen met de uitkomst van het overleg over een bepaald onderwerp.

Volledigheidshalve wijzen ondergetekenden erop dat in het orgaan voor georganiseerd overleg niet wordt gesproken over individuele personeelsleden of individuele aangelegenheden.

#### *Artikel 1.9*

Agendering van een onderwerp behoeft niet noodzakelijkerwijs tot een inhoudelijke behandeling van het onderwerp te leiden.

Denkbaar is dat één van beide overlegpartijen de bevoegdheid van het orgaan voor georganiseerd overleg om over dat onderwerp overleg te voeren in twijfel trekt. In dat geval zal eerst worden nagegaan of het onderwerp, gelet op artikel 1.4, wel onder de competentie van het orgaan voor georganiseerd overleg valt.

#### *Paragraaf 3. Geschillenregeling*

##### *Artikelen 1.13, 1.14 en 1.15*

Deze artikelen betreffen de geschillenregeling. Voor het geval partijen in het overleg in een impasse raken en niet tot overeenstemming kunnen komen, kan via de weg van de geschillencommissie georganiseerd overleg alsnog een oplossing worden bereikt. De artikelen zijn aangepast aan artikel 4.4 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) en strekken ter uitwerking van het vierde lid van dat artikel. Hierin wordt bepaald dat elke instelling aangesloten is bij een geschillencommissie georganiseerd overleg, aan welke commissie door een of meer van de centrales een eventueel geschil kan worden voorgelegd. Dit betekent een wijziging ten opzichte van het zogenaamde COPWO-statuut. In het vergelijkbare artikel in het COPWO-statuut was sprake van de Advies- en Arbitragecommissie genoemd in artikel 110g, eerste lid, van het ARAR. Ingevolge artikel 17.1 van het onderhavige besluit wordt, zolang een instelling nog niet is aangesloten bij een geschillencommissie als bedoeld in artikel 1.1, onder h, voor de desbetreffende instelling onder geschillencommissie georganiseerd overleg verstaan: de Advies- en Arbitragecommissie als boven bedoeld. In artikel 1.15 is, evenals dat in artikel 1.10 is gebeurd, een wijziging aangebracht. De term «dagen» is vervangen door: werkdagen. Dit betekent een verduidelijking ten opzichte van de oude tekst.

### *Artikel 1.16*

In dit artikel is een regeling opgenomen voor de rechtsbescherming van het personeelslid dat op de kandidatenlijst staat of heeft gestaan, dan wel lid of plaatsvervangend lid is of is geweest van de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen, van een afdeling of werkgroep als bedoeld in artikel 7, eerste onderscheidenlijk tweede lid, van het Overlegbesluit onderwijs- en onderzoekspersoneel, of van het instellingsgebonden overlegorgaan. Het instellingsbestuur moet ervoor zorgen dat dit personeelslid niet op grond van zijn (gewezen) kandidaatstelling of (gewezen) lidmaatschap van het desbetreffende orgaan wordt benadeeld in zijn positie als personeelslid. Het gaat om vormen van benadeling als overplaatsing of benadeling in promotiekansen. Ook dient het instellingsbestuur ervoor te waken dat betrokkene een negatieve beoordeling krijgt op grond van het feit dat hij teveel tijd zou hebben besteed aan het overleg met het desbetreffende orgaan, tenzij die tijdsbesteding in strijd is met eerder gemaakte afspraken.

Het tweede lid beschermt tegen ontslag.

In het derde lid is een preventief ontslagadvies geregeld ingeval het instellingsbestuur besluit tot ontslag over te gaan. Indien betrokkene echter bezwaar maakt tegen het ontslagbesluit, is artikel 12.12 van dit besluit van toepassing en behoeft geen preventief ontslagadvies te worden ingewonnen.

### *Artikel 1.17*

Dit artikel is van toepassing op personeelsleden die zijn gekozen tot (plaatsvervangend) lid van de SCOW, van afdelingen en werkgroepen van de SCOW, alsmede van het orgaan voor georganiseerd overleg.

Ingevolge het onderhavige artikel moeten betrokkenen in de gelegenheid worden gesteld (door het vakgroeps- of werkgroepsbestuur, door het bestuur van het onderzoekinstituut dan wel door de chef), de daaruit voortvloeiende werkzaamheden te vervullen, uiteraard binnen redelijke grenzen.

De personeelsleden dienen aangaande de tijd gedurende welke en de tijdstippen waarop de activiteiten worden verricht, afspraken te maken met het vakgroepsbestuur, werkgroepsbestuur of bestuur van het onderzoekinstituut dan wel met de chef.

Indien men in bepaalde gevallen niet tot overeenstemming kan komen, ligt het op de weg van het instellingsbestuur terzake een beslissing te nemen.

## **Hoofdstuk 2. Werving, selectie en aanstelling**

### *Paragraaf 1. Werving en selectie*

#### *Artikel 2.1*

Op grond van dit artikel wordt het instellingsbestuur de verplichting opgelegd om regels vast te stellen met betrekking tot de werving en selectie van personeel. Hierbij zou zoveel mogelijk aansluiting kunnen worden gezocht bij de in de praktijk van de overheid reeds nageleefde gedragsregels en voorschriften, die onder meer hun neerslag hebben gevonden in het Besluit werving en selectie (beschikking van de Minister van Binnenlandse Zaken van 14 oktober 1985, nr. AB U18393, Stcrt. 1985).

## *Paragraaf 2. De aanstelling*

### *Artikel 2.2*

Aanstelling kan plaatsvinden in vaste of in tijdelijke dienst. Het instellingsbestuur is meestal niet vrij in het maken van een keuze tussen vaste of tijdelijke aanstelling. Die keuze is onderworpen aan bij of krachtens de regeling omschreven voorwaarden. Hetzelfde geldt voor de keuzemogelijkheid die de tijdelijke aanstelling biedt: voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Aan de aanstelling in vaste dienst gaat doorgaans een aanstelling in tijdelijke dienst vooraf.

De aanstelling in vaste dienst geldt voor onbepaalde tijd. Deze aanstelling staat niet op een lijn met de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. In de tijdelijkheid van de aanstelling ligt een voorbehoud met betrekking tot de voortzetting van het dienstverband.

Voor aanstelling geldt geen algemene wettelijke leeftijdsgrens. Men wordt echter niet aangesteld in een functie waarvoor een bepaalde leeftijdsgrens is gesteld en men bij het bereiken van die leeftijdsgrens niet ten minste vijf jaar ononderbroken in zo'n functie heeft doorgebracht.

Sinds de grondwetsherziening van februari 1983 zijn er geen belemmeringen meer ten aanzien van de benoembaarheid van vreemdelingen in de burgerlijke openbare dienst. De vreemdeling die in het bezit is van een geldige verblijfstitel kan in aanmerking komen voor een dienstverband bij de in dit besluit bedoelde instellingen. Bij verlies van de verblijfstitel kan ontslag verleend worden op grond van artikel 12.9, eerste lid, onder b. Het ontslag kan zonder opzegtermijn worden verleend.

### *Artikel 2.3*

In dit besluit wordt niet met zoveel woorden gezegd wanneer een aanstelling in vaste dienst moet worden verleend. In artikel 2.3 wordt verwezen naar gevallen waarin sprake moet of kan zijn van een aanstelling in tijdelijke dienst. De conclusie die hieruit getrokken kan worden, is dat als zich geen van de in artikel 2.3 bedoelde uitzonderingsgevallen voordoet, er aanstelling in vaste dienst moet worden verleend.

Aanstelling in tijdelijke dienst kan geschieden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan bijvoorbeeld worden verleend, indien zich schommelingen in de hoeveelheid werkzaamheden voordoet (artikel 2.3, vierde lid onder e). Aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd kan geschieden voor een vast bepaalde termijn (bijvoorbeeld «voor de periode van een jaar» of «tot 1 januari a.s.») of zonder dat de termijn van tevoren precies bekend is (bijvoorbeeld in geval van vervanging bij ziekte of werk van kennelijk tijdelijk karakter).

Krachtens artikel 2.9, tweede lid, dient het instellingsbestuur bij een aanstelling in tijdelijke dienst duidelijk aan te geven of er sprake is van tijdelijke dienst voor bepaalde tijd dan wel voor onbepaalde tijd. Ingeval de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd plaatsvindt voor een vast bepaalde termijn, dient deze termijn in de akte van aanstelling te worden vermeld.

In dit artikel zijn het eerste en tweede lid van artikel 6 van het ARAR en het eerste en tweede lid van artikel 9 van het RRWO verwerkt met uitzondering van het tweede lid onder b van beide artikelen en het tweede lid onder i van het ARAR waaraan in dit verband geen behoefte is. Het aantal gronden voor tijdelijke aanstelling is in vergelijking met de huidige rechtspositieregeling uitgebreid overeenkomstig de uitwerking van de nevenovereenkomst h.o. (Convenant II). De uitbreiding betreft de grond, genoemd in artikel 2.3, vierde lid, onder e. Uitwerking van de nevenovereenkomst heeft bovendien geleid tot het opnemen in artikel 13.23 van de tijdelijke aanstelling als studentassistent. Deze twee hierboven

genoemde gronden zijn ontleend aan artikel 4, eerste lid, van het AOB. De jurisprudentie ter zake van die artikelen is derhalve ook ten aanzien van het onderhavige artikel van belang.

Artikel 2.3 geeft een opsomming van de gronden van tijdelijke aanstelling. Uit het tweede lid blijkt het limitatieve karakter daarvan. Eerst worden de gronden opgesomd waarbij de maximumtermijn voor de aanstelling gelijk is aan twee tot drie jaar (derde en vierde lid), dan de grond waarbij de maximumtermijn vijf jaar is (vijfde lid) en vervolgens de gronden waarvoor geen bijzondere maximumtermijn geldt (zesde lid); het zevende lid geeft een opsomming van een aantal specifieke gronden voor tijdelijke aanstelling die elders in dit besluit of in de WHW zijn geregeld.

Tijdelijke aanstelling voor ten hoogste twee jaren is allereerst mogelijk voor een proeftijd. De periode van twee jaar behoeft geenszins een automatisme te zijn: immers de lengte van de proeftijd dient afgestemd te zijn op de periode van inwerken in de desbetreffende functie. De aanstelling op grond van een proeftijd kan zowel worden verlengd op verzoek van betrokkene met één jaar, als door het instellingsbestuur met de tijd gedurende welke betrokkene de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht. In het kader van de rechtsbescherming van betrokkene is in het derde lid opgenomen dat als het personeelslid na ontslag aan dezelfde instelling voor een andere functie opnieuw in een proeftijd wordt aangesteld, de totale duur van de proeftijden maximaal drie jaar mag bedragen. Hierbij behoeft het niet te gaan om aaneengesloten proeftijden. Indien één of meer proeftijden worden verlengd, is het gevolg dat ook de driejaarstermijn wordt verlengd.

Tijdelijke aanstelling voor ten hoogste twee jaren, behoudens de mogelijkheid van verlenging met één jaar in bijzondere gevallen, is verder mogelijk voor personen die nog niet voldoen aan de voor een aanstelling in vaste dienst gestelde eisen. Hierbij moet gedacht worden aan personen die in afwachting zijn van de uitslag van een medische keuring of bijvoorbeeld van de afronding van hun opleiding. Tijdelijke aanstelling is mogelijk indien een reorganisatie is voorgenomen in de betrokken organisatie-eenheid, ter vervanging van een wegens ziekte of uit anderen hoofde afwezig personeelslid, voor het vervullen van taken van een vacante functie, alsmede van personen die worden aangesteld in verband met schommelingen in de hoeveelheid te verrichten werkzaamheden. Met name de mogelijkheid van tijdelijke vervulling van vacante functies voorziet in een gebleken behoefte. Vacaturevervulling blijkt voor sommige, met name specialistische functies, soms een aanmerkelijke tijd te vergen. Soms is op de arbeidsmarkt ook geen geschikte kandidaat te vinden. Dan kan het nuttig zijn als men al wel bepaalde taken van de vacante functie kan vervullen met behulp van de onder d genoemde aanstellingsgrond.

Krachtens artikel 2.3, vijfde lid, is tijdelijke aanstelling bovendien mogelijk van de zogenaamde «fellows», geïntroduceerd in de beleidsnota Beijaard (Kamerstukken II, 1983-1984, 18 320), nadien ook wel aangeduid als Akademie-onderzoeker. Het gaat hierbij om tijdelijk specifiek toegewezen plaatsen aan universiteiten, waarbij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen een essentiële rol speelt.

De plaatsen zijn bestemd voor jonge, veelbelovende onderzoekers die gepromoveerd zijn.

Met het instituut van Akademie-onderzoeker wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de oplossing van het probleem dat (te) veel jonge, goede onderzoekers als gevolg van onvoldoende doorstroming in de vaste personeelsbestanden door gebrek aan nieuwe plaatsen voor het wetenschappelijk onderzoek verloren dreigen te gaan. Door aanstelling van de meest belovenden onder hen, na hun promotie, als Akademie-onderzoeker, kunnen zij zich gedurende drie of (maximaal) vijf jaar door het verrichten van excellent wetenschappelijk onderzoek verder

bekwamen. Daardoor ontstaat voor hen uitzicht op vervulling van hoog gekwalificeerde plaatsen op het terrein van het wetenschappelijk onderzoek bij de universiteiten, bij andere onderzoeksinstituten en bij het bedrijfsleven. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat de Akademie-onderzoeker behoort tot het overige wetenschappelijk personeel.

Krachtens artikel 2.3, zesde lid, is tijdelijke aanstelling mogelijk van personen die zullen worden belast met werk van kennelijk tijdelijk karakter, zoals werkzaamheden in het kader van een in de tijd beperkt project. In het algemeen betreft het werkzaamheden die aan een bepaalde tijdsduur zijn gebonden.

Tevens is tijdelijke aanstelling mogelijk in die gevallen waarin er tijdelijk extra middelen beschikbaar zijn doch dat de taakstelling de toepassing van een van de andere rechtsgronden niet toelaat. Hierbij moet met name worden gedacht aan tijdelijke beschikbare externe financiering zoals opbrengsten uit zogenaamde derde-geldstroomactiviteiten (contract-onderwijs en -onderzoek) en subsidies.

Onderdeel c van het zesde lid ziet op die gevallen, waarin iemand wordt aangetrokken in een deeltijdse functie vanwege een functie die hij elders bekleedt en blijft bekleden, die van belang geacht wordt voor de functie-vervulling bij de instelling. In eerste instantie denken ondergetekenden daarbij aan de deeltijdse hoogleraren, die onder vigeur van de «oude» WWO (Stb. 1975, 729) voor bepaalde tijd – met mogelijkheid van herbenoeming – als buitengewoon hoogleraar werden benoemd.

Reeds sinds de WWO van 1986 is het onderscheid tussen gewoon en buitengewoon hoogleraar vervallen. De ondergetekenden achten het echter juist en wenselijk in ieder geval voor deze categorie en voor de daarmee vergelijkbare gevallen, waarin sprake is van een causale, inhoudelijke koppeling tussen twee functies de mogelijkheid van tijdelijke aanstelling te behouden. Het gaat hier derhalve om specifieke gevallen. Met een «reguliere» aanstelling in deeltijd waarbij bovenbedoelde causale, inhoudelijke koppeling niet aanwezig is, heeft deze bepaling mitsdien niet van doen.

Er zij op gewezen, dat, na afloop van de benoemingstermijn van degene die de vorenbedoelde tijdelijke aanstelling heeft gekregen, een herbenoeming geenszins noodzakelijk is, ook al blijft betrokkene de relevante andere functies nog bekleden. Er kunnen immers ook andere redenen zijn dan het wegvallen van die andere relevante functie om niet tot herbenoeming over te gaan.

Verder is aanstelling mogelijk van onbezoldigde personen, waarbij evenwel moet worden aangetekend dat het ook mogelijk is onbezoldigde personen in vaste dienst aan te stellen, voor zover dit voortvloeit uit de zogenaamde dubbele aanstelling, die mogelijk is krachtens artikel 106 van het Rechtspositiereglement Academische Ziekenhuizen (RRAZ) en artikel 13.27 van dit besluit. Het gaat in dat geval om medische specialisten in dienst van een academisch ziekenhuis, die met het oog op hun onderwijs- en onderzoektaak eveneens een aanstelling bij de universiteit hebben. Verwezen zij naar de artikelen 13.25 tot en met 13.28.

Tijdelijke aanstelling als leerling tot opleiding van enig beroep of in verband met wetenschappelijke of praktische vorming is eveneens mogelijk.

Krachtens artikel 2.3, achtste lid, kan het instellingsbestuur, vanzelfsprekend in overeenstemming met de centrales, regels vaststellen waarbij extra gronden voor tijdelijke aanstelling mogelijk worden gemaakt, dan wel gronden worden uitgesloten.

#### *Artikel 2.4*

Dit artikel begrenst in de met name genoemde gevallen de mogelijkheid van opeenvolgende aanstellingen in tijdelijke dienst tot vijf jaren.

Hiermee wordt bevorderd dat het instellingsbestuur zich er steeds

rekenschap van geeft, of de omstandigheid die aanvankelijk grond opleverde voor een aanstelling in tijdelijke dienst, nog aanwezig is. Uiteraard dient het instellingsbestuur een zekere bewegingsvrijheid te hebben om personen die gedurende hun tijdelijk dienstverband niet hebben voldaan en uiteraard ook personen van wie de werkzaamheden zijn beëindigd, niet voor een vaste aanstelling in aanmerking te brengen.

Terwille van een grotere mobiliteit van het personeel is de diensttijd die ingevolge het tweede lid in aanmerking dient te worden genomen, niet beperkt tot diensttijd, doorgebracht bij de huidige instelling.

De termijn van ten minste twee jaren, bij de huidige instelling doorgebracht, is gekozen om het instellingsbestuur de reële mogelijkheid te bieden tot beoordeling van de vraag of betrokkene voor een vaste aanstelling in aanmerking komt.

Overigens zij hier opgemerkt dat een aanstelling als assistent in opleiding of als onderzoeker in opleiding kan worden beschouwd als een species van de aanstellingsgrond genoemd in artikel 2.3, zesde lid, onder e (een aanstelling als leerling of ter verdere wetenschappelijke of praktische vorming). Het is niet de bedoeling dat een personeelslid achtereenvolgens op beide gronden wordt aangesteld.

#### *Artikel 2.5*

Een aanstelling in tijdelijke dienst voor een vast bepaalde termijn eindigt van rechtswege door het verstrijken van die termijn. Het instellingsbestuur doet hiervan uiterlijk drie maanden vóór het einde van de termijn mededeling aan betrokkene, tenzij het instellingsbestuur mogelijkheden ziet om betrokkene nog langer in dienst te houden. Dat laatste kan gebeuren door verlenging van de aanstelling of door omzetting van de aanstelling in een volgende tijdelijke aanstelling (op eenzelfde of een andere grond) dan wel in een vaste aanstelling. In dat geval doet het instellingsbestuur hiervan eveneens drie maanden vóór de termijn is verstreken mededeling aan betrokkene. Een en ander laat onverlet dat het instellingsbestuur na een tijdige mededeling dat de aanstelling van rechtswege eindigt, op een later moment alsnog kan besluiten de aanstelling te verlengen of om te zetten. Dit kan het geval zijn indien na de mededeling de reden voor de beëindiging van de dienstbetrekking alsnog wegvalt, bijvoorbeeld omdat de betrokkene alsnog voldoet aan het desbetreffende vereiste voor aanstelling in vaste dienst.

Voor beëindiging van een aanstelling in tijdelijke dienst, hetzij voor bepaalde tijd anders dan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor onbepaalde tijd, is opzegging vereist. Indien het instellingsbestuur, wanneer de grond voor de aanstelling is vervallen, niet tot ontslag overgaat, deelt het mede dat de aanstelling wordt omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst of in vaste dienst. Een aanstelling in tijdelijke dienst voor een onbepaalde tijd kan niet worden omgezet in een aanstelling in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd. Vanzelfsprekend dient in deze gevallen de aanstellingsgrond alsmede de eventuele termijn in de akte van aanstelling te worden vermeld.

#### *Artikel 2.6*

In dit artikel is bepaald dat, indien het personeelslid na het verstrijken van de vast bepaalde termijn waarvoor hij in tijdelijke dienst is aangesteld, zijn werkzaamheden met instemming van het instellingsbestuur voortzet, de aanstelling is omgezet in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd.

De omzetting geschiedt van rechtswege en vereist derhalve geen handeling van het instellingsbestuur.



#### *Artikel 2.7*

In het geval een personeelslid is aangesteld als Akademie-onderzoeker of voor het verrichten van werk van kennelijk tijdelijk karakter, vanwege tijdelijk beschikbare financiële middelen dan wel als leerling tot opleiding voor enig beroep of in verband met verdere wetenschappelijke of praktische vorming dient het instellingsbestuur alvorens het tot ontslag overgaat of de aanstelling van rechtswege eindigt, na te gaan of betrokkene wellicht een andere passende functie kan worden opgedragen. Het spreekt vanzelf dat, in geval van een tijdelijke aanstelling voor een vast bepaalde termijn, het instellingsbestuur hierbij zoveel mogelijk de in artikel 2.5 genoemde termijn in acht zal nemen.

### **Paragraaf 3. Voorwaarden voor aanstelling**

#### *Artikel 2.8*

Het instellingsbestuur dient regels vast te stellen met betrekking tot geneeskundige (her)keuring. Duidelijkheid zal moeten bestaan voor betrokken partijen over de te hanteren procedures, termijnen en welke kosten door wie moeten worden betaald.

### **Paragraaf 4. De akte van aanstelling en andere bescheiden**

#### *Artikel 2.9*

In dit artikel is zowel artikel 12 van het ARAR opgenomen als een uitwerking van de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, zoals verwoord in artikel II van de Wet van 2 december 1993 (Stb. 635).

Aan het personeelslid wordt een akte van aanstelling uitgereikt, zo mogelijk voor de aanvaarding van zijn functie. Ook na de infunctietreding kan de akte uitgereikt worden.

In het eerste lid wordt bepaald wat in ieder geval in de akte moet worden vermeld. Vindt de aanstelling plaats in tijdelijke dienst, dan wordt bovendien ingevolge het tweede lid vermeld of de aanstelling is verleend voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Ook moet de grond voor de tijdelijke aanstelling worden genoemd. Het derde lid bevat een nieuwe bepaling, namelijk dat om te voorkomen dat instellingen een tijdelijke aanstelling verlenen zonder daarbij aan te geven op welke grond iemand wordt aangesteld of daarbij een kennelijk onjuiste grond noemen in zo'n geval de aanstelling is omgezet in een aanstelling in vaste dienst. Deze bepaling is onderdeel van de met de centrales gemaakte afspraken in het kader van het zogenaamde Convenant II. In dit besluit wordt niets geregeld over de vorm van de akte van aanstelling. Het instellingsbestuur is vrij in de keuze daarvan, mits de vereiste gegevens maar in de akte voorkomen.

#### *Artikel 2.10*

Blijkens dit artikel kunnen in de akte ook andere gegevens zoals in dit artikel opgesomd worden opgenomen. Als deze gegevens niet in de akte zijn vermeld dan worden ze zo spoedig mogelijk schriftelijk meegedeeld.

#### *Artikel 2.12*

Overeenkomstig artikel 1637j van het Burgerlijk Wetboek is in dit artikel opgenomen dat aan het personeelslid een exemplaar van dit besluit dient te worden verstrekt. Over de wijze waarop deze verstrekking geschiedt, is

niets bepaald. Het ligt voor de hand hierbij te denken aan een uitgave op papier, maar uiteraard kan ook gebruik worden gemaakt van elektronische publikaties.

### **Hoofdstuk 3. Loopbaanvorming, beoordeling en functioneringsgesprekken**

#### *Paragraaf 1. Loopbaanvorming*

##### *Artikel 3.1.*

Dit artikel bepaalt dat het instellingsbestuur regels vaststelt voor loopbaanvorming. In deze regels zullen met inachtneming van artikel 13.2 naar hun aard bepalingen kunnen worden opgenomen met betrekking tot de aanstelling, inschaling bij indienstneming en het doorlopen van de schalen, waaronder de overgang naar de volgende schaal, mede in relatie tot de beoordeling.

#### *Paragraaf 2. Beoordeling en functioneringsgesprekken*

##### *Artikel 3.2*

Dit artikel bepaalt dat het instellingsbestuur regels vaststelt met betrekking tot het opmaken en vaststellen van beoordelingen van personeelsleden. Hierbij zou zoveel mogelijk aansluiting kunnen worden gezocht bij de beschikking van de minister van Binnenlandse Zaken van 10 april 1985, nr. AB 85/V782, het Beoordelingsvoorschrift Burgerlijk Rijkspersoneel dat het karakter heeft van een raamregeling.

### **Hoofdstuk 4. Bezoldiging**

#### *Paragraaf 1. Het salaris*

##### *Artikel 4.1*

Het eerste lid schrijft maandelijks betaling van salaris, toelagen en vergoedingen voor.

Het tweede lid geeft aan, dat het salaris, een toelage of enkele in het besluit genoemde bedragen over gedeelten van een kalendermaand worden berekend door van de volle maandbedragen dat deel te nemen dat overeenkomt met het aantal dagen van het desbetreffende gedeelte van de maand.

Er wordt op gewezen, dat het in het tweede lid niet gaat om het vaststellen van het salaris voor een onvolledige werktijd (deelbetrekking). Daarvoor is artikel 4.7 geschreven.

In het derde lid is voorzien in de mogelijkheid om van het eerste en tweede lid af te wijken wanneer bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

##### *Artikel 4.2*

In het eerste lid van dit artikel wordt de relatie tussen salarisschaal en aard en niveau van de functie vastgelegd. Voor wat in dit verband onder functie moet worden verstaan wordt verwezen naar de desbetreffende definitie in artikel 1.2, onder h.

Tevens is geregeld dat de salarisschaal die voor het personeelslid geldt, wordt bepaald met inachtneming van de aard en het niveau van zijn functie, tenzij de wijze van functioneren van het personeelslid zich nog daartegen verzet. Door het woord «nog» is beoogd aan te geven, dat het vooral om die gevallen gaat waarin het bepalen van een lagere salaris-

schaal (dan op grond van het functieniveau gewettigd is) in principe van tijdelijke aard is. Het gaat erom, dat het voorshands gezien de wijze waarop het personeelslid zijn functie uitoefent uit een oogpunt van personeelsbeleid nog bezwaren ontmoet de hogere schaal toe te kennen.

Uit het voorgaande vloeit voort, dat de onderhavige beperkende zinsnede («tenzij ..... verzet») niet op grote schaal kan worden toegepast, doch slechts in bijzondere situaties.

Bovendien zijn bijzondere regelingen als bedoeld in artikel 3.1 genoemd als factoren, welke naast aard en niveau van de functie bij het bepalen van de salarisschaal moeten worden in acht genomen. Uiteraard vinden deze regelingen zelf een grondslag in eerdervermelde relatie tussen salarisschaal en aard en niveau van de functie en zij mogen dan ook niet in strijd zijn met deze twee elementen van de functie.

Het tweede lid stelt dat het instellingsbestuur aard en niveau van de functie bepaalt. Dit doet het instellingsbestuur aan de hand van karakteristieken en functietyperingen die door de minister zijn vastgesteld voor zover zij niet door de instellingen gezamenlijk zijn vastgesteld in overeenstemming met een meerderheid van de centrales. Hierbij blijft het instellingsbestuur binnen het in bijlage A aangegeven kader en neemt het een door de minister voorgeschreven systematiek van functiewaardering in acht.

In artikel 17.4 is bepaald dat tot het tijdstip waarop de bedoelde karakteristieken en functietyperingen zijn vastgesteld, de door Onze Minister van Binnenlandse Zaken of Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vastgestelde karakteristieken en functietyperingen gelden.

De bepaling van aard en niveau van de functie zal moeten plaatsvinden in samenhang met de formatie. (Onder formatie wordt verstaan: het geheel van functies met de daarvoor beschikbare waarderingsniveaus, de daarvoor vastgestelde arbeidstijd en hun plaats in de organisatorische structuur van de desbetreffende organisatie-eenheid.) De formatie van een organisatie-eenheid vormt geen onveranderlijk gegeven en houdt, op zich genomen, geen belemmering in om op enig moment te komen tot een andere uitkomst van de functiewaardering dan voordien het geval was. De plaatsing van de functiewaardering tegen de achtergrond van de formatie brengt tot uitdrukking dat de waardering van een functie nimmer een van de formatie geïsoleerd gebeuren kan zijn.

In het derde lid wordt tot uitdrukking gebracht dat in geval het personeelslid een andere functie bij wijze van tijdelijke waarneming uitoefent de voordien, dat wil zeggen vóór de aanvang van de tijdelijke waarneming, voor hem geldende salarisschaal van toepassing blijft. Indien sprake is van de tijdelijke waarneming van een functie, waaraan bij toepassing van het eerste en tweede lid een salarisschaal met een hogere maximumsalaris zou worden verbonden, kan voor de duur van die waarneming op grond van artikel 4.11 een toelage worden toegekend.

Het vierde lid van dit artikel is bedoeld om het personeelslid de eenmaal verworven salarisschaal te laten behouden. Deze garantie kan uiteraard niet zover gaan dat wanneer een personeelslid na ontslag weer wordt aangesteld, hij aanspraak zou kunnen maken op ten minste eenzelfde salarisschaal als die hij in zijn vorige functie had.

De garantie is niet van toepassing indien het personeelslid een functie met een tijdelijk karakter uitoefent en de bij die functie behorende (hogere) salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden. In het zesde lid is de procedure voor wijziging van de salarisbedragen genoemd in bijlage A vastgesteld, namelijk dat deze kunnen worden gewijzigd bij ministeriële regeling. Dit is mogelijk, omdat in het (sector-)overleg Onderwijs en Wetenschappen met de centrales van overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming moet worden bereikt, alvorens tot de wijziging van de salarissen kan worden overgegaan.

#### *Artikel 4.3*

De salarisschalen voor de in dit artikel genoemde personeels-categorieën zijn vertaald en opgenomen in bijlage B van dit besluit.

Ook voor deze categorieën personeel kunnen de salarisbedragen bij ministeriële regeling worden gewijzigd.

#### *Artikel 4.4*

In dit artikel is het personeelslid de mogelijkheid gegeven bedenkingen in te brengen tegen de uitkomst van de bepaling van aard en niveau van zijn functie voordat het instellingsbestuur die waarderingsuitkomst definitief vaststelt. Als het instellingsbestuur die uitkomst definitief heeft vastgesteld, kan het personeelslid daartegen in beroep komen bij de administratieve rechter. Alvorens hij echter in beroep kan komen, moet hij een bezwaarschrift indienen bij het instellingsbestuur. In het onderhavige artikel is erin voorzien, dat het instellingsbestuur ter voorbereiding van de beslissing op het bezwaar wordt geadviseerd door een commissie. In artikel 17.6 is voorzien in de situatie dat, zolang nog geen commissie van advies bezwaren functiewaardering (voor de instellingen) is ingesteld dan wel een plaatselijk functionerende «algemene» adviescommissie is belast met advisering over bezwaren met betrekking tot functiewaardering, voor de desbetreffende instelling, de commissie van advies bezwaren functiewaarderingen, bedoeld in artikel 4a Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs, bevoegd is. Ook de behandeling van bezwaren die voor het tijdstip van inwerkingtreding van dit besluit zijn ingediend vallen onder de competentie van laatstgenoemde commissie.

#### *Artikel 4.5*

Dit artikel betreft het salaris dat bij aanstelling aan de in artikel 4.2 bedoelde personeelsleden wordt toegekend.

Bij de berekening van jeugdlonen is uitgegaan van het systeem dat sinds 1 augustus 1975 wordt gehanteerd, namelijk dat van een procentuele aftrek per leeftijdjaar, uitgaande van het salarisbedrag voor een tweeëntwintig-jarige in de van toepassing zijnde salarisschaal sprake is.

Het tweede lid biedt de mogelijkheid van het in het eerste lid genoemde beginsel af te wijken door toekenning van een hoger salaris dan met toepassing van het eerste lid kan worden toegekend. Voor het toekennen van een hoger salaris moet naar het oordeel van het instellingsbestuur aanleiding bestaan. Een dergelijke aanleiding kan bijvoorbeeld bestaan ingeval het aan te stellen personeelslid reeds elders ervaring heeft opgedaan.

#### *Artikel 4.6*

Aan het personeelslid wordt een salarisverhoging gegeven tot het in de schaal naasthogere bedrag wanneer het instellingsbestuur van oordeel is dat het personeelslid naar behoren functioneert. Het tweede lid van dit artikel biedt het instellingsbestuur de ruimte om op grond van individuele verschillen in functioneren beslissingen te nemen. Wordt de functie naar het oordeel van het instellingsbestuur niet naar behoren vervuld, dan blijft een salarisverhoging achterwege. Dit laatste kan echter niet worden toegepast ten aanzien van het personeelslid dat jonger is dan tweeëntwintig jaar en aan wie een salaris is toegekend op grond van artikel 4.5, eerste lid, onder b.

#### *Artikel 4.7*

In dit artikel wordt bepaald, dat het salaris in geval van een onvolledige werktijd (deelbetrekking) dient te worden vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd. Wanneer sprake is van onvolledige werktijd, kan worden afgeleid van de in artikel 1.2, onder a, gegeven definitie van volledige werktijd. Uiteraard wordt geen bezoldiging ontvangen indien opzettelijk wordt nagelaten dienst te verrichten.

#### *Artikel 4.8*

Voor wat de toepassing van dit artikel betreft, dient met name te worden gedacht aan situaties als bedoeld in het eerste lid van artikel 7 van de Wet arbeid gehandicapte werknemers (mindere arbeidsprestaties ten gevolge van ziekte of gebreken) en aan soortgelijke omstandigheden.

#### *Paragraaf 2. Gratificatie en de functioneringstoelage*

#### *Artikel 4.9*

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid de gratificatie nadrukkelijk als beloningsinstrument te hanteren.

#### *Artikel 4.10*

Dit artikel beoogt het differentiatiebeleid te intensiveren. Voor de toepassing van artikel 4.10, eerste lid, geldt dat het instellingsbestuur zich een duidelijk oordeel moet vormen over het functioneren van het personeelslid, alvorens tot toekenning van de toelage over te gaan.

De toelage dient alleen te worden toegekend aan personeelsleden, die hun functie zeer goed of uitstekend vervullen. De toelage wordt in beginsel voor de duur van een jaar toegekend. Het instellingsbestuur zal zich dan opnieuw moeten beraden over de toekenning van deze toelage op grond van het functioneren van het personeelslid. Met dit tijdelijke karakter wordt de relatie met de wijze van functievervulling versterkt en zal de stimulans die daarvan uitgaat niet afnemen door gewenning aan het hogere beloningsniveau.

De toelage wordt niet tot de bezoldiging gerekend.

In het tweede lid van artikel 4.10 is bepaald dat het instellingsbestuur, indien het daartoe aanleiding ziet, een toelage kan toekennen voor een langere periode dan een jaar. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien het instellingsbestuur van oordeel is dat het betrokken personeelslid gedurende een reeks van jaren uitstekend gefunctioneerd heeft en dit naar verwachting zal blijven doen. Het toekennen van een toelage voor een langere duur betekent niet dat een toelage zonder meer voor onbepaalde tijd kan worden toegekend. Nadrukkelijk moet ook hier een relatie worden gelegd met de wijze van functioneren. Na verloop van tijd zal het instellingsbestuur opnieuw moeten oordelen over verlenging van de toekenning.

Het derde lid schept de mogelijkheid een toelage toe te kennen tot een naar schaalniveau gedifferentieerd maximum. De reden voor deze gedifferentieerde maximering is, afgezien van fiscale aspecten en van de prikkel die van een dergelijke toelage mag worden verwacht, gelegen in de relatie tussen de uitkomsten van de pakketvergelijking en de mogelijkheden tot beloningsdifferentiatie.

Differentiatie in beloning op basis van de wijze van functioneren mag geen hindernis vormen voor loopbaanbeleid en mobiliteitsbevordering. Met functioneringstoelagen in schaal 12 en hoger kan echter het maximumsalaris van de naasthogere schaal worden geëvenaard of zelfs overtroffen.

Desondanks kan gesteld worden dat overgang naar een hoger gewaardeerde functie nog altijd voldoende aantrekkelijk blijft, zodat naar verwachting dan ook geen belemmering zal optreden voor het loopbaanbeleid of de mobiliteitsbevordering. Toch betekent dit dat het instellingsbestuur zich hiervan bewust moet zijn bij de toekenning van toelagen, die het maximum van de naasthogere schaal overtreffen.

Is het personeelslid in het genot van een dergelijke toelage, dan zal bij een eventuele bevordering nauwelijks te ontkomen zijn aan toekenning van een toelage in die hogere functie, terwijl dit eerst zou moeten worden beoordeeld aan de hand van het functioneren in de nieuwe functie. Om dit te voorkomen kan het instellingsbestuur overwegen om in plaats van een toelage een gratificatie toe te kennen. De basis voor de intrekking van een functioneringstoelage is in artikel 4.18 opgenomen.

### *Paragraaf 3. Toelagen*

#### *Artikel 4.11*

In artikel 4.11 wordt de mogelijkheid tot het verlenen van een waarnemingstoelage beperkt tot gevallen, waarin een functie wordt waargenomen die gewaardeerd is met een salarisschaal met een hoger maximumbedrag dan de eigen functie.

Voor het waarnemen van een functie met een zelfde (of lagere) salarisschaal als die van de eigen functie, is er dan in beginsel geen aanleiding een toelage te geven. Wel zijn er nog andere mogelijkheden om het personeelslid te belonen als hij een extra prestatie heeft verricht, zoals bijvoorbeeld het toekennen van een overwerkvergoeding of een gratificatie.

Het tweede lid zegt dat in het algemeen de waarneming tenminste dertig dagen moet hebben geduurd alvorens de waarnemer voor een toelage in aanmerking komt. In dat geval wordt de toelage wel berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is begonnen.

Het derde lid geeft een norm voor de hoogte van de toelage, indien er sprake is van een volledige waarneming.

In de nadere regels krachtens het vierde lid zal het begrip volledige waarneming moeten worden uitgewerkt. Op voorhand kan echter reeds worden opgemerkt, dat volledige waarneming moeilijk denkbaar is zonder volledige ontheffing van de waarnemer uit zijn eigenlijke functie en zonder het volledig dragen van de verantwoordelijkheid in de waargenomen functie.

Voor de bepaling van de hoogte van de toelage bij volledige waarneming is gekozen voor het verschil tussen het salaris dat de vervanger in de hogere salarisschaal zou verkrijgen en het door hem genoten salaris. Dit wordt een goede maatstaf geacht, die ook als uitgangspunt kan worden gehanteerd ingeval bij onvoldoende waarneming een (verminderde) toelage wordt toegekend.

#### *Artikel 4.12*

In dit artikel wordt aanspraak gegeven op een toelage indien en voor zover het salaris minder zou bedragen dan het minimumloon, zoals dat krachtens de wet is vastgesteld voor werknemers in het bedrijfsleven.

#### *Artikel 4.13*

Dit artikel heeft betrekking op de toekenning van een toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke werkuren. Deze toelage berust op de overweging, dat het werken op ongebruikelijke werktijden veelal duidelijk ongerief voor het privéleven veroorzaakt. Zij

dient te worden onderscheiden van de vergoeding, die wordt verleend voor het verrichten van overwerk (zie artikel 4.22).

Onder overwerk wordt verstaan arbeid, waarmee de arbeidsduur wordt overschreden die ingevolge een werktijdregeling als bedoeld in met name artikel 6.1 van dit besluit voor het personeelslid geldt.

In het eerste lid wordt gesproken van «arbeid verrichten» en in het tweede lid van een toelage «per gewerkt uur». Deze terminologie is gekozen om het duidelijk te laten zijn dat tevens onderscheid moet worden gemaakt tussen de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren en de vergoeding voor consignatiediensten op «gevoelige» tijden.

De toelage voor het werken op ongebruikelijke uren wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van schaal 6.

#### *Artikel 4.14*

In dit artikel gaat het om de situatie dat een personeelslid blijvend aanzienlijk in inkomsten achteruit gaat door het buiten zijn toedoen wegvallen of verminderen van de toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke werkuren (artikel 4.13). Deze voorziening heeft niet het karakter van een garantieregeling, maar van een overgangsregeling, dat wil zeggen dat wordt beoogd een aanzienlijke vermindering van inkomsten minder abrupt te doen verlopen.

Het zesde lid bepaalt dat voor de toepassing van het eerste tot en met het vijfde lid van dit artikel nadere regels worden vastgesteld. Het betreft hier onder meer bepalingen omtrent de omvang en de duur van de toelage, de invloed die bepaalde veranderingen in de bezoldiging van betrokkene op de toelage hebben, hoe moet worden gehandeld in geval van langdurige ziekte, bij een uitkering krachtens het BWOO, enz.

#### *Artikel 4.15*

Dit artikel biedt de mogelijkheid een toelage toe te kennen voor een extra gebondenheid aan de dienst. In beginsel gaat het hierbij om periodieke passieve tijd- en plaatsgebondenheid buiten de vastgestelde werktijden, die voortvloeit uit de aard van de dienstbetrekking en daarvan een wezenlijk onderdeel vormt. Een uitputtende opsomming van dergelijke functies is niet mogelijk.

Gewezen kan worden op functies, die (mede) inhouden taken op het gebied van onderhoud en reparatie en van bijvoorbeeld communicatie- en transportmiddelen, van installaties en apparatuur van waterleiding- en energiebedrijven. Voorts functies op het terrein van milieu, hygiëne en veiligheid of medische verzorging van mensen of dieren.

Het bereikbaar en beschikbaar zijn betekent niet in alle gevallen een gelijke mate van gebondenheid. De verschillen komen in hoofdzaak neer op de mate van beperking van de bewegingsvrijheid en hangen veelal samen met de wijze waarop de dienst functioneert, de aard van de werkzaamheden en de werkomstandigheden.

Gezien de gevarieerdheid van de situaties die zich kunnen voordoen, is het echter niet mogelijk om de beloning voor de activiteiten als hiervoor bedoeld exact af te stemmen op de feitelijke situatie. Ter wille van eenvoud en duidelijkheid, alsmede ter voorkoming van te vergaande verfijning, wordt daarom voor de vaststelling van de toelage uitgegaan van de gemiddelde vorm van bereikbaarheid, waarin men door oproeping en/of instructie, zich direct van huis of een andere plaats in de privésfeer naar het werk dient te begeven. Slechts in het geval de bereikbaarheidsdienst de vorm heeft van consignatie op de werkplek wordt een hogere toelage toegekend omdat deze vorm een grotere beperking legt op de persoonlijke bewegingsvrijheid. Hierbij wordt aangetekend dat er overigens bij de vaststelling van de hoogte van de toelage voor deze

situaties van is uitgegaan dat het betrokken personeelslid tijdens de nachturen kan beschikken over slaapgelegenheid.

Op grond van het vierde lid kan het instellingsbestuur o.a. een regeling treffen voor het toekennen van een bereikbaarheids- en beschikbaarheids-toelage aan personeelsleden die in deeltijd werken.

Voor die gevallen, waarin er tijdens de consignatie op de werkplek een zodanige mate van paraatheid nodig is, dat van een eventueel aanwezige slaapgelegenheid geen gebruik kan worden gemaakt en er uit dien hoofde aanleiding is een hogere toelage toe te kennen, kan zondig een bijzondere regeling worden getroffen. Hierin voorziet eveneens het vierde lid van artikel 4.15.

De toelage kan slechts worden toegekend aan personeelsleden voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11. Aansluiting is namelijk gezocht bij hetgeen geldt bij de vergoeding van overwerk en de toelage voor onregelmatige dienst.

#### *Artikel 4.16*

Aanvankelijk bestond voor het oplossen van problemen met het behoud of de werving van schaars personeel slechts de toelage ex artikel 4.17 van dit besluit. Artikel 4.16 is specifiek voor wervings- en behoudtoelagen opgenomen.

Het is van belang op te merken dat de toelage in beginsel een tijdelijk karakter heeft, gelet op de veranderingen die zich voordoen op de arbeidsmarkt. Bij veranderde omstandigheden bestaat derhalve de mogelijkheid de toelage geheel of gedeeltelijk in te trekken op grond van artikel 4.18 van dit besluit. Aangezien de toelage deel uitmaakt van de bezoldiging in de zin van dit besluit, maakt hij tevens deel uit van de voor het personeelslid geldende pensioengrondslag.

De berekening van de toelage over een deel van de maand, respectievelijk de bevoegdheid tot het intrekken ervan, zijn geregeld in onderscheidenlijk artikel 4.1, lid 2, en artikel 4.18.

#### *Artikel 4.17*

Het artikel beoogt de mogelijkheid te handhaven aan het personeelslid een toelage toe te kennen op andere gronden dan in de voorgaande artikelen vermeld. Hiermee verkrijgt artikel 4.17 het karakter van een rest-artikel.

Het spreekt vanzelf, dat een toelage krachtens artikel 4.17 pas kan worden toegekend als het personeelslid het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, aangezien eerst de mogelijkheden binnen de salarisschaal behoren te worden gehanteerd. Wanneer echter een bepaalde groep van personeelsleden om een of andere reden voor een bijzondere toelage in aanmerking zou komen, dan behoeft, ter wille van de homogeniteit van de groep, niet strikt de hand te worden gehouden aan de regels, dat men het maximum van de schaal moet hebben bereikt.

#### *Artikel 4.18*

Dit artikel bevat een bepaling over de intrekking van de toelagen, die krachtens de artikelen 4.10, 4.16 en 4.17 zijn toegekend. Gekozen is voor de constructie, dat aan het instellingsbestuur de opdracht wordt gegeven de toelage in te trekken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend zijn komen te vervallen. Niettemin behoudt het instellingsbestuur de mogelijkheid de toelage te handhaven, wanneer uit beleids-overwegingen voldoende redenen aanwezig worden geacht om de toelage niet in te trekken. Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn wanneer een personeelslid langdurig een toelage heeft genoten en eerst



tegen het einde van zijn loopbaan de grond voor het bestaan van de toelage verdwijnt.

Het is terecht gebruikelijk, dat de toelagen bedoeld in de artikelen 4.10 en 4.16 worden ingetrokken of komen te vervallen, wanneer voor het desbetreffend personeelslid een hogere salarisschaal gaat gelden. De toelage is in eerste instantie aan het personeelslid gegeven in de positie die hij heeft met de op dat moment voor hem geldende salarisschaal. Men pleegt dan bij de salarisinspasing in de nieuwe schaal rekening te houden met de toelage die in de oude schaal werd genoten.

In de tekst van artikel 4.18 wordt ook de mogelijkheid open gehouden om een toegekende toelage gedeeltelijk (of gefaseerd) in te trekken.

#### *Paragraaf 4. Vakantie-uitkering*

##### *Artikel 4.19*

De vakantie-uitkering wordt berekend over de bezoldiging; dit is de som van het salaris van het personeelslid en de toelagen (artikel 1.2, sub g).

Er is voor gekozen de vakantie-uitkering ook over de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren te berekenen, omdat deze toelage, hoewel aan fluctuaties onderhevig, toch moet worden beschouwd als honorering voor werk, dat voortvloeit uit een werktijdregeling. De overwerkvergoeding is daarentegen meer een vergoeding, die voortvloeit uit incidentele diensten buiten de werktijden. In het besluit wordt de vakantie-uitkering dan ook niet over deze vergoeding berekend.

##### *Artikel 4.20*

In het algemeen zal de betaling van de vakantie-uitkering plaatsvinden in de maand mei. Desgewenst kan eventueel aan betrokkenen ten behoeve van de vakantiedoelinden (bijvoorbeeld wegens vroege vakantie of reservering) een voorschot op de vakantie-uitkering worden gegeven. In het algemeen dient dit voorschot te worden beperkt tot een bedrag berekend over het reeds verstreken deel van de uitkeringsperiode.

#### *Paragraaf 5. Uitkering om redenen van werving of behoud*

##### *Artikel 4.21*

Dit artikel vormt de grondslag voor de mogelijkheid voor het instellingsbestuur om aan het personeelslid een uitkering in het vooruitzicht te stellen, wanneer hem de voorwaarde is gesteld een bepaalde termijn zijn functie uit te oefenen.

Indien het personeelslid de dienst verlaat door ontslag voor het verstrijken van die termijn, zal – behoudens het derde lid – geen (gedeeltelijke) uitbetaling van de premie moeten plaatsvinden. Daarmee zou namelijk de effectiviteit van een dergelijke maatregel (binding aan de dienst) worden ondermijnd. Wel kan in sommige gevallen op voorhand een tussentijdse toekenning van een deel van de voor de totale termijn geldende premie worden vastgesteld. Dit kan met name in de rede liggen, wanneer sprake is van een lange totale termijn. In alle gevallen dient het personeelslid schriftelijk in kennis te worden gesteld van de aan hem gestelde voorwaarden in de hier bedoelde zin en van de in het vooruitzicht gestelde premie.

Het ligt voor de hand de in het derde lid genoemde gedeeltelijke uitbetaling in het algemeen naar evenredigheid te laten plaatsvinden. De premie maakt gezien het geheel incidentele karakter ervan geen deel uit van de voor het personeelslid geldende pensioengrondslag.

## *Paragraaf 6. Vergoeding voor extra diensten*

### *Artikel 4.22*

De aanspraak op een vergoeding voor het verrichten van overwerk is geregeld in het eerste lid. De aanspraak beperkt zich tot personeelsleden voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11. Hiermede wordt aansluiting verkregen met de overeenkomstige beperking in artikel 4.13 van dit besluit (toelage voor het werken op ongebruikelijke uren). In de gevallen, waarin hoger gesalarieerde personeelsleden gedurende een langere termijn extra tijd opofferen, kan eventueel via gratificatieverlening een passende oplossing worden gevonden.

Wat onder overwerk wordt verstaan is omschreven in het tweede lid. Er dient sprake te zijn van arbeid buiten de voor het personeelslid geldende werktijden, voor zover daardoor het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden.

Indien de overeengekomen werktijd wordt overschreden, ontstaat recht op een overwerkvergoeding. Het vijfde lid is zo geformuleerd dat deeltijdwerkers wat betreft overwerkvergoeding volledig gelijk geschakeld worden met personeelsleden met een volledige werktijd.

Ten aanzien van het zevende lid dient voor de goede orde te worden aangetekend, dat het in dit lid bedoelde bedrag in geld (het normale uurloon) in voorkomende gevallen wordt toegekend naast het bedrag in geld bedoeld in het vijfde lid, sub b (de procentuele toeslag op het salaris per uur).

## *Paragraaf 7. Non-activiteit*

### *Artikel 4.23*

Als basis van de non-activiteitswedde geldt de laatstgenoten bezoldiging voordat de non-activiteit intrad, aangepast aan de algemene salarisherzieningen.

Als gedurende de non-activiteit aanspraak zou ontstaan op periodieke verhoging, heeft dit geen invloed op gedurende de non-activiteit te genieten bezoldiging.

Op het bedrag van bezoldiging worden wel de inkomsten uit een ambt, betrekking of beroep, aanvaard na de ingang van de non-activiteit of na de ingang van het verlof in mindering gebracht.

Wethouders en gedeputeerden ontvangen naast hun wedde geen kostenvergoeding. Zij moeten de kosten uit hun wedde bestrijden.

Personeelsleden die een dergelijke functie willen aanvaarden, kunnen dat op dezelfde rechtspositionele basis doen als geldt voor de in het eerste lid genoemde personen.

## **Hoofdstuk 5. Bezoldiging bij ziekte en overlijden**

### *Paragraaf 1*

Bezoldiging in geval van ziekte tijdens het dienstverband

### *Artikel 5.1*

Het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn dienst te verrichten, geniet gedurende de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan en vervolgens gedurende achttien maanden, bij een vaste aanstelling, of twaalf maanden, bij een aanstelling in tijdelijke dienst, zijn volledige bezoldiging en daarna, tot de datum van ontslag, 80% van zijn bezoldiging.

De termijn van achttien of twaalf maanden wordt verlengd met de tijd gedurende welke het personeelslid gedeeltelijk, voor ten minste 45%, zijn werkzaamheden verricht.

Treedt een verhindering van vervulling van de functie binnen 30 dagen na de dag dat het personeelslid de dienst heeft hervat in, dan wordt dit gezien als een voortzetting van de vorige verhindering.

Ook als de achttien of twaalf maanden zijn verstreken geniet het personeelslid volledige bezoldiging als en zolang hij zijn dienst voor ten minste 45% verricht of als de ziekte in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid zijn te wijten. Van «overwegende mate» is sprake als de ziekte voor ten minste 50% aan de dienst valt toe te schrijven.

Vaak is het moeilijk vast te stellen of de ziekte, gezien de aard ervan, naar medisch oordeel haar oorzaak vindt in het werk of de bijzondere omstandigheden.

De Centrale Raad van Beroep heeft herhaalde malen te kennen gegeven dat de door het personeelslid aangevoerde bijzondere omstandigheden geobjectiveerd moeten worden. En dat naar gelang de ziekte in sterkere mate van psychische aard is, vooral sprake moet zijn van bestaande factoren die, in verhouding tot het werk en de werkomstandigheden gezien, een abnormaal of excessief karakter dragen (CRvB 14 juli 1983, TAR 1984, 8).

Het instellingsbestuur kan bepalen dat het personeelslid zijn dienst pas mag hervatten als het instellingsbestuur, na advies van de bedrijfsgezondheidsdienst, daarvoor toestemming verleent.

De toestemming is in ieder geval vereist, als het personeelslid meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen. Als blijkt dat het personeelslid tijdens de verhindering wegens ziekte op andere gronden aanspraak maakt op doorbetaling van bezoldiging wordt de aanspraak op doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte opgeschort.

#### *Artikel 5.2*

Als het personeelslid tijdens de verhindering, in het belang van de genezing door de bedrijfsgezondheidsdienst wenselijk geachte arbeid voor derden verricht, worden, zolang hij aanspraak heeft op volledige bezoldiging, de inkomsten uit deze arbeid op de bezoldiging in mindering gebracht.

Gedurende de tijd dat hij aanspraak kan maken op 80% van zijn bezoldiging worden de inkomsten op zijn bezoldiging in mindering gebracht, voor zover deze 20% van zijn bezoldiging te boven gaan.

#### *Artikel 5.3*

Geen aanspraak op bezoldiging bestaat:

- als de ziekte is voorgewend of zodanig overdreven is voorgesteld dat het niet terecht zou zijn dat verhindering wegens ziekte wordt aangenomen;
- als het personeelslid de verhindering tot vervulling van zijn functie zelf opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- als de verhindering wegens ziekte zich binnen een half jaar na de geneeskundige keuring voordoet en blijkt dat het personeelslid over zijn gezondheidstoestand onjuiste informatie heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, als gevolg waarvan ten onrechte een verklaring van geschiktheid voor het verrichten van de functie is verkregen, tenzij het personeelslid aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Aanspraak op bezoldiging vervalt, als het personeelslid:

- weigert aan een onderzoek vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst mee te werken of geen gevolg geeft aan een oproep daarvan;
- zonder voldoende reden nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven, dan wel zich niet houdt aan de hem gegeven geneeskundige voorschriften. Het weigeren van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard is hiervan uitgezonderd;
- zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- tijdens de verhindering wegens ziekte voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit door de bedrijfsgezondheidsdienst in het belang van de genezing gewenst wordt geacht;
- in gebreke blijft zijn werk te hervatten, tenzij hij daarvoor een door de gezondheidsdienst geldig erkende reden heeft opgegeven.

De aanspraak op bezoldiging, als bedoeld in artikel 5.1 vervalt geheel of gedeeltelijk als het personeelslid voorschriften, die voor zijn organisatie-eenheid ten aanzien van afwezigheid tijdens ziekte zijn bepaald, overtreedt.

Het personeelslid is gehouden mee te werken aan een onderzoek ter beantwoording van de vraag of hij nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem voorgescreven geneeskundige voorschriften of zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd.

Het instellingsbestuur kan op grond van bijzondere omstandigheden bepalen, dat het niet uitbetaalde bezoldigingsbedrag geheel of ten dele aan anderen dan aan het personeelslid zal worden uitbetaald. De niet uitbetaalde bezoldiging wordt alsnog aan het personeelslid uitbetaald, als de commissie die hernieuwd onderzoek verricht ten gunste van het personeelslid beslist.

## *Paragraaf 2. Bezoldiging of uitkering wegens ziekte na beëindiging van het dienstverband*

### *Artikel 5.4*

Het personeelslid dat tijdens zijn ziekte is ontslagen, kan aanspraak maken op een ziekingelduitkering ter grootte van de laatst genoten bezoldiging, voor zover de termijn van twaalf of achttien maanden gedurende welke hij, als hij niet was ontslagen, aanspraak zou hebben gemaakt op volledige bezoldiging nog niet is verstreken. Wat betreft de bepaling van de termijn van twaalf of achttien maanden wordt uitgegaan van de eerste maand volgend op die waarin de ziekte is ontstaan.

Voor het gewezen personeelslid in vaste dienst dat is ontslagen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd geldt een termijn van twaalf maanden. Of de betrokkene voor de beëindiging van het dienstverband wel of niet tijdens ziekte zijn werkzaamheden nog gedeeltelijk heeft verricht of wegens ziekte andere werkzaamheden heeft vervuld, doet hieraan niets af of toe.

Ontstaat de ziekte binnen een maand na het tijdstip van ingang van het ontslag dan kan het personeelslid ook aanspraak maken op een ziekingelduitkering na ontslag. Het personeelslid moet wel twee maanden voorafgaand aan zijn ontslag in dienst zijn geweest en de ziekte moet van zodanig aard zijn, dat het personeelslid ongeschikt is een soortgelijke functie te vervullen. Het personeelslid kan gedurende zijn ongeschiktheid, tot uiterlijk een jaar na aanvang daarvan, aanspraak maken op een ziekingelduitkering na ontslag ter grootte van zijn laatst genoten bezoldiging. Hij kan geen aanspraak maken op deze uitkering als hij met de aanvaarding van een volledige functie aanspraak kan maken op loon of bezoldiging, danwel op een uitkering krachtens de Ziektewet. Wordt het personeelslid binnen dertig dagen nadat de doorbetaling in verband met

herstel is gestaakt weer wegens ziekte ongeschikt een soortgelijke functie te vervullen, dan wordt de ingetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de betaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de termijnen van twaalf en achttien maanden zijn verstreken, worden perioden van ongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan dertig kalenderdagen zijn opgevolgd, samengeteld. Als het gewezen personeelslid bij ziekte na de beëindiging van zijn dienstverband geen aanspraak meer kan maken op een ziekingelduitkering na ontslag en toch nog arbeidsongeschikt is, heeft hij aanspraak op een ziekingelduitkering overeenkomstig de normen van de WAO, tenzij hij aanspraak maakt op een invaliditeitspensioen, of weigert een verzoek te doen op het instellen van een pensioenkeuring ter verkrijging van een dergelijk pensioen of een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag. De zinsnede «een uitkering overeenkomstig de normen van de WAO» doelt op de in die wet opgenomen artikelen die betrekking hebben op de uitkeringshoogte en uitkeringsduur en (op grond van de jurisprudentie) niet op de in artikel 30 van die wet opgenomen mogelijkheid om de aanspraak op de uitkering te beperken. Deze mogelijkheid is thans uitdrukkelijk in de regeling opgenomen. Op deze uitkering kan ook geen aanspraak gemaakt worden als het gewezen personeelslid de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt of aanspraak heeft op loon of bezoldiging uit een andere functie die hij op of na zijn ontslag aanvaard heeft, dan wel op een uitkering krachtens de WAO. Het bovenstaande is ook van toepassing op het gewezen personeelslid dat op het tijdstip van ingang van zijn ontslag niet arbeidsongeschikt is, maar dit wel is binnen een maand daarna.

#### *Artikel 5.5*

Als het gewezen personeelslid waarschijnlijk binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag bevalt, ontvangt zij ingevolge de Wet van 6 juni 1991, Stb. 347 haar laatst genoten bezoldiging gedurende een periode aanvangende met de eenenveertigste dag voor de vermoedelijke datum van de bevalling en eindigend met de zeventigste dag na de datum waarop de bevalling plaatsvond. Deze periode wordt ingevolge die wet verlengd tot zestien weken indien door een voortijdige bevalling de periode minder dan zestien weken heeft bedragen. Werd de bevalling niet binnen vier maanden na het ontslag verwacht, maar vond die desondanks toch binnen vier maanden plaats, dan ontvangt zij een uitkering gedurende de periode vanaf de datum van bevalling tot en met de zeventigste dag daarna.

Blijft zij daarna nog wegens ziekte arbeidsongeschikt of wordt zij dat binnen dertig dagen na de zeventigste dag na de bevalling, dan maakt zij aanspraak op een ziekingelduitkering na ontslag tot uiterlijk een jaar na de bevalling.

#### *Artikel 5.6*

In het eerste lid wordt een definitie gegeven van het begrip arbeidsongeschiktheid. Deze definitie is thans gelijklopend aan die van de WAO.

De laatst genoten bezoldiging of uitkering wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene herziening, die voor het gewezen personeelslid zou hebben gegolden als hij in dienst was gebleven.

Het bedrag wordt verminderd, dan wel verrekend met een invaliditeitspensioenuitkering. Ook wordt het bedrag verminderd of verrekend met de inkomsten die het personeelslid inmiddels is gaan genieten in verband met arbeid of bedrijf en de uitkering krachtens de AOW.

Het gewezen personeelslid dat ingevolge dit artikel recht heeft op

doorbetaling van bezoldiging, heeft eveneens aanspraak op vakantie-uitkering op grond van de artikelen 4.19 en 4.20.

### *Paragraaf 3. Overlijden en vermissing*

#### *Artikel 5.8 en 5.9*

Het toekennen van een uitkering in verband met overlijden en vermissing van het (gewezen) personeelslid is gedecentraliseerd.

### *Paragraaf 4. Overige bepalingen*

#### *Artikel 5.10*

In dit artikel is artikel 47 ARAR in gedecentraliseerde vorm opgenomen. Is het personeelslid in het genot van een toelage als bedoeld in artikel 4.13 of 4.15 onderscheidenlijk 16.4 of 16.6 dan stelt het instellingsbestuur voor de toepassing van dit hoofdstuk met betrekking tot de vaststelling van dat bezoldigingsdeel regels vast.

#### *Artikel 5.11*

Op wat het personeelslid terzake van dienstverhinderings wegens ziekte aan bezoldiging wordt uitgekeerd, wordt de uitkering in mindering gebracht die het personeelslid krachtens een wettelijke verzekering ontvangt als deze betrekking heeft op dezelfde ziekten en gebreken als waarop de aanspraak op bezoldiging betrekking heeft. Hetzelfde geldt voor een wijziging van een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsuitkering, als de wijziging met dezelfde ziekten en gebreken verband houdt.

Het bovenstaande vindt geen toepassing, als de wettelijke uitkering wordt genoten uit hoofde van een andere functie, die gelijktijdig wordt vervuld met de functie waaruit het personeelslid aanspraak op bezoldiging heeft, voor zover de wettelijke uitkering naar de inkomsten uit die andere functie wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

Dit artikel heeft in het tweede lid een redactionele wijziging ondergaan ten opzichte van het desbetreffende ARAR-artikel (artikel 48). Deze wijziging heeft tot doel de anti-cumulatie ook te kunnen bijstellen in een situatie dat de WAO-uitkering een verlaging ondergaat. In een dergelijke aanpassing werd niet voorzien. Door de introductie van een vervolgutkering in het kader van de TBA zal evenwel iedere WAO-uitkering na enige tijd een verlaging ondergaan.

#### *Artikel 5.12*

Dit artikel is toegevoegd om een volledig beeld te geven van de regelingen die van toepassing zijn.

#### *Artikel 5.13*

Het personeelslid dat geen ambtenaar is in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet ontvangt bij ziekte tijdens de duur van zijn dienstverband op het hem krachtens de Ziektewet toegekende ziekengeld een aanvulling tot zijn volle bezoldiging. Artikel 5.3 is op de aanspraak tot aanvulling van overeenkomstige toepassing.

## **Hoofdstuk 6. Arbeidsduur en werktijden**

### *Paragraaf 1. Arbeidsduur*

#### *Artikel 6.1*

Een wijziging ten opzichte van het ARAR is dat in het derde lid op grond van circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken van 20 april 1949 en 5 maart 1982 ook worden aangewezen als nationale feest- en gedenkdagen: Goede Vrijdag en 5 mei. Het instellingsbestuur stelt, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens wetten en voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, voor de personeelsleden werktijdregelingen vast.

Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van te voren bekend gemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werkzaamheden.

De arbeidsduur bedraagt gemiddeld op zijn hoogst 38 uur per week. De werktijd wordt door rusttijd onderbroken.

Met ingang van augustus 1985 is een arbeidsduurverkorting van 5% van kracht. Deze omvang, 2 uur per gewerkte week of 12 dagen op jaarbasis, rechtvaardigt een omzetting van de bestaande verlofdagen in een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Daardoor komt de arbeidsduurverkorting uit de sfeer van de verlofdagen en wordt zij onderdeel van de werktijdregeling. Dit heeft geleid tot een werktijd van gemiddeld 38 uur per week.

In principe wordt er niet gewerkt op zaterdagen en zondagen, en op erkende feest- en gedenkdagen, tenzij het dienstverband het onvermijdelijk maakt. Wordt er wel gewerkt op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen, dan met inachtneming van de volgende bepalingen.

– Werken op zondag is voor ten hoogste 26 zondagen per jaar toegestaan.

– Het personeelslid wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust gestoord, en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en voor hem geldende feestdagen zijn kerk te bezoeken.

Ook voor de personeelsleden die de wekelijkse rustdag op de Sabbat of de Zevendedag vieren, geldt dat zij hun kerkelijke verplichtingen zoveel mogelijk moeten kunnen nakomen. Zij moeten daartoe wel aan het hoofd van de organisatie-eenheid waarbij zij werkzaam zijn, hebben meegedeeld dat zij tot het desbetreffende kerkgenootschap behoren.

– De werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld dat het personeelslid bij voorkeur in, maar in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen gedurende twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen vrij van dienst is, waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden gesplitst.

Van de vastgestelde werktijdregeling kan afgeweken worden als het belang van de instelling het onvermijdelijk maakt, ingeval van oorlog, oorlogsgevaar en andere buitengewone omstandigheden. Het personeelslid moet dan wel in of over het tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rust van ten minste 24 uur genieten.

In bijzondere gevallen kan van het vaststellen van een werktijdregeling worden afgezien.

In uitzonderlijke gevallen kan van dit artikel worden afgeweken.

### *Paragraaf 2. Werktijden*

#### *Artikel 6.2*

Dit artikel heeft betrekking op twee varianten van de arbeidsduurverkorting: de meerjaren- en de lifetimevariant.

De keuze voor een bepaalde variant van de arbeidsduurverkorting, hetzij

voor een van beide in dit artikel geregelde varianten, hetzij voor een andere variant als voorzien in de circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken van 12 april 1985, AT 85/U614, is in beginsel aan het personeelslid. De onderscheiden varianten van de arbeidsduurverkortingen hebben gemeen, dat tegenover langere arbeidsweken gedurende zekere tijd een aantal compensatiedagen staat in de vorm van vrije tijd. De arbeidsduur zal evenwel ingevolge artikel 6.1, tweede lid, gemiddeld 38 uren per week (bij voltijds dienstverband) dienen te bedragen. Het instellingsbestuur zal de gekozen variant moeten vastleggen in de vorm van een werktijdregeling. Daarbij ligt het in de rede, dat voor in dienst tredend personeel de keuze van een van de mogelijke varianten inclusief de consequenties die deze keuze heeft voor de toepasselijke werktijdregeling, zal geschieden bij het bepalende gesprek over de arbeidsvoorwaarden. Ook voor het reeds in dienst zijnde personeel verdient het aanbeveling bedoeld keuzemoment eenmalig en in de tijd gecoördineerd te doen zijn. De opgespaarde vrije tijd dient duidelijk te worden onderscheiden van vakantieverlof, dit in verband met de verschillende consequenties van bijkomende omstandigheden zoals bijvoorbeeld ziekte. Wellicht ten overvloede zij opgemerkt, dat, nu de langere arbeidsweken moeten zijn vastgelegd in een werktijdregeling, van overwerk geen sprake is. Bovendien dient de werktijdregeling zodanig te zijn, dat er geen extra aanspraken ontstaan op toelagen wegens onregelmatige dienst.

Ingeval het personeelslid voor de in dit artikel geregelde meerjaren- of lifetimevariant kiest, zijn diens wensen, ook ten aanzien van de arbeidsduur per week, zowel gedurende langere arbeidsweken later, uitgangspunt. In de «spaarperiode» zijn die wensen, voor zover zij niet verder gaan dan een arbeidsweek van maximaal 42 uren per week, bepalend, dat wil zeggen worden zij ingewilligd, behoudens de mogelijkheid dat het instellingsbestuur het desbetreffende verzoek afwijst op de grond, omschreven in het derde, onderscheidenlijk vierde lid. Een verdergaande verlenging van de arbeidsduur per week is slechts mogelijk in overeenstemming met het instellingsbestuur, uiteraard binnen de wettelijke grenzen. De wensen van het personeelslid in de latere fase zullen naar de mening van de ondergetekenden in het algemeen geen problemen geven. Denkbaar is evenwel dat het instellingsbestuur – in overeenstemming met het orgaan voor georganiseerd overleg – om redenen van dienstbelang in het kader van de onderhavige werktijdregelingen een minimale arbeidsduur van bijvoorbeeld 20 uren per week vaststelt.

Afgezien van beperkingen met het oog op de goede gang van zaken ten aanzien van de maximale arbeidsduur per week kunnen zich ook situaties voordoen waarin het belang van de dienst zwaarder weegt dan de wens van het individuele personeelslid volgens de meerjaren- of lifetimevariant te mogen werken. Hierboven is reeds melding gemaakt van de mogelijkheid dat het instellingsbestuur het betreffende verzoek van het personeelslid weigert op de grond, omschreven in het derde of vierde lid. De weigeringsgrond, neergelegd in het derde lid, is categoriaal, dat wil zeggen betreft de categorie waartoe het personeelslid behoort. Over het uitsluiten van een categorie personeelsleden van de mogelijkheid te kiezen voor één of beide in dit artikel geregelde varianten van de arbeidsduurverkortingen in verband met het belang van de dienst, dient het instellingsbestuur de overeenstemming te bereiken met het orgaan voor georganiseerd overleg.

De weigeringsgrond, neergelegd in het vierde lid, betreft individuele gevallen.

In het vijfde en zesde lid zijn voorzieningen opgenomen in verband met beëindiging van het dienstverband. Opgemerkt zij nog dat de in het kader van de arbeidsduurverkortingen opgespaarde vrije tijd nimmer kan worden verzilverd.



### *Artikel 6.3*

In dit artikel is overeenkomstig de BiZa-circulaires van 10 december 1971 en 18 maart 1974 opgenomen dat aan personeelsleden van zestig jaar en ouder desgevraagd de faciliteit kan worden verleend, dagelijks een half uur korter te werken. Dezerzijds zal slechts met het geven van globale regels kunnen worden volstaan, die uiteraard op het individuele geval toepassing behoeven. Een van deze regels is, dat het niet juist is betrokkene te verplichten dagelijks een half uur korter te werken. De faciliteit kan dan ook slechts op verzoek worden verleend.

Deze maatregel beoogt de dagelijks te verrichten taak in individuele gevallen beter af te stemmen op de bij het ouder worden afnemende belastbaarheid. Met het oog hierop mogen de halve uren niet worden opgespaard. Verder ligt het in de rede dat de faciliteit alleen verleend wordt indien betrokkene geen bezoldigde nevenfuncties vervult. Indien dit het geval is, is dit een aanwijzing dat van verminderde belastbaarheid geen sprake is.

Tot slot zij opgemerkt dat het verrichten van overwerk zich in principe niet verdraagt met de behoefte tot korter werken. Indien het echter door onvoorziene omstandigheden noodzakelijk blijkt dat betrokkene overwerk verricht, dient over het halve uur, waarover betrokkene geen vrijaf kan worden gegeven, overwerkvergoeding te worden verleend.

In het tweede lid is bepaald dat het instellingsbestuur nadere regels kan stellen. Hierin kan bijvoorbeeld worden aangegeven hoe de regeling ten aanzien van part-timers gehanteerd zal worden.

## **Hoofdstuk 7. Vakantie, verlof en buitengewoon verlof**

### **Inleiding**

Bij Koninklijk besluit van 17 september 1990, Stb. 498, is een aantal onderdelen van het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid, waaronder de regeling van vakantie, verlof en buitengewoon verlof, gedecentraliseerd.

De vaststelling van regels op deze gebieden is voor het overgrote deel een zaak van de instellingen zelf. Deze regels hebben geen betrekking op zwangerschaps- en bevallingsverlof: dit verlof is immers bij wet geregeld (Wet van 6 juni 1991, Stb. 1991, 347).

De regels kunnen door het instellingsbestuur niet worden vastgesteld dan in overeenstemming met de centrales.

### *Paragraaf 1. Vakantie*

#### *Artikel 7.3*

Dit artikel draagt het instellingsbestuur op regels vast te stellen omtrent de duur van de vakantie en hetgeen verder daarop betrekking heeft. Hiermee wordt bedoeld op de materie die wordt geregeld in de artikelen 24 tot en met 30e ARAR.

### *Paragraaf 3. Buitengewoon verlof*

#### *Artikelen 7.6 en 7.7*

Deze artikelen komen overeen met de artikelen 33 en 33a, eerste lid, ARAR, zoals gewijzigd bij besluit van 13 oktober 1993 tot wijziging van het ARAR en enkele andere reglementen ter zake van de uitoefening van grondrechten (Stb. 1992, 564). Deze bepalingen zijn expliciet opgenomen, omdat het hier gaat om meer dan alleen de belangen van werkgevers en werknemers.

#### *Artikel 7.8*

Dit artikel geeft een afzonderlijke grondslag voor buitengewoon verlof in verband met wetenschappelijke doeleinden. Volstaan is met een regeling op hoofdpunten. Het instellingsbestuur kan nadere voorschriften vaststellen. Deze kunnen onder meer betrekking hebben op de duur van het verlof, op het al dan niet geheel of gedeeltelijk doorbetalen van de bezoldiging, op de inrichting van een door de betrokkene uit te brengen verslag, enz.

#### *Artikel 7.10*

Dit artikel vormt de formele grondslag voor het treffen van bijzondere verlofregelingen in het kader van het raamakkoord betreffende centrale werkgelegenheidsgelden 1989.

### **Hoofdstuk 8. Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding en bijzondere voorzieningen in verband met ziekte**

#### *Paragraaf 1. Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding*

##### *Artikel 8.1*

Het personeelslid geniet te allen tijde bedrijfsgezondheidskundige begeleiding, niet alleen tijdens ziekte. Wel is het zo dat deze begeleiding uitsluitend gericht is op het personeelslid in zijn bedrijfssituatie, en niet daar buiten.

De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding geschiedt, volgens het tweede en vierde lid van dit artikel, door de bedrijfsgezondheidsdienst in samenwerking met het instellingsbestuur volgens ter zake opgestelde regels.

In het (nieuwe) derde lid is op grond van de Wet terugdringing arbeidsongeschiktheidsvolume (TAV), de verplichting opgenomen zorg te dragen voor de begeleiding van een zieke belanghebbende, gericht op zijn terugkeer in het arbeidsproces.

##### *Artikel 8.2*

Het personeelslid heeft de mogelijkheid de gezondheidsdienst te consulteren over de met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen. Het personeelslid kan ook een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek aanvragen. Het instellingsbestuur beslist, na overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst, op het verzoek.

Staat het personeelslid in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan een bijzonder gevaar voor zijn gezondheid bloot, of moet hij voor een goede vervulling van zijn functie aan bijzondere gezondheidseisen voldoen, dan wordt hij in overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst periodiek aan een onderzoek onderworpen.

Onderzoek kan ook in opdracht van het instellingsbestuur plaatsvinden als:

- er naar het oordeel van het instellingsbestuur gegronde reden bestaan voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van het personeelslid. Als gegronde reden worden aangemerkt veelvuldig ziekteverzuim, het zonder aanwijsbare oorzaak gedurende langere tijd leveren van een verminderde arbeidsprestatie, aanpassingsstoornissen in de werksituatie en het herhaaldelijk veroorzaken van of betrokken zijn bij kleine ongevallen;

– als het personeelslid niet langer volledig geschikt is gebleken voor de vervulling van de functie. Het onderzoek opent de mogelijkheid om te kijken of er voor die ongeschiktheid medische oorzaken zijn aan te wijzen en of er een mogelijkheid is tot plaatsing in een andere functie.

Blijkt bij het onderzoek dat de geestelijke en lichamelijke toestand van het personeelslid zodanig is, dat de belangen van het personeelslid, van de organisatie-eenheid of van de bij zijn functie-uitoefening betrokken derden zich er tegen verzetten dat het personeelslid zijn dienst blijft verrichten, dan wordt het personeelslid buiten dienst gesteld, tenzij het instellingsbestuur van oordeel is dat hem passende andere werkzaamheden kunnen worden opgedragen.

Ingeval van buitendienststelling wordt het personeelslid gelijk gesteld met degene, die wegens ziekte verhinderd is dienst te verrichten.

Het personeelslid is verplicht mee te werken aan vorengenoemde onderzoeken.

Ook moet hij medewerking verlenen aan onderzoeken ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van verhindering wegens ziekte zijn functie te vervullen en of er maatregelen en voorzieningen nodig zijn voor herstel van zijn gezondheid.

Met de verwijzing naar de artikelen van de Algemene burgerlijke pensioenwet wordt tot uitdrukking gebracht dat deze maatregelen of voorzieningen worden getroffen door het Algemeen burgerlijk pensioenfonds. De bedrijfsgezondheidsdienst heeft in dit opzicht niet alleen de taak de revalidatie te onderkennen, maar ook medewerking te verlenen aan de voorbereiding en uitwerking van het revalidatieplan, in samenwerking met het Algemeen burgerlijk pensioenfonds.

Als het advies van de bedrijfsgezondheidsdienst daartoe aanleiding geeft, kan het instellingsbestuur het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds verzoeken het personeelslid in aanmerking te brengen voor revalidatiemaatregelen of -voorzieningen.

#### *Artikel 8.3*

Het advies over het door of vanwege de bedrijfsgezondheidsdienst verrichte onderzoek, wordt zo spoedig mogelijk aan het personeelslid en het instellingsbestuur meegedeeld.

Het personeelslid dat zich met het advies niet kan verenigen, kan daartegen, binnen drie dagen nadat het aan hem bekend is gemaakt, schriftelijk zijn bedenkingen kenbaar maken bij het instellingsbestuur.

Behalve wanneer de bedenkingen van het personeelslid meteen voldoende gegrond worden geacht, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen vier weken, door een commissie van drie geneeskundigen een hernieuwd onderzoek ingesteld. De bedrijfsgezondheidsdienst wijst de commissieleden aan. De commissie deelt haar oordeel zo spoedig mogelijk mee aan het instellingsbestuur dat het personeelslid en de behandelend geneesheer weer op de hoogte stelt.

Kosten van een hernieuwd onderzoek komen voor rekening van de instelling. Eventuele reis- en verblijfkosten van het personeelslid worden hem vergoed op grond van artikel 9.3, onder a.

#### *Artikel 8.4*

Het personeelslid kan voor beantwoording van de vraag, of volledige dienstuitoefening al dan niet blijvend uitgesloten moet worden geacht, aan een afzonderlijk onderzoek worden onderworpen. Het onderzoek kan, als het personeelslid dat wil, bijgewoond worden door een door het personeelslid gekozen geneeskundige. Die kan ter zake mondeling of schriftelijk van advies dienen. Het personeelslid is gehouden aan een dergelijk onderzoek mee te werken. Blijkt uit het onderzoek dat het

personeelslid blijvend ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie, dan verzoekt het instellingsbestuur het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds daarover een beslissing te nemen. Het personeelslid wordt van dit verzoek schriftelijk op de hoogte gesteld.

#### *Paragraaf 2. Bijzondere voorzieningen in verband met ziekte*

##### *Artikel 8.5*

In bijzondere gevallen kan het personeelslid een tegemoetkoming worden toegekend in noodzakelijk gemaakte ziektekosten, die het personeelslid voor zichzelf en voor zijn medebetrokkenen heeft gemaakt, als daarin niet door een andere regeling wordt voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.

##### *Artikel 8.6*

Vindt de ziekte in overwegende mate haar oorzaak in de aard van de aan het personeelslid opgedragen werkzaamheden of bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en is zij niet aan zijn schuld of nalatigheid te wijten, dan worden de naar het oordeel van het instellingsbestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed.

##### *Artikel 8.7*

Op grond van artikel 45 ARAR had de invaliditeitsgepensioneerde tot zijn vijftenzestigste jaar recht op een uitkering van 18% van het invaliditeitspensioen (dat wil zeggen inverdiend pensioen inclusief de eventuele aanvullende uitkering op grond van de Abp-wet), indien zijn arbeidsongeschiktheid in overwegende mate is veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid te wijten is. Het doel van deze voorziening is, te bewerkstelligen dat de geïnvallideerde betrokkene met een invaliditeitsgraad van 80% of meer, een uitkering ontvangt van in totaal ongeveer 90% van zijn «eindloon». Door de aanpassing van het Abp-invaliditeitspensioen aan de maatregelen in het kader van TBA zou de bovenvermelde uitkering beneden het bedrag behorende bij 90% van het eindloon komen te liggen. Omdat dit een onbedoeld effect is, zijn het eerste tot en met het derde lid van artikel 45 ARAR zodanig aangepast dat dit wordt voorkomen.

## **Hoofdstuk 9. Overige rechten en plichten**

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### *Artikel 9.1*

In dit artikel zijn enkele fundamentele beginselen neergelegd, die niet alleen van belang zijn voor de rechten en plichten van werkgever en werknemer zoals in hoofdstuk 9 geregeld, maar meer in het algemeen voor de gehele relatie tussen de instelling als werkgever en de onderscheiden personeelsleden. Het eerste lid is ontleend aan artikel 1638z van het Burgerlijk Wetboek, het tweede lid aan artikel 1639d van dat wetboek.

## *Paragraaf 2. Standplaats en vergoeding van kosten*

### *Artikel 9.2*

In dit artikel is niet meer de tot voorheen algemeen geldende woonverplichting in of nabij de standplaats opgenomen. Dit wordt voor het goed functioneren van de dienst niet meer bij voorbaat noodzakelijk geacht.

Het blijft echter mogelijk, indien dit, gelet op de aard van de functie, voor een goede vervulling daarvan noodzakelijk is, het personeelslid te verplichten zich metterwoon in een bepaalde gemeente of gebied te vestigen. Een dergelijke noodzaak doet zich in het algemeen voor wanneer het personeelslid zich in verband met de aard van zijn functie binnen korte tijd van zijn woning naar de plaats waar hij zijn werkzaamheden dient te verrichten, moet kunnen verplaatsen.

### *Artikel 9.3*

Het instellingsbestuur zal op grond van dit artikel een regeling kunnen vaststellen met betrekking tot de vergoeding van kosten voor reis- en verblijfskosten, enzovoort.

Het tweede lid bepaalt dat het instellingsbestuur regels kan vaststellen met betrekking tot de betaling van de door de instelling verstrekte kost, inwoning, woning en andere emolumenten.

## *Paragraaf 3. Wijzigingen van functie of van werkzaamheden*

### *Artikel 9.4*

Dit artikel geeft de mogelijkheid, wanneer het belang van de dienst dit verlangt, het personeelslid een andere functie op te dragen. Het personeelslid is verplicht deze functie te aanvaarden, die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen.

### *Artikel 9.5*

Ingevolge dit artikel kan het personeelslid worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Daarbij moet zoveel mogelijk worden rekening gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers of uitgesloten in particuliere dienst. Uitzondering op deze regel geldt als het openbaar belang noodzakelijk maakt dat de werkzaamheden zonder onderbreking doorgang vinden en tevens moeten de werkzaamheden door de overheid in eigen beheer worden genomen.

## *Paragraaf 4. Studie*

### *Artikel 9.6*

Al dan niet op verzoek van het personeelslid kan deze een studie volgen, indien naar het oordeel van het instellingsbestuur het belang van de instelling dat vordert.

De ingevolge het tweede lid te stellen regels kunnen onder meer betreffen het studieverlof, tegemoetkoming in de studiekosten, de terugbetaling van de tegemoetkoming in deze studiekosten.

## *Paragraaf 5. Aansprakelijkheid en schadeloosstelling*

### *Artikel 9.7*

Het eerste lid is ontleend aan artikel 1639da van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek, dat zelf alleen geldt in de civielrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer. De artikelen 170, derde lid, en 257 van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet overgenomen, omdat die in het algemeen gelden in de relatie tussen werkgever en werknemer en dus ook in de relatie publiekrechtelijke werkgever en het personeelslid.

## *Paragraaf 6. Overige onderwerpen*

### *Artikel 9.8*

Ingevolge dit artikel dient het instellingsbestuur regels vast te stellen met betrekking tot een aantal onderwerpen.

Het gestelde onder a betreft het aanvaarden en verrichten van nevenwerkzaamheden. De beslissing om al dan niet een vergunning te geven nevenwerkzaamheden te aanvaarden of te verrichten is een zaak van het instellingsbestuur. Het instellingsbestuur kan aan een vergunning voorwaarden en beperkingen verbinden. De hierbedoelde regels zullen daarin moeten voorzien.

### *Artikel 9.9*

Op grond van dit artikel kan het instellingsbestuur regels vaststellen met betrekking tot een aantal onderwerpen die thans zijn geregeld in onderscheidenlijk de artikelen 56 en 65 van het ARAR.

### *Artikel 9.10*

Dit artikel bevat een meldingsplicht bij verhindering. Als het personeelslid door ziekte of wegens andere redenen verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht daarvan onder opgaaf van redenen zo tijdig mogelijk mededeling te doen, om vertraging of hinder van dienst zo veel mogelijk te voorkomen.

### *Artikel 9.11*

Het is het personeelslid in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te eisen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij het instellingsbestuur het goedvindt.

Het aannemen van steekpenningen is echter onvoorwaardelijk en ten strengste verboden.

### *Artikel 9.12*

Het personeelslid dat in contact staat of in contact heeft gestaan met een persoon die een infectieziekte heeft, mag zijn dienst niet verrichten en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen dan met toestemming van het instellingsbestuur. Het instellingsbestuur verleent deze toestemming slechts na positief advies van de bedrijfsgezondheidsdienst. Het personeelslid moet zo snel mogelijk de bedrijfsgezondheidsdienst van zijn situatie op de hoogte stellen.

Hij moet zich gedragen overeenkomstig de door de gezondheidsdienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een onderzoek. Het personeelslid geniet volledige bezoldiging gedurende de periode waarin hij ingevolge dit artikel niet in staat is zijn functie te vervullen.

### *Artikel 9.13*

Aan het vrouwelijk personeelslid dat een kind borstvoeding geeft en dit heeft gemeld, moet de gelegenheid worden gegeven het kind te voeden.

### *Artikel 9.14*

Wegens buitengewone toewijding of bijzondere vervulling van de functie kan het personeelslid worden beloond. De beloning kan zijn extra verlof, tevredenheidsbetuiging of een gratificatie als bedoeld in artikel 4.9.

## **Hoofdstuk 10. Disciplinaire maatregelen**

### *Artikel 10.1*

Het instellingsbestuur kan het personeelslid dat zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, een disciplinaire maatregel opleggen.

Het tweede lid bevat een nadere aanduiding van het begrip plichtsverzuim. Het omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, dat een goed personeelslid in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Welke disciplinaire maatregelen zoal kunnen worden getroffen dient ingevolge het derde lid door het instellingsbestuur in regels te worden vastgelegd.

### *Artikel 10.2*

In dit artikel wordt vorm gegeven aan de door de Tweede Kamer der Staten-Generaal aangenomen motie-Roethof (Bijlagen Handelingen II, 1973–1974, 11 925, nr. 2) waarin de Kamer als haar mening uitsprak dat het gewenst is de openheid op het punt van de waarborging van het grondrecht van vrijheid van meningsuiting van ambtenaren te bevorderen, de rechtsbescherming effectiever te maken en de regering werd uitgenodigd om, met vermindering van welke vorm ook van preventief toezicht, daartoe benodigde procedurele waarborgen in het ARAR (artikel 82a) vast te leggen.

Het artikel bevat de waarborg dat tegen de ambtenaar niet opgetreden kan worden wegens overtreding van artikel 125a van de Ambtenarenwet, dan nadat een door de raad van bestuur ingestelde commissie een advies in de zaak gegeven heeft.

## **Hoofdstuk 11. Schorsing en non-activiteit**

### **Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt de schorsing en op non-actiefstelling *als ordemaatregel* geregeld, dit in tegenstelling tot schorsing krachtens hoofdstuk 10, die een disciplinaire maatregel is. Schorsing geschiedt van rechtswege, op non-actiefstelling vraagt om een beschikking. Hoewel op non-actiefstelling krachtens artikel 11.2 kan worden opgelegd indien een strafrechtelijke vervolging tegen een personeelslid is ingesteld, kan deze op non-actiefstelling uitsluitend bedoeld zijn om betrokkene, in afwachting van de rechtelijke uitspraak tijdelijk van zijn werkzaamheden te ontheffen, indien dit in het belang van het onderzoek, de instelling of betrokkene zelf is. Een dergelijke op non-actiefstelling kan nooit als disciplinaire maatregel bedoeld zijn, aangezien men onschuldig wordt geacht te zijn totdat zijn schuld is bewezen en tot dat moment ook niet kan worden gestraft.

### *Artikel 11.1*

Er is sprake van schorsing van rechtswege als het personeelslid op grond van een wettelijke maatregel, uitgezonderd een maatregel genomen in het belang van de volksgezondheid, van zijn vrijheid is beroofd.

Door de schorsing van rechtswege uit te breiden tot alle gevallen van vrijheidsbeneming op grond van een wettelijke bepaling, is de twijfel of er sprake is van schorsing van rechtswege in geval van gevangenisstraf of hechtenis uitgesloten.

Een personeelslid is ook van rechtswege geschorst als hij op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen (WBOPZ) van zijn vrijheid is beroofd. Een personeelslid dat psychisch ziek is en niet op grond van een bepaling van de WBOPZ in een psychiatrische inrichting wordt opgenomen, is niet van rechtswege geschorst. De ziektebepalingen van hoofdstuk 5 en 8 zijn op hem van toepassing.

### *Artikel 11.2*

Het personeelslid kan op non-actief worden gesteld als

- een strafrechtelijke vervolging wegens een misdrijf tegen hem is ingesteld.

Hiervan is sprake als de Officier van Justitie een gerechtelijk vooronderzoek uitlokt of tot dagvaarding overgaat (CRvB 23-10-1986 TAR 1987-5);

- het instellingsbestuur het voornemen tot onvoorwaardelijk ontslag, als disciplinaire maatregel, heeft meegedeeld, of het ontslag onvoorwaardelijk heeft opgelegd.

Deze mogelijkheid wordt gebruikt in de gevallen waarin sprake is van dringende redenen, zoals gedragingen, of eigenschappen van het personeelslid, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de dienstbetrekking te laten voortduren. Het ambtelijk ontslagrecht brengt echter met zich mee, dat ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel pas kan worden opgelegd nadat er gelegenheid is gegeven tot het afleggen van verantwoording. In plaats van ontslag op staande voet moet gebruik gemaakt worden van op non-actiefstelling, waaraan de consequentie van gehele of gedeeltelijke inhouding van de bezoldiging kan worden verbonden;

- naar het oordeel van het instellingsbestuur, het belang van de dienst het eist.

Uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 27 maart 1986, TAR 1986-134 blijkt dat de Centrale Raad het belang van de dienst niet snel aanwezig acht. De weigering van een personeelslid tot medewerking aan een onderzoek door externe deskundigen naar zijn functionering is dan pas een grond voor non-activiteit als zeer tijdig tot een dergelijk onderzoek zou zijn besloten en het personeelslid heel nadrukkelijk om medewerking was gevraagd. Gezien het tijdelijk karakter van de non-activiteit stond niet vast «dat in redelijkheid niet gewacht kon worden totdat een definitieve oplossing is gevonden».

### *Artikel 11.3*

Tijdens de schorsing of de non-activiteit kan de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden. De bezoldiging kan niet worden ingehouden als het personeelslid op non-actief is gesteld in het belang van de dienst, in een psychiatrische inrichting is geplaatst of in verzekering is gesteld, mits deze niet door voorlopige hechtenis is gevolgd. De inhouding kan gedurende de eerste zes weken voor ten hoogste 1/3 worden ingehouden, daarna kan zelfs de hele bezoldiging worden ingehouden. De bevoegdheid tot inhouding is een discretionaire. Als algemene richtlijn kan worden aangenomen, dat tot inhouding wordt



overgegaan als het personeelslid aan de reden van schorsing of non-activiteit schuld draagt, bijvoorbeeld als de non-activiteit voorafgaat aan disciplinair ontslag.

De uitbetaling van ingehouden bezoldiging is ook facultatief gesteld.

De ingehouden bezoldiging moet in ieder geval worden terugbetaald als achteraf blijkt dat het personeelslid aan de redenen die tot schorsing of non-activiteit hebben geleid, geen schuld heeft. Op de nabetaaling kunnen de inkomsten, die het personeelslid uit arbeid elders gedurende de schorsing of non-activiteit heeft genoten in mindering worden gebracht. Het instellingsbestuur moet van geval tot geval beoordelen of een dergelijke inhouding billijk is.

Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging kan tijdens de schorsing of non-activiteit aan anderen worden uitbetaald.

Als het personeelslid tijdens ziekte wordt geschorst of op non-actief wordt gesteld, dan ontleent hij aan artikel 5.1 aanspraak op bezoldiging.

## **Hoofdtuk 12. Ontslag**

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### *Artikel 12.1*

Het orgaan dat bevoegd is tot aanstellen, is ook bevoegd tot ontslaan.

Uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 17 oktober 1950 A.B. 1951-48, blijkt dat als de bevoegdheid tot aanstelling zonder voorbehoud is overgedragen, het overdragende orgaan ook de ontslagbevoegdheid heeft overgedragen.

#### *Artikel 12.2*

Als het personeelslid ontslag aanvraagt, wordt hem dit verleend. Ontslag op aanvraag wordt altijd eervol verleend. Is een strafrechtelijke vervolging wegens een misdrijf ingesteld of wordt een disciplinaire maatregel overwogen, dan kan de beslissing op de aanvraag tot ontslag worden aangehouden.

Het ontslag wordt niet eerder dan een maand en niet later dan drie maanden na de dag waarop de ontslagaanvraag is binnen gekomen, verleend. Hiervan kan worden afgeweken als wordt overwogen het personeelslid een disciplinaire maatregel op te leggen, als het personeelslid er zelf om vraagt of het belang van de instelling het eist. Het personeelslid kan tot maximaal zes maanden na de dag waarop de aanvraag is binnen gekomen in dienst worden gehouden. Als er tot langer in dienst houden wordt besloten, moet in redelijkheid met de belangen van het personeelslid rekening worden gehouden.

#### *Artikel 12.3*

Het personeelslid dat de leeftijd van vijftig jaar nog niet heeft bereikt, kan ontslag vragen met het oog op een uitkering op grond van de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden. Het instellingsbestuur is verplicht het ontslag te verlenen nadat door middel van een verklaring daarover van het bestuur van het Algemeen burgerlijk pensioenfonds is komen vast te staan, dat op de datum van ontslag recht ontstaat op een uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden.

De normale opzeg- of ontslagtermijn, van maximaal drie maanden na de datum waarop het personeelslid de aanvraag heeft ingediend, geldt hier ook. Als het personeelslid er om vraagt, kan van deze termijn worden afgeweken.

Deze maatregel is niet van toepassing op personeelsleden op wie een regeling van functioneel leeftijdsontslag van toepassing is.

## *Paragraaf 2. Ontslag uit tijdelijke dienst*

### *Artikel 12.4*

Is de vast bepaalde termijn waarvoor het personeelslid tijdelijk is aangesteld, verstreken, dan eindigt de dienstbetrekking van rechtswege.

Als het dienstverband na het verstrijken van de termijn nog voortduurt, wordt dit van rechtswege geconverteerd in een aanstelling voor onbepaalde tijd zo bepaalt artikel 2.6. Aan het personeelslid dat is aangesteld in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd, of voor bepaalde tijd, zonder dat er sprake is van een vast bepaalde termijn, kan ontslag verleend worden, mits een opzeggingstermijn van één, twee of drie maanden in acht wordt genomen, afhankelijk van de tijd, die het personeelslid onafgebroken in dienst is geweest.

Het instellingsbestuur kan niet tijdens de zwangerschap, het bevallingsverlof of als het personeelslid haar dienst heeft hervat, gedurende een periode van zes weken na het bevallingsverlof opzeggen.

Ook kan niet opgezegd worden vanwege het feit dat het personeelslid een beroep gedaan heeft op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het ontslag kan, al dan niet op aanvraag van het personeelslid, ingaan voor de afloop van de opzeggingstermijn. Gebeurt dit niet op aanvraag van het personeelslid, dan wordt hem bij wijze van schadeloosstelling een bedrag uitbetaald gelijk aan de bezoldiging over de periode die aan de in acht te nemen opzeggingstermijn ontbreekt.

## *Paragraaf 3. Ontslag wegens reorganisatie*

### *Artikel 12.5*

Het personeelslid kan eervol ontslag verleend worden:

- als zijn functie wordt opgeheven.

Onder functie wordt verstaan het samenstel van werkzaamheden, waarmee het personeelslid is belast. Er is sprake van opheffing van een functie, als de werkzaamheden waaruit het samenstel bestaat, zich voor een belangrijk deel niet meer voordoen, of het samenstel uiteenvalt. De Centrale Raad oordeelde dat als er tussen de oude en de nieuwe functie een zodanig reëel en principieel verschil is in taak en verantwoordelijkheid, er sprake is van opheffing van de oude betrekking.

- als gevolg van overtolligheid door reorganisatie van de organisatie-eenheid, of door vermindering van werkzaamheden bij die organisatie-eenheid.

Wat onder organisatie-eenheid moet worden verstaan, is afhankelijk van de wijze waarop de instelling dit in haar reglement heeft gedefinieerd.

Het personeelslid kan alleen op deze gronden worden ontslagen, als na zorgvuldig onderzoek is gebleken dat het personeelslid geen passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen of hij dergelijke werkzaamheden weigert te aanvaarden.

Voor ontslag wegens overtolligheid is voor personeelsleden in vaste dienst een bepaalde volgorde vastgelegd om in voorkomend geval de te verlenen ontslagen te kunnen individualiseren. Er zij op gewezen dat een ontslag in dit kader aan degenen «die dat wensen», geen *verwijtbare* werkloosheid tot gevolg heeft. In het belang van de instelling kan van deze rangorde worden afgeweken. Daarvan is sprake als meer dan 1% van de personeelsleden in vaste dienst, met een minimum van vijf, moet afvloeien.

Bij ontslagverlening wegens opheffing van de functie of overtolligheid wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

Een personeelslid kan ontslag wegens verplaatsing van de organisatie-eenheid worden gegeven, als op grond van aan zijn persoonlijke

omstandigheden ontleende en door het instellingsbestuur erkende bedenkingen in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich naar de verplaatsing voegt.

Het ontslag wordt niet verleend als het instellingsbestuur het mogelijk acht het personeelslid andere passende werkzaamheden op te dragen, waarvoor zijn bedenkingen niet gelden. Als het personeelslid deze werkzaamheden weigert te aanvaarden, pleegt hij plichtsverzuim.

Uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 29 december 1971, A.B. 72-233, valt af te leiden dat het personeelslid in beginsel bij verplaatsing van de organisatie-eenheid verplicht is zich naar die verplaatsing te voegen, behoudens erkenning van zijn bedenkingen daartegen.

Binnen een jaar nadat het personeelslid de hem opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan hem eervol ontslag verleend worden, als de werkzaamheden toch niet passend blijken te zijn.

#### *Paragraaf 4. Functioneel leeftijdsontslag*

##### *Artikel 12.6*

Voor bepaalde functies, is gezien de wisselende omstandigheden waaronder ze moeten worden vervuld, een leeftijdsgrens ingesteld. Als een personeelslid de aan de functie verbonden leeftijdsgrens bereikt, wordt hem eervol ontslag verleend met ingang van de maand volgend op die waarin de leeftijdsgrens wordt bereikt.

Heeft het personeelslid bij de inwerkingtreding van het aanwijzingsbesluit de gestelde leeftijdsgrens bereikt, dan wordt eervol ontslag verleend met ingang van de eerste dag van de maand waarop het besluit in werking is getreden.

Op aanvraag van het personeelslid of in het belang van de instelling kan het ontslag worden opgeschort, steeds voor de duur van een jaar. Wel is vereist dat het personeelslid gezien de uitslag van het bedrijfsgezondheidskundig onderzoek zowel lichamelijk als geestelijk in staat moet worden geacht de functie te kunnen blijven uitoefenen. Als uit de keuring blijkt dat het personeelslid ongeschikt is geworden, kan hem tussentijds ontslag worden verleend.

Het personeelslid dat ontslag heeft gekregen wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, heeft recht op een uitkering wegens functioneel leeftijdsontslag.

#### *Paragraaf 5. Overige ontslaggronden*

##### *Artikel 12.7*

Aan personeelsleden die lid van gedeputeerde staten of wethouders zijn geweest en waarvoor geen herstel in actieve dienst mogelijk is, wordt eervol ontslag verleend. Dit geldt ook voor de personeelsleden aan wie buitengewoon verlof verleend is.

##### *Artikel 12.8*

Aanvaardt het personeelslid een benoeming tot minister of staatssecretaris, dan wordt hem met ingang van de dag van aanvaarding eervol ontslag verleend.

##### *Artikel 12.9*

Dit artikel geeft aanvullende ontslaggronden.

De grond genoemd in het eerste lid onder g is aangevuld met een concretisering met betrekking tot de leden van de wetenschappelijke staf.

De woorden «wezenlijk tekort blijft schieten» beogen tot uitdrukking te brengen dat het niet gaat om een eenmalig oordeel, maar om een herhaalde constatering van ernstig in gebreke blijven. Die constatering zal uitdrukkelijk in het kader van de formele personeelsbeoordeling moeten zijn gedaan en met betrokkene besproken, maar kan daarnaast ook bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken meermalen indringend punt van aandacht zijn geweest.

De hantering van deze geconcretiseerde ontslaggrond zal zich dienen te beperken tot situaties waarin betrokkene wezenlijk tekort schiet en tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen, die in artikel 13.7 onderscheidenlijk 14.11 van dit besluit zijn gesteld. Deze bepaling ziet derhalve niet op andere factoren die het instellingsbestuur kunnen nopen tot (het overwegen van) ontslag op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid of tot ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel. In die gevallen is – in tegenstelling tot het onderhavige geval – het algemene deel van de ontslaggrond van artikel 12.9, eerste lid onder g, van toepassing. Voor een disciplinaire maatregel is grond aanwezig als sprake is van ernstig in gebreke blijven in de wijze van functievervulling als gevolg van – laakbare, verwijtbare – eigen schuld of toedoen. In dat geval is geen reden aanwezig voor een inspanningsverplichting van het instellingsbestuur als bedoeld in artikel 12.11. De ondergetekenden wijzen er met nadruk op dat grote zorgvuldigheid is geboden bij het overwegen van een verstrekkende beslissing als hantering van de onderhavige ontslaggrond. Dat geldt niet alleen voor de vraag of er sprake is van wèl of niet verwijtbaar falen van betrokkene. Ook de instelling kan in gebreke zijn gebleven, bijvoorbeeld in de gevolgde aanstellings- en/of bevorderingsprocedure of in de – onvoldoende – begeleiding van betrokkene in zijn functioneren. Alsdan rust op het instellingsbestuur een versterkte inspanningsverplichting als bedoeld in artikel 12.11.

In het derde lid is bepaald dat bij een ontslagverlening op grond van het verlies van een vereiste van benoembaarheid als bedoeld in het eerste lid, onder a, of op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan in verband met ziels- of lichaamsgebreken, een opzeggingstermijn van drie maanden in acht moet worden genomen.

Indien het echter gaat om het verlies van een vereiste van benoembaarheid als gevolg van het verlies van een geldige verblijfstitel, behoeft deze opzeggingstermijn niet in acht te worden genomen. Hiermee wordt aangesloten bij het besluit van 16 februari 1990, Stb. 105.

#### *Artikel 12.12*

Tegen elke beschikking en dus tegen elk ontslagbesluit kan beroep worden ingesteld bij de rechter. Alvorens dat beroep kan worden ingesteld, dient de betrokkene een bezwaarschrift in te dienen bij het instellingsbestuur.

In dit artikel wordt voorgeschreven, dat het instellingsbestuur ten behoeve van de beslissing op het bezwaarschrift een adviescommissie instelt als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht. Het artikel regelt tevens de samenstelling van de commissie zodanig, dat de invloed van vertegenwoordigers van het personeel is gewaarborgd.

De procedure voor de behandeling van bezwaarschriften is uitvoerig geregeld in de Algemene wet bestuursrecht zelf.

In het derde lid is geregeld dat het ontslag, althans voor zover het gaat om een ontslag waarbij een opzeggingstermijn in acht moet worden genomen, wordt opgeschort tot een week nadat het instellingsbestuur heeft beslist op het bezwaar tegen het ontslagbesluit.

#### *Artikel 12.13*

Behoudens op de in dit hoofdstuk genoemde ontslaggronden kan eervol ontslag worden verleend op andere gronden. Op basis van dit artikel kan ontslag worden verleend als er sprake is van een «incompatibilité d'humeur», dat wil zeggen als er sprake is van een onoverbrugbare tegenstelling in persoonlijkheid tussen twee personeelsleden die uit hoofde van hun werkzaamheden op elkaar zijn aangewezen en door deze tegenstelling niet vruchtbaar kunnen samenwerken. Het gaat bij deze ontslaggrond om een subjectieve ongeschiktheid, namelijk om een ongeschiktheid in het oog van het instellingsbestuur. In een dergelijk geval dient het instellingsbestuur te voorzien in een ontslaguitkering die redelijk en billijk is. Dit betekent onder meer dat de uitkering nooit lager mag zijn dan die waarop het personeelslid aanspraak gemaakt zou hebben krachtens het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoek-personeel.

#### *Artikel 12.14*

Is het personeelslid gedurende de tijd dat hij recht heeft op wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, op een uitkering krachtens de Uitkeringsregeling 1966 of het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel, dan wel op herplaatsingswachtgeld krachtens de Algemene pensioenwet, een passend geachte functie aangeboden en blijkt binnen een jaar dat die functie toch niet passend is, dan kan hem op eigen aanvraag eervol ontslag uit die functie worden verleend. Voor de aanspraken op uitkering wordt het ontslag geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

### **Hoofdstuk 13. Bijzondere bepalingen voor het universiteitspersoneel**

#### *Paragraaf 1. Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel*

#### *Artikel 13.2*

De in dit artikel bedoelde aanloopschalen zijn bedoeld om een loopbaanbeleid mogelijk te maken. Eerst als betrokkene door zijn functioneren heeft aangetoond ten volle te voldoen aan de aan de desbetreffende functie-eisen zal een doorloop naar de maximumschaal kunnen plaatsvinden. Aanloopschalen mogen derhalve niet worden benut uit een oogpunt van kostenbeheersing. Met name de overgang van de ene naar de andere salarisschaal vergt een moment van kritische beoordeling van en bezinning op het functioneren en het loopbaanperspectief van het desbetreffende personeelslid.

#### *Artikel 13.3 en artikel 13.4*

Dit artikel legt de basis voor een universiteit om personen van uitzonderlijke kwaliteit aan te trekken. Het gaat om personen die wetenschappelijk zeer getalenteerd zijn en die zich op het toppunt van hun wetenschappelijk vermogen bevinden. In het BBWO werd nog bepaald dat een dergelijke toelage slechts kon worden toegekend aan zeer getalenteerde personen in sectoren waar een ernstig tekort aan personeel bestond. Dit criterium is echter vervallen, aangezien dit bemensingsprobleem kan worden opgelost door middel van de toelage en de uitkering om redenen van werving en behoud, bedoeld in de artikelen 4.16 en 4.21. Betrokkenen kunnen boven hun basissalaris een aanzienlijke toelage ontvangen, in betekenende mate afgestemd op de situatie op de arbeidsmarkt, waar tegenover staat dat het dienstverband tijdelijk is. Met andere woorden

betrokkenen dienen een keuze te maken tussen een aanzienlijk geldbedrag en de relatieve zekerheid van een vaste aanstelling. Doorgaans zal het hierbij gaan om hoogleraarsbenoemingen, hoewel de hantering van deze constructie ook voor ander wetenschappelijk personeel niet op voorhand is uitgesloten. De toelage valt geheel buiten het rechtspositieregime; het is geen inkomen in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet, noch voor de toepassing van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel. Een en ander is geregeld in een algemene maatregel van bestuur (Stb. 1987, 430) als bedoeld in artikel C 1, eerste lid, onder i, van de Algemene burgerlijke pensioenwet.

Het ligt in de rede dat betrokkene maximaal wordt afgeschermd van bureaucratische en andere beslommingen die hem of haar van zijn of haar wetenschappelijke opdracht zouden kunnen afhouden.

Is de persoon in kwestie reeds in vaste dienst verbonden aan de universiteit waar hem een toelage wordt aangeboden – in dat geval ter wille van zijn behoud voor de instelling – dan vindt omzetting van de aanstelling plaats in een aanstelling in tijdelijke dienst tenzij het instellingsbestuur anders bepaalt. Dit lijkt ondergetekenden in de gegeven situatie meer passend dan ongevraagd ontslag of ontslag op verzoek, gevolgd door wederaanstelling in tijdelijke dienst.

#### *Artikel 13.5*

Uit het oogpunt van kwaliteitshandhaving en -beoordeling van het wetenschappelijk personeel dienen aan alle betrokkenen eisen van bekwaamheid te worden gesteld niet eerst in verband met een aanstelling in vaste dienst maar reeds in verband met de aanstelling dan wel indienstneming zelf. Wat betreft de eisen te stellen aan elk lid van de wetenschappelijke staf zij verwezen naar de algemene kwalificatievoorwaarden genoemd aan het slot van de Kernnota inzake beleidsvoornemens betreffende het universitaire wetenschappelijk personeel (Kernnota BUWP). Voor zover aan het onderhavige artikel nog geen uitvoering is gegeven, blijven de bepalingen van de Richtlijn 1984 inzake de eisen van bekwaamheid universitair docent en universitair hoofd-docent van toepassing (zie artikel 17.9).

#### *Artikel 13.6*

Het in artikel 1.6 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek neergelegde beginsel van de academische vrijheid, toegespitst op de uitvoering en toepassing van het bij of krachtens dit besluit bepaalde, is opgenomen, omdat dit beginsel, daarop betrokken, relevant is voor de rechtspositie van het personeel. Daarnaast is aangegeven dat zowel op het instellingsbestuur als op de (overige) organen die in de instelling de verantwoordelijkheid dragen voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, de algemene plicht rust te bevorderen dat aan de overige eisen, die aan de vervulling van de universitaire kerntaken, het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek, behoren te worden gesteld, wordt voldaan en kan worden voldaan. Het tweede lid bepaalt, dat aan het personeelslid dat met het geven van wetenschappelijk onderwijs en/of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek is belast, ook daadwerkelijk de gelegenheid dient te worden geboden de ontwikkelingen op zijn vakgebied en de daaraan belerende gebieden op passende wijze te volgen, dit uiteraard binnen redelijke grenzen.

Hiermee is aangegeven dat in verband met de aan deze personeels-categorieën te stellen eisen tevens voorwaarden behoren te worden geschapen die het mogelijk maken aan die eisen ook te voldoen.

Het is niet goed mogelijk in een rechtspositiereglement – of op een

andere wijze – trefzeker te specificeren welke invulling dient te worden gegeven aan de in dit artikel geformuleerde opdrachten.

Immers, wat in concreto de norm dient te zijn, kan voor de verschillende vakgebieden uiteenlopen en aan wisseling onderhevig zijn. Wel kan worden gesteld dat met name de leden van het wetenschappelijk personeel op passende wijze – aard en inhoud van functie- en vakgebied in aanmerking genomen – in staat moeten worden gesteld de ontwikkelingen in en rond hun vakgebied adequaat te volgen om aan het vereiste niveau van hun output te kunnen (blijven) voldoen.

#### *Artikel 13.7*

Dit artikel is opgenomen om het streven van de ondergetekenden naar kwaliteitshandhaving en -bevordering van de wetenschappelijke staf ook rechtspositioneel te verankeren. De gestelde eisen zijn wezenlijk voor een juiste invulling van de hier bedoelde functies; zij vormen een neerslag van het hieromtrent gestelde in de Kernnota inzake beleidsvoornemens betreffende het universitair wetenschappelijk personeel (Kernnota BUWP). De noodzakelijkerwijze in algemene termen vervatte eisen dienen mede als toetssteen te fungeren bij de personeelsbeoordeling waarover artikel 3.2 van dit besluit handelt. Tevens kan het onderhavige artikel het instellingsbestuur houvast bieden, wanneer dit zich voor de vraag ziet gesteld of tot ontslag op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid dient te worden overgegaan.

De ondergetekenden beseffen – het is vorenstaand al aangestipt – dat de in dit artikel vervatte eisen, algemeen en abstract als deze zijn geformuleerd, zich niet rechtstreeks als praktische toetssteen laten hanteren, doch zij vertrouwen erop dat zij, door middel van concretisering en verfijning in de praktijk, richtinggevend kunnen en zullen zijn. Wel kan worden opgemerkt dat de zwaarte van de gestelde eisen kan variëren, afhankelijk van aard en niveau van de functie en van het vakgebied van betrokkenen.

#### *Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de assistenten in opleiding*

#### *Artikel 13.9*

In deze paragraaf worden voor de assistent in opleiding ten aanzien van genoemde bepalingen afwijkende regels gegeven.

#### *Artikel 13.10*

De aanstellingsgrond in het eerste lid van dit artikel is zoveel mogelijk analoog geformuleerd aan artikel 2.3, zesde lid, onder e, van het onderhavige besluit.

De ondergetekenden achten het wenselijk dat bij de aanstelling afspraken omtrent de doelstellingen van de aanstelling worden gemaakt en vastgelegd tussen de instelling en de toekomstige assistenten in opleiding.

Het vastleggen van deze afspraken heeft, in het tweede lid van dit artikel, de vorm van een eenzijdige rechtshandeling: het instellingsbestuur stelt vast.

Niettemin is deze rechtshandeling naar de inhoud tweezijdig: de toekomstige assistent in opleiding gaat ermee akkoord dat hij onder het regime van de afspraken wordt aangesteld.

Verlenging van de aanstelling ligt in de rede wanneer er sprake is van omstandigheden die voor rekening of risico van de werkgever liggen, bijvoorbeeld indien buiten de schuld van de assistent in opleiding en/of de promotor bepaalde factoren de voortgang van het onderzoek in ernstige mate verhinderen, zoals tekort aan onderzoekfaciliteiten enz.

Overigens is het denkbaar dat in de plaats van het hier bedoelde bestuur van de vakgroep, de leiding van een door het bestuur van enkele vakgroepen ingestelde werkgroep bij de aanstellingsprocedure wordt betrokken. Ook meerdere vakgroepsbesturen kunnen in onderlinge afstemming bij deze procedure worden betrokken. De ondergetekenden gaan ervan uit dat de resultaten van het onderzoek van de assistent in opleiding die is aangesteld voor de duur van ten hoogste twee jaren, eveneens worden vastgelegd in wetenschappelijke publikaties.

Dit artikel regelt niet de verdeling van het aantal assistenten in opleiding, die voor ten hoogste vier of ten hoogste twee jaren worden aangesteld. Dit is een zaak van interne planvorming binnen de instelling. Ter tegemoetkoming aan een wens van het bedrijfsleven is de aanstelling als assistent in opleiding waarbij het dienstverband niet gericht is op promotie maar de persoon wel wordt aangesteld ter verdere wetenschappelijke vorming en opleiding, mogelijk gemaakt. De aanstellingsduur is in die gevallen beperkt tot ten hoogste twee jaren. Met name kan hierbij worden gedacht aan de figuur van ontwerper in opleiding bij de technische richtingen en aan de figuur van de onderzoeker in opleiding op het gebied van de natuurwetenschappen.

Een van de doeleinden van de invoering van het systeem van de assistent in opleiding-plaatsen is verhoging van het aantal promoties. De ondergetekenden achten het dan ook wenselijk dat de universiteit voor een assistent in opleiding die voor het vervaardigen van een proefschrift of proefontwerp wordt aangesteld, een duidelijke verantwoordelijkheid neemt voor de promotie.

Verlenging van de aanstelling kan plaatsvinden. Het zevende lid van dit artikel bepaalt dat de aanstelling als regel geschiedt voor de volledige werktijd. Een aanstelling in deeltijd is dus niet uitgesloten. Hieraan wordt toegevoegd, dat bij deeltijdse aanstelling, het totale tijdsvolume van de aanstelling de twee, onderscheidenlijk vier volle jaren niet mag overschrijden. Het produkt van de aanstellingsomvang en de aanstellingsduur kan dus niet meer zijn dan vier, onderscheidenlijk twee jaren. Daarbij dienen de factoren aanstellingsduur en aanstellingsomvang in redelijk evenwicht tot elkaar te staan. De verlengingsmogelijkheid van het vijfde lid dient in geval van een aanstelling in deeltijd analoog te worden toegepast.

Ten slotte wordt opgemerkt, dat in voorkomende gevallen, de aanstelling van de assistent in opleiding die is aangesteld voor een periode van twee jaren en die tot promoveren in staat blijkt te zijn, kan worden omgezet in een aanstelling gericht op promotie met dien verstande, dat – behoudens de verlengingsmogelijkheid, bedoeld in het vijfde lid van dit artikel – de totale termijn waarin de assistent in opleiding op grond van achtereenvolgens het vierde en derde lid van dit artikel werkzaam is, de termijn van vier jaren niet mag overschrijden.

#### *Artikel 13.11*

Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende salarisschaal van bijlage B. Deze is tot stand gekomen via de vertaling van het percentage van schaal 10 waar de assistent in opleiding krachtens het BBWO aanspraak op had. Het betreft geen wijziging in de salariering.

#### *Artikel 13.12*

Dit artikel komt overeen met artikel 5b van het BBWO. Met de onderhavige voorziening wordt beoogd een aanvulling met een netto bedrag op het netto salaris van een assistent in opleiding te geven, in het geval zijn salaris zonder die toelage lager zou zijn dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage A. Om dit te bereiken is uit oogpunt van



doelmatigheid gekozen voor een constructie waarbij wordt gewerkt met bruto bedragen. Deze toelage valt niet onder het bezoldigingsbegrip.

#### *Artikel 13.13*

De assistent in opleiding moet in staat worden gesteld veel tijd te besteden aan wetenschappelijk onderzoek. Het tweede lid van dit artikel stelt deze tijd, met inbegrip van de tijd nodig voor opleiding en begeleiding, op ten minste 75%. Derhalve zal de omvang van de werktijd te besteden aan het geven van onderwijs – indien hij daarmee wordt belast – en aan het verrichten van bestuurstaken, op jaarbasis, niet meer kunnen zijn dan 25% van de tijd waarvoor hij is aangesteld.

Het ligt voor de hand dat onderwijstaken in het begin een meer routinematig karakter hebben, later zal het leveren van bijdragen aan het onderwijs meer in het verlengde van het eigen wetenschappelijk onderzoek liggen. Voorzover de assistent in opleiding wordt belast met andere werkzaamheden, dient het te gaan om werkzaamheden van wetenschappelijk niveau, waarvan de vervulling de in de akte van aanstelling vast te leggen doelstellingen van de aanstelling ten goede komen. De ondergetekenden gaan ervan uit dat de assistent in opleiding in geen enkel opzicht met beheerstaken zal worden belast. Als lid van de universitaire gemeenschap kan de assistent in opleiding wel participeren in bestuurlijke aangelegenheden. Hierbij dient echter te worden bedacht dat de eisen die de functie van assistent in opleiding stelt, vanzelfsprekend een uiterste beperking van bestuurslasten meebrengen, aangezien de door hem aan onderzoek te besteden tijd en de tijd nodig voor zijn opleiding op geen enkele wijze in het gedrang dient te komen. In die gevallen waarin het toepassen van wetenschappelijke inzichten een interactie van praktijk en onderzoek verlangt, is het aan te bevelen binnen de tijdsbesteding ruimte te laten voor het leggen en onderhouden van contacten met het bedrijfsleven.

Hoewel aanstelling van een assistent in opleiding bij een academisch ziekenhuis niet mogelijk is, is het niet ondenkbaar dat de assistent in opleiding, voor zover deze basisarts is, in het kader van zijn werkzaamheden bij de medische faculteit patiëntenzorgtaken in het ziekenhuis zou moeten verrichten. Het spreekt vanzelf dat dit er niet toe mag leiden dat daardoor verdringingseffecten optreden ten opzichte van arts-assistenten.

#### *Artikel 13.14*

De reden dat het instellingsbestuur erop toeziet dat het vakgroepsbestuur, na overleg met de aan te stellen assistent in opleiding en in overeenstemming met de aangewezen begeleider, dan wel promotor, een opleidings- en begeleidingsplan vaststelt, is gelegen in het gegeven dat het personeelsbeleid en -beheer een verantwoordelijkheid is van het instellingsbestuur. Enerzijds geeft genoemd plan aan waarop de assistent in opleiding, op het punt van opleiding en begeleiding, recht heeft en wat ter zake zijn verplichtingen zijn. Anderzijds worden in dit plan taken met betrekking tot de begeleiding van met name wetenschappelijk onderzoek aan leden van de vakgroep toebedeeld. Ingevolge artikel 9.42 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek behoort dit tot de competentie van het bestuur van de vakgroep. Bij de formulering van artikel 13.14 zijn deze bevoegdheden in acht genomen. Het vakgroepsbestuur kan, in voorkomende gevallen, daarbij ook het bestuur van andere vakgroepen betrekken.

Het opleidings- en begeleidingsplan wordt ingevolge dit artikel binnen drie maanden na de aanstelling aan de assistent in opleiding uitgereikt. Dit is een wijziging ten opzichte van het RRWO, dat bepaalde dat het bij aanstelling moest worden uitgereikt. De reden van de wijziging betreft het feit dat de assistent wanneer hij eenmaal in dienst is, beter in staat is om

invloed uit te oefenen op de inhoud van het plan. Het plan wordt na overleg met de assistent in opleiding en in overeenstemming met de aangewezen begeleider na ommekomst van een jaar, voor de verdere duur van de aanstelling nader ingevuld door het bestuur van de meest gereede vakgroep. Het ligt voor de hand dat dit eveneens na overleg met de assistent in opleiding geschiedt.

Deze kan daarbij ook het bestuur van andere vakgroepen betrekken. Het plan kan zonedig van jaar tot jaar worden bijgesteld.

De aan te wijzen begeleider, bedoeld in dit artikel, zal niet in alle gevallen dezelfde persoon zijn als de promotor. Wel is gewenst dat het toezicht geschiedt door een ervaren wetenschappelijk staf lid.

De begeleider is te beschouwen als de raadsman die de assistent in opleiding kan stimuleren zowel ten aanzien van de theoretische vorming als de praktische scholing en tot wie de assistent in opleiding zich steeds moet kunnen wenden om problemen in verband met zijn wetenschappelijk werk te bespreken.

Het opleidings- en begeleidingsplan dient tenminste de in het derde lid opgesomde onderwerpen te behelzen. Daarnaast dient het een indicatie te geven van de onderwijsbijdrage die in dat jaar van de assistent in opleiding wordt verwacht.

Dit betekent dat er als het ware een onderwijsplan wordt opgesteld. Vanzelfsprekend moet deze onderwijsbijdrage passen binnen de 25% die maximaal door de assistent in opleiding mag worden besteed aan het geven van onderwijs.

De assistent in opleiding heeft ook aanspraak op het ontvangen van onderwijs. Bij de wijze waarop de assistent in opleiding kennis en vaardigheden dient te verwerven kan worden gedacht aan door de assistent in opleiding te volgen (speciale) seminars, colloquia en andere vormen van cursorisch onderwijs (eventueel ook buiten de eigen universiteit) zonedig af te ronden met het afleggen van een tentamen of examen. Ook kan in voorkomende gevallen het volgen van stages van nut zijn. Hiertoe dient door de vakgroep een voldoende budget beschikbaar gesteld te worden.

#### *Artikel 13.15*

De algemene beoordelingsvoorschriften en -criteria kunnen voor de assistent in opleiding niet onverkort gelden; de beoordeling na één jaar dient plaats te vinden tegen de achtergrond van de aanstelling.

Ook de beoordeling op een ander moment dient tegen die achtergrond plaats te vinden.

Indien op grond van de beoordeling na één jaar de verwachting is gewettigd dat betrokkene de in de aanstelling omschreven doelstellingen niet zal bereiken, althans niet binnen de gestelde termijn, zal ontslag moeten worden overwogen. Dit ontslag zal zijn gebaseerd op artikel 12.4, zesde lid. Een goede beoordeling brengt met zich de inspanningsverplichting van de ter zake verantwoordelijken om de assistent in opleiding tot promotie te brengen, dan wel betrokkene anderszins in staat te stellen de in de aanstelling omschreven doelstellingen te bereiken. Volledigheidshalve wijzen de ondergetekenden erop dat de beoordeling van de assistent in opleiding die is aangesteld voor een periode van twee jaren, een geheel eigen karakter heeft en dientengevolge op die eigen aspecten dient te zijn gericht. Bij het opstellen van de beoordeling zullen de begeleider en, indien begeleider en promotor niet in één persoon zijn verenigd, de promotor, een belangrijke rol spelen. Het zal, gelet op de verantwoordelijkheid van het instellingsbestuur voor het personeelsbeheer, noodzakelijk zijn ook de functionaris bedoeld in artikel 13.18, bij de opstelling van de beoordeling te betrekken.

#### *Artikel 13.16*

Met inachtneming van het bepaalde in dit besluit en, voor zover het betreft de assistent in opleiding die is aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift of proefontwerp, van het bepaalde in het promotiereglement, stelt het instellingsbestuur voorschriften en, in verband met artikel 2.1, voor zover het de werving en selectie betreft, regels vast. Hieronder wordt kort aangeduid wat ondergetekenden met betrekking tot die voorschriften voor ogen staat.

#### **Een geschillenregeling**

Om de positie van de assistent in opleiding met waarborgen te omringen zal elk geschil tussen de assistent in opleiding en de bij zijn begeleiding en opleiding betrokken organen of personen moeten kunnen worden beslecht.

Hiertoe dient het instellingsbestuur te voorzien in een geschillenregeling. Voorkomen moet worden dat de hoogstpersoonlijke relatie tussen de assistent in opleiding en zijn leermeester wordt verstoord.

#### **Welke bestuursorganen op welke wijze bij besluitvorming te betrekken**

De assistent in opleiding is een personeelslid dat deelneemt aan wetenschappelijk onderzoek en daarnaast onderwijs ontvangt en, zij het niet in alle gevallen, geeft. Ingevolge artikel 4.2 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is het personeelsbeleid en -beheer de verantwoordelijkheid van het instellingsbestuur. De verantwoordelijkheden voor onderwijs en onderzoek berusten in belangrijke mate bij de bestuursorganen op het midden- en basisniveau. Met het oog daarop achten ondergetekenden het wenselijk dat het instellingsbestuur vaststelt, op welke wijze bestuursorganen op faculteits- en/of op vakgroepsniveau bij de besluitvorming worden betrokken. Het gaat hier om besluiten in het kader van de aanstelling, tussentijds ontslag, verlenging van de aanstelling, het vaststellen van het opleidings- en begeleidingsplan, de beoordeling en het opstellen van een getuigschrift.

Wat betreft de aanstellingsprocedure, stellen ondergetekenden zich voor dat het faculteitsbestuur op grond van artikel 9.27, eerste lid, onder c, van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek voorstellen tot aanstelling van de assistenten in opleiding doet aan het instellingsbestuur en dat bij het formuleren en beoordelen van die voorstellen het oordeel van het desbetreffende vakgroepsbestuur zeer zwaar zal wegen. Het ligt dan ook voor de hand dat die voorstellen vergezeld gaan van een advies van het vakgroepsbestuur. Ditzelfde geldt voor een voorstel tot tussentijds ontslag.

#### *Artikel 13.17*

Bij (tussentijdse) beëindiging van het dienstverband kan een getuigschrift – ook internationaal gezien – van waarde zijn omdat het een overzicht bevat van hetgeen door de desbetreffende assistent in opleiding aan wetenschappelijk onderzoek is verricht.

#### *Artikel 13.18*

Gelet op de specifieke rechtspositie van de assistent in opleiding, gelegen in het recht op intensieve opleiding en begeleiding en het recht om ten minste 75% van de tijd waarvoor hij is aangesteld, met inbegrip van de te ontvangen opleiding en begeleiding, te kunnen besteden aan wetenschappelijk onderzoek, lijkt het de ondergetekenden passend aan

elke assistent in opleiding, een personeelsfunctionaris toe te wijzen die deze specifieke aspecten bewaakt. Deze functionaris zal doorgaans een personeelslid van de centrale of decentrale dienst personeelszaken zijn, die meerdere assistenten in opleiding onder zijn hoede heeft. Denkbaar is ook dat een faculteitsbeheerder, die namens het instellingsbestuur bevoegdheden op het gebied van het personeelsbeheer uitoefent, met deze taak wordt belast. Van belang is dat deze functionaris op enige afstand staat van de directe werkrelaties, zodat hij op objectieve wijze op de handhaving van hetgeen is bepaald en afgesproken kan toezien. Tot slot wordt opgemerkt, dat het denkbaar is, dat er zich situaties kunnen voordoen dat er geen personeelsfunctionaris beschikbaar is die met deze taak kan worden belast. Het instellingsbestuur kan in dergelijke gevallen een andere (mede) met personeelsbeheerstaken belaste functionaris aanwijzen.

#### *Paragraaf 5. Bijzondere bepalingen voor medische specialisten*

##### *Artikel 13.26*

Ingevolge artikel 12.2, tweede lid, van de WHW worden in het bijzonder hoogleraren van de faculteit der geneeskunde van wie het vakgebied hen daarvoor in aanmerking doet komen, alsmede de andere leden van het wetenschappelijk personeel die op het desbetreffende vakgebied werkzaam zijn, in het academisch ziekenhuis in de gelegenheid gesteld tot het geven van wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en het doen van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek. Voor zover hun functie meebrengt dat zij mede worden belast met patiëntenzorg – hetgeen in de regel het geval zal zijn – behoeven zij ingevolge artikel 12.16, derde lid, van de wet tevens een aanstelling bij het academisch ziekenhuis. Ingevolge artikel 12.16, vierde lid, van de WHW, behoeft deze tweede aanstelling de instemming van het college van bestuur. Hetzelfde geldt ingevolge hetzelfde artikellid voor de beëindiging van de aanstelling bij het ziekenhuis door ontslag.

De aanstelling bij het ziekenhuis geschiedt, gezien de onlosmakelijkheid van de werkzaamheden, voor de duur van de aanstelling bij de universiteit. Discrepancies tussen de aanstelling bij de universiteit en die bij het ziekenhuis moeten zoveel mogelijk worden vermeden.

##### *Artikel 13.27*

Dit artikel vormt het spiegelbeeld van artikel 13.26.

Ook hier geldt dat de aanstelling bij het academisch ziekenhuis geschiedt voor de duur van de aanstelling bij de universiteit en dat discrepanties tussen de aanstelling bij het ziekenhuis en die bij de universiteit zoveel mogelijk moeten worden vermeden.

##### *Artikel 13.28*

Indien aanstelling plaatsvindt zowel bij de universiteit als bij het ziekenhuis dienen de raad van bestuur en het college van bestuur overeenstemming te bereiken over een aantal zaken.

In de eerste plaats dient te worden bepaald de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend ten aanzien van het personeelslid, zodat daarover later geen problemen kunnen ontstaan. Dit is niet alleen van belang voor de vraag wie met betrekking tot rechtspositionele zaken als bevoegd gezag moet optreden, maar ook ingeval de verantwoordelijkheid voor handelingen van betrokkene in het geding is.

In de tweede plaats moet de toepasselijkheid van de geldende rechtspositieregimes worden bepaald voor betrokkene.

### *Artikel 13.29*

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid, dat aan de medisch specialist die geen medische praktijk voor eigen rekening voert, door het instellingsbestuur een toelage wordt toegekend in verband met werkzaamheden ten behoeve van patiëntenzorg. Deze toelage behoort ingevolge artikel 1.2, sub g, tot de bezoldiging en telt mee voor de berekening van pensioen. De strekking van dit artikel is dat de desbetreffende medisch specialist, die immers geen praktijk voor eigen rekening voert, een inkomen wordt geboden, dat concurrerend is met een netto inkomen dat hij, althans een medisch specialist in hetzelfde specialisme, gemiddeld zou kunnen verwerven door middel van een medische praktijk voor eigen rekening bij een perifere ziekenhuis. Hierdoor wordt het de academische ziekenhuizen mogelijk gemaakt in dit opzicht te concurreren met de perifere ziekenhuizen. Het tweede lid maakt duidelijk, dat de toelage altijd een tijdelijk karakter heeft in deze zin, dat zij, behoudens een andersluidende beslissing van het instellingsbestuur, kan worden ingetrokken indien de grond waarop zij is toegekend, niet meer aanwezig is.

Ingevolge het derde lid dient het instellingsbestuur met betrekking tot de onderhavige «specialistentoelage» nadere regels vast te stellen.

Aangezien medische specialisten in een academisch ziekenhuis per afdeling plegen te declareren, ligt het in de rede, dat die regels erin voorzien, dat toelagen als in dit artikel bedoeld, slechts worden toegekend als alle medische specialisten van die afdeling afzien van het voeren van een medische praktijk voor eigen rekening. Voorts ligt het in de rede, dat die regels erin voorzien, dat de hoogte van de onderscheiden individuele «specialistentoelagen» door het instellingsbestuur eerst worden vastgesteld nadat de medische specialisten van de betrokken afdeling gezamenlijk een daarop betrekking hebbend voorstel bij die raad hebben ingediend. Daarvan kunnen «bonus/malus»-regelingen, die samenhangen met de daadwerkelijk geleverde produktie, deel uitmaken. De specialisten kunnen beter beoordelen dan het instellingsbestuur in welke mate ieder van hen bijdraagt aan het genereren van inkomsten door hun werkzaamheden ten behoeve van patiëntenzorg, welke inkomsten overigens niet alleen door het ziekenhuis worden geïnd maar ook, nu het medische specialisten betreft die geen praktijk voor eigen rekening voeren, als zodanig aan het ziekenhuis toekomen.

## **Hoofdstuk 14. Bijzondere bepalingen voor de Open Universiteit**

### **Inleiding**

In dit hoofdstuk dat de bijzondere bepalingen voor de Open Universiteit bevat, is de specifieke regeling voor wijziging van de betrekkingssomvang van de studiebegeleider, waarbij ook een flexibiliteitsvergoeding wordt voorzien, niet opgenomen. Aan deze bepaling is in de praktijk geen behoefte, aangezien de regeling niet meer wordt toegepast.

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### *Artikel 14.2*

De rechtspositieregeling voor het personeel van de Open Universiteit sluit aan bij de rechtspositieregeling voor het personeel van de universiteiten. Met het oog daarop is in het eerste en tweede lid de samenstelling van het personeel bepaald, welke in grote lijnen overeenkomt met die van het personeel aan universiteiten. Tot het personeel behoort enerzijds het wetenschappelijk personeel, dat naast hoogleraren uit het overige wetenschappelijk personeel bestaat, en anderzijds het ondersteunenden beheerspersoneel. Het derde lid tenslotte bepaalt de taak van het

wetenschappelijk personeel op overeenkomstige wijze als artikel 1.3, derde lid, van de WHW.

#### *Artikel 14.4*

In overeenstemming met artikel 3.2 dient voor alle personeelsleden van de Open Universiteit een vorm van personeelsbeoordeling te gelden, welke kan variëren naar gelang de verschillende personeelscategorieën. Passende beoordelingsmethoden, die recht doen aan de verschillende soorten functies waarin het functioneren wordt beoordeeld, dienen derhalve te worden ontwikkeld.

Het is van groot belang dat ook voor de wijze van functievervulling en het functioneren van wetenschappelijk personeel op gezette tijden formeel beoordelingen plaatshebben.

Het college van bestuur van de Open Universiteit stelt nadere voorschriften vast omtrent het opmaken en vaststellen van beoordelingen.

Het ligt in de rede, gezien het grote belang dat deze beoordelingsvoorschriften ook hebben voor de individuele personeelsleden, dat het instellingsbestuur ernaar streeft in het overleg met het plaatselijk overlegorgaan over die voorschriften overeenstemming te bereiken. Dit geldt overigens ook voor de andere voorschriften die het instellingsbestuur krachtens dit besluit kan of moet vaststellen.

#### *Artikel 14.5*

Bij het verlenen van vakantie is volgens artikel 7.2 in eerste instantie het dienstbelang doorslaggevend. Het instellingsbestuur verleent slechts vakantie voor zover het dienstbelang zich daartegen niet verzet. Het instellingsbestuur beslist omtrent het tijdstip van ingang van de vakantie, waarbij in beginsel zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van het personeelslid. Zoveel mogelijk, want ook ter zake van deze beslissing is het dienstbelang doorslaggevend.

Met betrekking tot het personeel dat werkzaam is in bijvoorbeeld studiecentra kan het in het belang van de dienst worden geacht, hen vakantie te verlenen gedurende de periode dat het studiecentrum is gesloten, bijvoorbeeld in verband met een minimale behoefte aan studiebegeleiding gedurende een bepaalde vakantieperiode of in verband met de sluiting wegens vakantie van de instelling waarin het centrum is ondergebracht. Omdat dit zich tevens in andere dienstonderdelen dan een studiecentrum kan voordoen, is in artikel 14.5 bepaald dat aan het personeelslid vakantieverlof wordt verleend in de voor een dienstvak geldende vakantieperiode, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Tot een dergelijke collectieve sluiting per dienstvak kan slechts worden besloten in overeenstemming met het orgaan voor georganiseerd overleg.

#### *Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel*

#### *Artikelen 14.7 en 14.8*

In artikel 14.7, eerste lid, is voor de Open Universiteit een basisbepaling opgenomen die ertoe strekt personen van uitzonderlijke kwaliteit aan te trekken.

Het gaat in het onderhavige artikel om personen die zeer getalenteerd zijn en die zich op het toppunt van hun (wetenschappelijk) vermogen bevinden. In het BBWO werd nog bepaald dat een dergelijke toelage slechts kon worden toegekend aan zeer getalenteerde personen in sectoren waar een ernstig tekort aan personeel bestond. Dit criterium is echter vervallen, aangezien dit bemensingsprobleem kan worden opgelost door middel van de toelage en de uitkering om redenen van

werving en behoud, bedoeld in de artikelen 4.16 en 4.21. Betrokkenen kunnen boven hun basissalaris een aanzienlijke toelage ontvangen, in betekenende mate afgestemd op de situatie op de arbeidsmarkt, waar tegenover staat dat het dienstverband tijdelijk is. Met andere woorden betrokkenen dienen een keuze te maken tussen een aanzienlijk geldbedrag en de relatieve zekerheid van een vaste aanstelling. Doorgaans zal het hierbij gaan om hoogleraarsbenoemingen, hoewel de hantering van de constructie ook voor andere wetenschappelijk personeel niet op voorhand is uitgesloten. De toelage is geen inkomen in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet, noch voor de toepassing van het Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel. Over deze toelage zullen ook geen inhoudingen plaatsvinden.

Het ligt in de rede dat betrokkene maximaal wordt afgeschermd van bureaucratische en andere besommeringen die hem of haar van zijn of haar primaire opdracht zouden kunnen afhouden.

Is de persoon in kwestie reeds in vaste dienst verbonden aan de instelling waar hem een toelage wordt aangeboden – in dat geval ter wille van zijn behoud voor de instelling, in casu dus de Open Universiteit – dan vindt omzetting plaats in een aanstelling in tijdelijke dienst, tenzij het instellingsbestuur anders bepaalt. Dit lijkt ondergetekenden in de gegeven situaties meer passend dan ongevraagd ontslag of ontslag op verzoek, gevolgd door wederaanstelling in tijdelijke dienst.

#### *Artikel 14.9*

Dit artikel bepaalt dat voor een bepaalde functie of groep van functies eisen van bekwaamheid worden vastgesteld waaraan de belanghebbende moet voldoen om voor een aanstelling in vaste dienst in aanmerking te komen. Uit een oogpunt van kwaliteitshandhaving en -beoordeling van het wetenschappelijke personeel dienen aan alle betrokkenen eisen van bekwaamheid te worden gesteld niet eerst in verband met een aanstelling in vaste dienst, maar reeds in verband met de aanstelling zelf.

#### *Artikel 14.10*

Ook voor de Open Universiteit geldt het beginsel van de academische vrijheid.

Daarom is dit, inhoudelijk met artikel 13.6 overeenkomend artikel dus van belang. In het eerste lid is het beginsel van de academische vrijheid, toegespitst op de uitvoering en toepassing van het bij of krachtens dit besluit bepaalde, opgenomen, omdat dit beginsel, daarop betrokken, relevant is voor de rechtspositie van het personeel. Daarnaast is aangegeven dat zowel op het instellingsbestuur als op de overige organen die in de Open Universiteit de verantwoordelijkheid dragen voor het hoger afstandsonderwijs, de algemene plicht rust te bevorderen dat aan de overige eisen die aan de vervulling van de taakstelling van de Open Universiteit, het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs, behoren te worden gesteld, wordt voldaan en kan worden voldaan.

Het tweede lid bepaalt, dat aan het personeelslid dat met het ontwikkelen van hoger afstandsonderwijs is belast, ook daadwerkelijk de gelegenheid dient te worden geboden de ontwikkelingen op zijn vakgebied en de daaraan belendende gebieden op passende wijze te volgen, dit uiteraard binnen redelijke grenzen.

Hiermee is aangegeven dat in verband met de aan deze personeelscategorie te stellen eisen tevens voorwaarden behoren te worden geschapen die het mogelijk maken aan die eisen ook te voldoen.

Het is niet goed mogelijk in een rechtspositiereglement – of op een andere wijze – trefzeker te specificeren welke invulling dient te worden gegeven aan de in dit artikel geformuleerde opdrachten.

Immers, wat in concreto de norm dient te zijn, kan voor de verschillende

vakgebieden uiteenlopen en aan wisseling onderhevig zijn. Wel kan worden gesteld dat met name de leden van het wetenschappelijk personeel op passende wijze – aard en inhoud van de functie en vakgebied in aanmerking genomen – in staat moeten worden gesteld de ontwikkelingen in en rond hun vakgebied adequaat te volgen om aan het vereiste niveau van hun functioneren te kunnen (blijven) voldoen.

Dit laatste geldt niet voor de studiebegeleiders, die behoren tot het overig wetenschappelijk personeel. Studiebegeleiders hebben tot taak het begeleiden van studenten en zijn in die zin belast met het verzorgen van hoger afstandsonderwijs. Hun taak is niet het ontwikkelen van dit onderwijs.

#### *Artikel 14.11*

In het gehele hoger onderwijsveld – waartoe ook de Open Universiteit behoort – streven de ondergetekenden naar bevordering en handhaving van de kwaliteit van het (wetenschappelijk) personeel. Om dit streven ook rechtspositioneel te verankeren is het onderhavige artikel opgenomen, dat grotendeels overeenkomt met artikel 13.7. De gestelde eisen zijn wezenlijk voor een juiste vervulling van de functies van dat personeel van de Open Universiteit dat het hoger afstandsonderwijs moet ontwikkelen en verzorgen. De noodzakelijkerwijze in algemene termen vervatte eisen dienen mede als toetssteen te fungeren bij de personeelsbeoordeling waarover artikel 14.4 handelt. Tevens kan het bepaalde in het onderhavige artikel het bevoegd gezag houvast bieden, wanneer dit zich voor de vraag gesteld ziet of tot ontslag op grond van onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid dient te worden overgegaan.

De ondergetekenden beseffen – het is bovenstaand al aangestipt – dat de in dit artikel vervatte eisen, algemeen en abstract als deze zijn geformuleerd, zich niet rechtstreeks als praktische toetssteen laten hanteren, doch zij vertrouwen erop, dat zij, door middel van concretisering en verfijning in de praktijk, richtinggevend kunnen en zullen zijn.

Wel kan worden opgemerkt dat de zwaarte van de gestelde eisen kan variëren, afhankelijk van aard en niveau van de functie en van het vakgebied van betrokkenen.

#### *Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de student-assistenten*

#### *Artikel 14.12*

De bijzondere bepalingen voor de student-assistenten in dienst van een universiteit zijn van overeenkomstige toepassing op de student-assistenten in dienst van de Open Universiteit.

### **Hoofdstuk 15. Bijzondere bepalingen voor het personeel bij de Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek (NWO)**

#### *Paragraaf 2. Tijdelijke aanstelling*

#### *Artikel 15.2*

Omdat het niet in overeenstemming is met het specifieke karakter van NWO als tweede geldstroom-organisatie, dat onderzoekers voor een vast dienstverband bij NWO in aanmerking komen, is in dit artikel bepaald dat artikel 2.4, tweede lid, niet van toepassing is.

Het niet van toepassing zijn van artikel 2.4, tweede lid, heeft tot gevolg dat voorafgaande diensttijd, doorgebracht bij een andere instelling, hetzij een in artikel 1.8, eerste lid, van de WHW bedoelde universiteit of een academisch ziekenhuis bij zulk een universiteit, hetzij een (publiekrechtelijk) orgaan voor post-academisch onderwijs, niet meetelt.



In verband met het feit dat onderzoekers niet voor een vast dienstverband bij NWO in aanmerking komen, is in het tweede lid bepaald, dat een herplaatsingsonderzoek als bedoeld in artikel 2.7 niet hoeft te worden verricht.

#### *Artikel 15.3*

Aan de duur van het tijdelijk dienstverband bedoeld in artikel 15.2, is in artikel 15.3 een beperking gegeven van vijf jaren, zonodig in bijzondere gevallen na afloop van de termijn van vijf jaren te verlengen tot hoogstens acht jaren.

#### *Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding*

#### *Artikelen 15.4 en 15.5*

Deze paragraaf bevat de bijzondere bepalingen die betrekking hebben op de onderzoeker in opleiding in dienst van NWO.

Met ingang van 1 februari 1988 werd de onderzoeker in opleiding bij NWO (oio) in de regelgeving van het RRWO aangeduid als assistent in opleiding (aio), omdat de oio bij NWO nauwe verwantschap vertoont met de aio bij de universiteiten.

In de praktijk bleef echter de naam van onderzoeker in opleiding bij NWO in gebruik.

In de loop der jaren is de oio bij NWO uitgegroeid tot een zelfstandige personeelscategorie met een gemiddelde omvang van circa 2500 oio's op jaarbasis.

Enerzijds om de verschillen in regelgeving tussen de oio bij NWO en de aio bij de universiteit te benadrukken en anderzijds om de regelgeving en de praktijk in overeenstemming met elkaar te brengen is nu besloten om de terminologie van onderzoeker in opleiding bij NWO als zodanig in dit besluit op te nemen.

De Rechtspositieregeling assistenten in opleiding en academie-onderzoekers bij de rijksonderzoeksinstituten (Stb. 1989, 364) en de in het RRWO staande rechtspositieregeling voor de assistenten in opleiding bij de universiteiten hebben voor de onderhavige regeling model gestaan.

De regelgeving voor de oio's bij NWO is dan ook grotendeels analoog aan de regelgeving die voor de aio's bij de universiteit geldt (de artikelen 13.8 tot en met 13.18). De formulering verschilt echter op een aantal punten. Dit hangt samen met het feit, dat NWO in eerste instantie als taak heeft het bevorderen van de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek (artikel 3 NWO-Wet). In artikel 15.5 wordt vervolgens een omschrijving gegeven van de onderzoeker in opleiding. Hierbij worden tevens de benoemingsvoorwaarden – een afgeronde universitaire of hogerberoepsopleiding – en de doelstelling van de aanstelling bij NWO verwoord nl. het zich bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper. De onderzoeker in opleiding is weliswaar in dienst van NWO maar verricht zijn onderzoekactiviteiten bij een universiteit of onderzoeksinstituut.

Omdat de oio in het algemeen wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift is het echter wel noodzakelijk dat er een nauwe samenwerking met een universiteit tot stand wordt gebracht waarbij tevens wordt verzekerd dat de onderzoeker in opleiding het nodige onderwijs ontvangt.

#### *Artikel 15.6*

In dit besluit worden voor de onderzoeker in opleiding ten aanzien van de genoemde artikelen afwijkende regels gegeven.

### Artikel 15.7

De ondergetekenden achten het wenselijk dat bij de aanstelling afspraken omtrent de doelstellingen van de aanstelling worden gemaakt en vastgelegd tussen de instelling en de toekomstige onderzoeker in opleiding.

Het vastleggen van deze afspraken heeft, in het eerste lid van dit artikel, de vorm van een eenzijdige rechtshandeling: het instellingsbestuur stelt vast.

Niettemin is deze rechtshandeling naar de inhoud tweezijdig. De toekomstige onderzoeker in opleiding gaat ermee akkoord dat hij onder het regime van de afspraken wordt aangesteld.

Verlenging van de aanstelling ligt in de rede wanneer er sprake is van omstandigheden die voor rekening of risico van de werkgever liggen, bijvoorbeeld indien buiten de schuld van de onderzoeker in opleiding en/of de promotor bepaalde factoren de voortgang van het onderzoek in ernstige mate verhinderen, zoals tekort aan onderzoekfaciliteiten enz.

De aanstellingsgrond in het tweede en derde lid van dit artikel is zoveel mogelijk analoog geformuleerd aan artikel 2.3, zesde lid, onder a.

De ondergetekenden gaan ervan uit dat de resultaten van het onderzoek van de onderzoeker in opleiding die is aangesteld voor de duur van ten hoogste twee jaren, eveneens worden vastgelegd in wetenschappelijke publikaties.

Dit artikel regelt niet de verdeling van het aantal onderzoekers in opleiding, die voor ten hoogste vier of ten hoogste twee jaren worden aangesteld. Dit is een zaak van interne planvorming binnen de instelling. Ter tegemoetkoming aan een wens van het bedrijfsleven is de aanstelling als onderzoeker in opleiding waarbij het dienstverband niet gericht is op promotie maar de persoon wel wordt aangesteld ter verdere wetenschappelijke vorming en opleiding, mogelijk gemaakt. De aanstellingsduur is in die gevallen beperkt tot ten hoogste twee jaren. Met name kan hierbij worden gedacht aan de figuur van ontwerper in opleiding bij de technische richtingen en aan de figuur van de onderzoeker in opleiding op het gebied van de natuurwetenschappen.

Een van de doeleinden van de invoering van het systeem van de onderzoeker in opleiding-plaatsen is verhoging van het aantal promoties. De ondergetekenden achten het dan ook wenselijk dat de universiteit voor een onderzoeker in opleiding die voor het vervaardigen van een proefschrift of proefontwerp wordt aangesteld, een duidelijke verantwoordelijkheid neemt voor de promotie.

Verlenging van de aanstelling kan plaatsvinden. Het zesde lid van dit artikel bepaalt dat de aanstelling als regel geschiedt voor de volledige werktijd. Een aanstelling in deeltijd is dus niet uitgesloten. Hieraan wordt toegevoegd, dat bij deeltijdse aanstelling, het totale tijdsvolume van de aanstelling de twee, onderscheidenlijk vier volle jaren niet mag overschrijden. Het produkt van de aanstellingsomvang en de aanstellingsduur kan dus niet meer zijn dan vier, onderscheidenlijk twee jaren. De verlengingsmogelijkheid van het vierde lid dient in geval een aanstelling in deeltijd analoog te worden toegepast.

Ten slotte wordt opgemerkt, dat in voorkomende gevallen, de aanstelling van de onderzoeker in opleiding die is aangesteld voor een periode van twee jaren en die tot promoveren in staat blijkt te zijn, kan worden omgezet in een aanstelling gericht op promotie met dien verstande, dat – behoudens de verlengingsmogelijkheid, bedoeld in het vierde lid van dit artikel – de totale termijn waarin de assistent in opleiding op grond van achtereenvolgens het derde en tweede lid van dit artikel werkzaam is, de termijn van vier jaren niet mag overschrijden.

#### *Artikel 15.8*

Voor de onderzoeker in opleiding geldt de desbetreffende salarisschaal van bijlage B. Deze is tot stand gekomen via de vertaling van het percentage van schaal 10 waar de onderzoeker in opleiding krachtens het BBWO aanspraak op had. Het betreft geen wijziging in de salariëring.

#### *Artikel 15.9*

Dit artikel komt overeen met artikel 5b van het BBWO. Met de onderhavige voorziening wordt beoogd een aanvulling met een netto bedrag op het netto salaris van een onderzoeker in opleiding te geven, in het geval zijn salaris zonder die toelage lager zou zijn dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage A. Om dit te bereiken is uit oogpunt van doelmatigheid gekozen voor een constructie waarbij wordt gewerkt met bruto bedragen. Deze toelage valt niet onder het bezoldigingsbegrip.

#### *Artikel 15.10*

De onderzoeker in opleiding moet in staat worden gesteld veel tijd te besteden aan wetenschappelijk onderzoek. Het tweede lid van dit artikel stelt deze tijd, met inbegrip van de tijd nodig voor opleiding en begeleiding, op ten minste 75%. Derhalve zal de omvang van de werktijd te besteden aan het verrichten van andere werkzaamheden, indien hij daarmee wordt belast, op jaarbasis niet meer kunnen zijn dan 25% van de tijd waarvoor hij is aangesteld. In de praktijk wordt er naar gestreefd dat de onderzoeker in opleiding circa 90% van zijn tijd aan de werkzaamheden, zoals bedoeld in het tweede lid, besteedt.

Voorzover de onderzoeker in opleiding wordt belast met andere werkzaamheden, dient het te gaan om werkzaamheden van wetenschappelijk niveau, waarvan de vervulling de in de akte van aanstelling vast te leggen doelstellingen van de aanstelling ten goede komen. De ondergetekenden gaan ervan uit dat de onderzoeker in opleiding in geen enkel opzicht zal worden belast met beheerstaken.

De onderzoeker in opleiding kan wel participeren in bestuurlijke aangelegenheden en een bijdrage leveren aan medezeggenschapsactiviteiten. Hierbij dient echter te worden bedacht dat de eisen die de functie van onderzoeker in opleiding stelt, vanzelfsprekend een uiterste beperking van bestuurslasten meebrengen, aangezien de door hem aan onderzoek te besteden tijd en de tijd nodig voor zijn opleiding op geen enkele wijze in het gedrang dienen te komen.

De onderzoeker in opleiding kan ook niet worden belast met werkzaamheden die het geven van onderwijs betreffen. Dit is een verschil ten opzichte van de assistent in opleiding bij de universiteit, die wel kan worden belast met het geven van onderwijs.

In die gevallen waarin het toepassen van wetenschappelijke inzichten een interactie van praktijk en onderzoek verlangt, is het aan te bevelen binnen de tijdsbesteding ruimte te laten voor het leggen en onderhouden van contacten met het bedrijfsleven.

#### *Artikel 15.11*

Ook in de functie van onderzoeker in opleiding bij NWO is zowel het element van werken als het element van leren aanwezig, hetgeen de grond is voor de in artikel 15.8 neergelegde bezoldigingsregeling. Dit is tot uitdrukking gebracht in het tweede lid. De uitwerking hiervan zal moeten plaatsvinden in het voor de desbetreffende onderzoeker in opleiding vast te stellen opleidings- en begeleidingsplan. Het algemeen bestuur van NWO is dan ook in artikel 15.11, eerste lid, uitdrukkelijk de verplichting

opgelegd erop toe te zien dat voor iedere onderzoeker in opleiding een opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld. De aanstelling van de onderzoeker in opleiding mag slechts dan plaatsvinden, als vaststaat dat aan de onderzoeker in opleiding de vereiste universitaire opleiding en begeleiding zal worden gegeven (artikel 15.11, tweede lid).

Betreft het een onderzoeker in opleiding die voor vier jaar wordt aangesteld, dan zal in overleg met de aan te stellen onderzoeker in opleiding en met de aangewezen promotor het opleidings- en begeleidingsplan gericht moeten zijn op het vervaardigen van een proefschrift, door de onderzoeker in opleiding te verdedigen aan een universiteit. In het eerste lid van artikel 15.7 is het element van overleg met de toekomstige onderzoeker in opleiding eveneens vastgelegd.

Ingeval de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld voor de duur van ten hoogste twee jaren is het denkbaar dat een begeleider voor de onderzoeker in opleiding wordt aangewezen, die tevens werkzaam is aan het instituut waar de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld. Deze begeleider dient dan te worden betrokken bij het opleidings- en begeleidingsplan.

In verband met de omstandigheid dat NWO zelf geen vakgroepen of onderzoeksinstituten kent en uiteraard geen zeggenschap heeft over de vakgroepen of onderzoeksinstituten van universiteiten is afgeweken van artikel 13.10, tweede lid.

Het opleidings- en begeleidingsplan wordt ingevolge dit artikel binnen drie maanden na de aanstelling aan de onderzoeker in opleiding uitgereikt. Dit is een wijziging ten opzichte van het RRWO, dat bepaalde dat het bij aanstelling moest worden uitgereikt. De reden van de wijziging betreft het feit dat de onderzoeker in opleiding wanneer hij eenmaal in dienst is, beter in staat is om invloed uit te oefenen op de inhoud van het plan. Ingeval een onderzoeker in opleiding wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift, dient door het college van dekanen van de betrokken universiteit een hoogleraar als promotor te worden aangewezen. Het instellingsbestuur zal in overleg en in overeenstemming met de eerdergenoemde personen het opleidings- en begeleidingsplan na ommekomst van een jaar, voor de verdere duur van de aanstelling nader invullen. Het plan kan zo nodig van jaar tot jaar worden bijgesteld.

De aan te wijzen begeleider, bedoeld in dit artikel, zal niet in alle gevallen dezelfde persoon zijn als de promotor. Daarom is het gewenst dat voor de meer dagelijkse begeleiding van de onderzoeker in opleiding een ervaren wetenschappelijk onderzoeker als begeleider wordt aangewezen.

De begeleider is te beschouwen als de raadsman die de onderzoeker in opleiding kan stimuleren zowel ten aanzien van de theoretische vorming als de praktische scholing en tot wie de onderzoeker in opleiding zich steeds moet kunnen wenden om problemen in verband met zijn wetenschappelijk werk te bespreken.

Het opleidings- en begeleidingsplan dient tenminste de in het vierde lid opgesomde onderwerpen te behelzen.

De onderzoeker in opleiding heeft ook aanspraak op het ontvangen van onderwijs.

Bij de wijze waarop de onderzoeker in opleiding kennis en vaardigheden dient te verwerven kan worden gedacht aan door de onderzoeker in opleiding te volgen (speciale) seminars, colloquia en andere vormen van cursorisch onderwijs. Ook kan in voorkomende gevallen het volgen van stages van nut zijn.

#### *Artikel 15.12*

Dit artikel is aangepast aan de huidige werkwijze bij NWO, waar gebruik wordt gemaakt van het instrument evaluatiegesprek. Dit laat onverlet de

ingevolge artikel 3.2 door het instellingsbestuur opgestelde beoordelingsvoorschriften.

Een evaluatiegesprek is een gesprek tussen de begeleider en de onderzoeker in opleiding over onder meer de voortgang van het project, de werkomstandigheden, de wijze van begeleiding, de geboden faciliteiten en de onderlinge samenwerking. Het doel van het evaluatiegesprek is te komen tot een optimaal functioneren van de onderzoeker in opleiding en uitgangspunt daarbij is de inspanningsverplichting van de ter zake verantwoordelijken om de onderzoeker in opleiding tot promotie te brengen, dan wel betrokkene anderszins in staat te stellen de in de aanstelling omschreven doelstellingen te bereiken.

Volledigheidshalve wijzen de ondergetekenden erop dat de doelstelling van de aanstelling van de onderzoeker in opleiding die is aangesteld voor een periode van twee jaren, een geheel eigen karakter heeft en dientengevolge het functioneren van die onderzoeker tegen de achtergrond daarvan te worden geëvalueerd.

Evaluatiegesprekken dienen periodiek te worden gevoerd, doch ten minste één jaar nadat de onderzoeker in opleiding is aangesteld. Wanneer de begeleider tevens de promotor is kan het gesprek over het promotieonderzoek, zoals bedoeld in de tweede volzin van artikel 15.11, vierde lid, onder b, samenvallen met het evaluatiegesprek. Op basis van het evaluatiegesprek kunnen concrete afspraken worden gemaakt voor de komende periode en kan bijvoorbeeld het opleidings- en begeleidingsplan worden bijgesteld.

Indien op grond van de evaluatie na één jaar de verwachting is gewettigd dat betrokkene de in de aanstelling omschreven doelstellingen niet zal bereiken, althans niet binnen de gestelde termijn, zal ontslag moeten worden overwogen. Dit ontslag zal zijn gebaseerd op artikel 12.4, zesde lid.

#### *Artikel 15.13*

Om dezelfde redenen, vermeld in de toelichting op artikel 15.11, wordt ook afgeweken van artikel 13.16, onder b.

Op grond van artikel 15.13 moet het instellingsbestuur regels vaststellen omtrent beslechting van geschillen. Hierbij kan ook worden gedacht aan het maken van afspraken tussen NWO en een universiteit hoe te handelen in geval van een geschil tussen een onderzoeker in opleiding van NWO en bijvoorbeeld een hoogleraar van een universiteit waar de betreffende onderzoeker in opleiding werkzaam is. In een dergelijk geval kan op praktische gronden worden afgesproken dat het instellingsbestuur van de universiteit wordt gemandateerd dit geschil af te handelen, in plaats van het formele instellingsbestuur van deze onderzoeker in opleiding, te weten het algemeen bestuur van NWO.

#### *Artikel 15.14*

Bij (tussentijdse) beëindiging van het dienstverband kan een getuigschrift – ook internationaal gezien – van waarde zijn omdat het een overzicht bevat van hetgeen door de desbetreffende onderzoeker in opleiding aan wetenschappelijk onderzoek is verricht.

## **Hoofdstuk 16. Bijzondere bepalingen voor het personeel bij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, de Koninklijke Bibliotheek en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie**

### **Inleiding**

De instellingen waarop dit hoofdstuk betrekking heeft, te weten de Koninklijke Bibliotheek (KB), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie (RIOD), zijn bij Koninklijk Besluit van 16 mei 1991 (Stb. 287) onder de rechtspositieregelingen gebracht die voor de universiteiten gelden. Sinds 1 juli 1991 gelden derhalve het RRWO en BBWO c.s. Tot die datum vielen deze instellingen onder de rechtspositieregelingen van het rijkspersoneel. Waar dat verschillen in de rechtspositie opleverde zijn de oude voor deze onderzoekinstellingen geldende bepalingen van kracht gebleven. Deze zijn in dit hoofdstuk opgenomen.

### *Paragraaf 1. Algemene bepalingen*

#### *Artikel 16.2*

In dit hoofdstuk worden voor het personeel van KB, KNAW en RIOD ten aanzien van de genoemde artikelen afwijkende regels gegeven.

#### *Artikel 16.3*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 4.9. Het voorziet in de mogelijkheid de gratificatie nadrukkelijk als beloningsinstrument te hanteren.

Het personeelslid aan wie vut-ontslag of reorganisatie-ontslag is verleend, heeft sinds 1 juli 1989 aanspraak op een eenmalige uitkering, een diensttijdgratificatie.

De grootte van deze uitkering is gerelateerd aan de gratificatie bij ambtsjubileum. De diensttijdgratificatie bedraagt een evenredig gedeelte van de gratificatie bij ambtsjubileum waarop betrokkene aanspraak zou hebben gehad als hij in dienst zou zijn gebleven.

Als het ontslagen personeelslid als hij in dienst was gebleven binnen vijf jaar na de ingang van het ontslag geen aanspraak zou hebben op een gratificatie wegens ambtsjubileum, heeft hij geen aanspraak op een diensttijdgratificatie.

Per 1 oktober 1990 is uitbreiding gegeven aan de gronden van ontslag die uitzicht bieden op een ontslaguitkering in de vorm van een diensttijdgratificatie. Naast ontslag wegens reorganisatie en vut geeft voortaan eveneens ontslag wegens blijvende ongeschiktheid uit hoofde van ziekten en gebreken (invaliditeit) aanspraak op een diensttijdgratificatie, indien betrokkene over een diensttijd van 10 jaar of meer beschikt. In het laatstgenoemde geval van ontslag kan betrokkene herplaatsbaar worden verklaard en vervolgens feitelijk worden herplaatst. Betrokkene verwerft op deze manier verdere diensttijd. Bij de bepaling van een ambtsjubileumgratificatie dient in dat geval diensttijd waarmee reeds rekening is gehouden bij de bepaling van een gratificatie als hier bedoeld, niet nogmaals betrokken te worden.

#### *Artikel 16.4*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 4.13. Het heeft betrekking op de toekenning van een toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke werkuren. Deze toelage berust op de overweging, dat het werken op ongebruikelijke werktijden veelal duidelijk ongerief voor het

privé-leven veroorzaakt. Zij dient te worden onderscheiden van de vergoeding, die wordt verleend voor het verrichten van overwerk (zie artikel 4.22).

Onder overwerk wordt verstaan arbeid, waarmee de arbeidsduur wordt overschreden die ingevolge een werktijdregeling als bedoeld in met name artikel 16.10 van dit besluit voor het personeelslid geldt. In het eerste lid wordt gesproken van «arbeid verrichten» en in het tweede lid van een toelage «per gewerkt uur». Deze terminologie is gekozen om het duidelijk te laten zijn dat tevens onderscheid moet worden gemaakt tussen de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren en de vergoeding voor consignatiediensten op «gevoelige» tijden. De toelage voor het werken op ongebruikelijke uren wordt berekend over het salaris.

Met ingang van 1 juli 1989 is de toekenningsgrens van het maximum-salaris van salarisschaal 11 in de toelage onregelmatige dienst ingetrokken. Dit vormde een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenwerkgelegenheidspakket voor het jaar 1989 waarover overeenstemming is bereikt in het Sectoroverleg Rijkspersoneel.

Met ingang van 1 oktober 1990 zijn de onderhavige percentages vastgesteld.

#### *Artikel 16.5*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 4.14. In dit artikel gaat het om de situatie dat een personeelslid blijvend aanzienlijk in inkomsten achteruit gaat door het buiten zijn toedoen wegvallen of verminderen van de toelage voor het verrichten van arbeid op andere dan de gebruikelijke werkuren (artikel 16.4). Deze voorziening heeft niet het karakter van een garantieregeling, maar van een overgangsregeling, dat wil zeggen dat wordt beoogd een aanzienlijke vermindering van inkomsten minder abrupt te doen verlopen.

Het derde lid bepaalt dat voor de toepassing van dit artikel nadere regels worden vastgesteld. Het betreft hier onder meer bepalingen omtrent de omvang en de duur van de toelage, de invloed die bepaalde veranderingen in de bezoldiging van betrokkene op de toelage hebben, hoe moet worden gehandeld in geval van langdurige ziekte, bij wachtgeld, enz.

#### *Artikel 16.6*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 4.15. Het biedt de mogelijkheid een toelage toe te kennen voor een extra gebondenheid aan de dienst. In beginsel gaat het hierbij om periodieke passieve tijd- en plaatsgebondenheid buiten de vastgestelde werktijden, die voortvloeit uit de aard van de dienstbetrekking en daarvan een wezenlijk onderdeel vormt. Een uitputtende opsomming van dergelijke functies is niet mogelijk. Gewezen kan worden op functies, die (mede) inhouden taken op het gebied van onderhoud en reparatie en van bijvoorbeeld communicatie- en transportmiddelen, van installaties en apparatuur van waterleiding- en energiebedrijven. Voorts functies op het terrein van milieu, hygiëne en veiligheid of medische verzorging van mensen of dieren.

Het bereikbaar en beschikbaar zijn betekent niet in alle gevallen een gelijke mate van gebondenheid. De verschillen komen in hoofdzaak neer op de mate van beperking van de bewegingsvrijheid en hangen veelal samen met de wijze waarop de dienst functioneert, de aard van de werkzaamheden en de werkomstandigheden. Gezien de gevarieerdheid van de situaties die zich kunnen voordoen, is het echter niet mogelijk om de beloning voor de activiteiten als hiervoor bedoeld exact af te stemmen op de feitelijke situatie. Ter wille van eenvoud en duidelijkheid, alsmede ter voorkoming van te ver gaande verfijning, wordt daarom voor de vaststelling van de toelage uitgegaan van de gemiddelde vorm van

bereikbaarheid, waarin men door oproeping en/of instructie, zich direct van huis of een andere plaats in de privésfeer naar het werk dient te begeven. Slechts in het geval de bereikbaarheidsdienst de vorm heeft van consignatie op de werkplek wordt een hogere toelage toegekend omdat deze vorm een grotere beperking legt op de persoonlijke bewegingsvrijheid. Hierbij wordt aangetekend dat er overigens bij de vaststelling van de hoogte van de toelage voor deze situaties van is uitgegaan dat het betrokken personeelslid tijdens de nachturen kan beschikken over slaapgelegenheid.

Op grond van het vierde lid kan het instellingsbestuur o.a. een regeling treffen voor het toekennen van een bereikbaarheids- en beschikbaarheids-toelage aan personeelsleden die in deeltijd werken.

Voor die gevallen, waarin er tijdens de consignatie op de werkplek een zodanige mate van paraatheid nodig is, dat van een eventueel aanwezige slaapgelegenheid geen gebruik kan worden gemaakt en er uit dien hoofde aanleiding is een hogere toelage toe te kennen, kan zonodig een bijzondere regeling worden getroffen. Hierin voorziet eveneens het vierde lid van artikel 16.5. Met ingang van 1 oktober is artikel 18a van het BBRA gewijzigd. Daarbij is de toekenningsgrens van het maximum salaris van schaal 4 ingetrokken en zijn de onderhavige percentages vastgesteld.

#### *Artikel 16.7*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 4.19. De vakantie-uitkering wordt berekend over de bezoldiging; dit is de som van het salaris van het personeelslid en de toelagen (artikel 1.2, sub g). Er is voor gekozen de vakantie-uitkering ook over de toelage voor het werken op ongebruikelijke uren te berekenen, omdat deze toelage, hoewel aan fluctuaties onderhevig, toch moet worden beschouwd als honorering voor werk, dat voortvloeit uit een werktijdregeling. De overwerkvergoeding is daarentegen meer een vergoeding, die voortvloeit uit incidentele diensten buiten de werktijden. In het besluit wordt de vakantie-uitkering dan ook niet over deze vergoeding berekend.

Aangezien dit personeelslid voor wat betreft de minimale vakantie-uitkering te vergelijken is met het personeelslid met een onvolledige werktijd is gekozen voor gelijkwaardige behandeling van beide categorieën.

Met ingang van 15 september 1989 is artikel 21 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 gewijzigd. Hiermee werd beoogd de minimale vakantie-uitkering van het personeelslid, dat slechts in het genot is van een gedeelte van zijn bezoldiging en dit gedeeltelijk genot niet is gelegen in de gronden vermeld in het vierde lid, te relateren aan zijn genoten bezoldiging. Aangezien dit personeelslid voor wat betreft de minimale vakantie-uitkering te vergelijken is met het personeelslid met een onvolledige werktijd is gekozen voor gelijkwaardige behandeling van beide categorieën.

#### *Artikel 16.8*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 5.9.

Met betrekking tot de uitkering bij overlijden is (onder meer) bepaald dat op die uitkering in mindering wordt gebracht de bezoldiging die reeds voor zijn overlijden aan het personeelslid is betaald over een na zijn overlijden gelegen tijdvak.

In het georganiseerd overleg over de arbeidsvoorwaarden voor de sector burgerlijk rijkspersoneel 1990 is met de centrales van overheids-personeel overeengekomen de vakantieregeling ingrijpend te herzien. In dit kader is de uitbetaling van niet-genoten vakantie en de verrekening van teveel genoten vakantie bij overlijden op dezelfde wijze geregeld als in de situatie van ontslag. (zie hiervoor artikel 16.13).



Het uitgangspunt dat vakantie een arbeidsvoorwaarde is die op geld waardeerbaar is en waarop aanspraak verkregen is op dezelfde wijze als de aanspraak op bezoldiging, brengt met zich mee dat bij overlijden zowel de verdiende bezoldiging, als de verdiende vakantie-aanspraken worden afgerekend. De uitbetaling van beide dient dan ook plaats te vinden aan de erfgenamen en niet aan de (mogelijk andere) nagelaten betrekkingen die recht hebben op de in het tweede lid van genoemd artikel geregelde overlijdensuitkering.

#### *Artikel 16.9*

Dit artikel treedt in de plaats van artikel 6.1.

Dit artikel is afgeleid van artikel 21 ARAR. Een wijziging ten opzichte van het ARAR is dat in het derde lid op grond van circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken van 20 april 1949 en 5 maart 1982 ook worden aangewezen als nationale feest- en gedenkdagen: Goede Vrijdag en 5 mei. Het instellingsbestuur stelt, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens wetten en voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, voor de personeelsleden werktijdregelingen vast.

Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van te voren bekend gemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werkzaamheden. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld op zijn hoogst 38 uur per week. De werktijd wordt door rusttijd onderbroken.

Met ingang van augustus 1985 is een arbeidsduurverkortung van 5% van kracht. Deze omvang, 2 uur per gewerkte week of 12 dagen op jaarbasis, rechtvaardigt een omzetting van de bestaande verlofdagen in een andere vorm van arbeidsduurverkortung. Daardoor komt de arbeidsduurverkortung uit de sfeer van de verlofdagen en wordt zij onderdeel van de werktijdregeling. Dit heeft geleid tot een werktijd van gemiddeld 38 uur per week.

In principe wordt er niet gewerkt op zaterdagen, zondagen en op erkende feest- en gedenkdagen, tenzij het dienstverband het onvermijdelijk maakt. Wordt er wel gewerkt op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen, dan met inachtneming van de volgende bepalingen.

- Werken op zondag is voor ten hoogste 26 zondagen per jaar toegestaan;

- Het personeelslid wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust gestoord, en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en voor hem geldende feestdagen zijn kerk te bezoeken.

Ook voor de personeelsleden die de wekelijkse rustdag op de Sabbat of de Zevende dag vieren, geldt dat zij hun kerkelijke verplichtingen zoveel mogelijk moeten kunnen nakomen. Zij moeten daartoe wel een verzoek bij het hoofd van de organisatie-eenheid waarbij zij werkzaam zijn, hebben ingediend;

- De werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld dat het personeelslid bij voorkeur in, maar in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen gedurende twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen vrij van dienst is, waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden gesplitst.

Van de vastgestelde werktijdregeling kan afgeweken worden als het belang van de instelling het onvermijdelijk maakt, ingeval van oorlog, oorlogsgevaar en andere buitengewone omstandigheden. Het personeelslid moet dan wel in of over het tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rust van ten minste 24 uur genieten.

In bijzondere gevallen kan van het vaststellen van een werktijdregeling worden afgezien.

In uitzonderlijke gevallen kan het bepaalde in dit artikel worden afgeweken.

Met ingang van 1 oktober 1990 is een nieuw derde lid ingevoegd en werden de daarop volgende leden vernummerd.

Het nieuwe derde lid bevat een regeling ter beperking van de werktijden van 55-plussers.

Het is algemeen bekend, dat arbeid gedurende de nachtelijke uren in betekende mate lichamelijk belastend is. Naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt is arbeid op deze uren voorts in toenemende mate belastend te beschouwen.

In een aanzienlijk aantal gevallen is de werknemer fysiek niet goed meer in staat arbeid op deze uren te verrichten, hetgeen kan leiden tot ziekteverzuim en in het ergste geval (blijvende) arbeidsongeschiktheid.

Tegen deze achtergrond is in het kader van het seniorenbeleid bij de rijksoverheid, mede ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid (invaliditeit), overeengekomen dat het verboden is het personeelslid van 55 jaar en ouder tussen 22.00 en 06.00 uur te laten werken, tenzij het de situatie betreft dat een avonddienst doorloopt tot na 22.00 uur, echter niet tot later dan 24.00 uur. Benadrukt zij dat het gelet op de plaatsing van dit verbod in het artikel over werktijdregelingen gaat om een verbod om in werktijdregelingen diensten op te nemen. Het laat derhalve onverlet de mogelijkheid om incidenteel bij wijze van overwerk of anderszins werk op te dragen. Alleen in verband met zeer gewichtige redenen van dienstbelang kan van het verbod worden afgeweken indien althans de bedrijfs-geneeskundige daar mee kan instemmen.

Deze mogelijkheid om van het verbod af te wijken is met name opgenomen om vervanging bij ziekte door personeelsleden van 55 jaar en ouder mogelijk te maken indien dat noodzakelijk is.

#### *Artikelen 16.10 tot en met 16.15*

Deze artikelen treden in de plaats van de artikelen 7.1, 7.2, 7.3 en 7.5 en hebben betrekking op de vakantieregeling.

Bij KB van 17 september 1990, stb. 498, is een aantal onderdelen van het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid, waaronder de regeling van vakantie, verlof en buitengewoon verlof voor de universiteiten en voor NWO, gedecentraliseerd. De vaststelling van regels op deze gebieden is voor het overgrote deel een zaak van de universiteiten en NWO zelf. Deze regels hebben geen betrekking op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof is immers bij wet geregeld.

De regels kunnen door het instellingsbestuur van de universiteiten en NWO niet worden vastgesteld dan in overeenstemming met de centrales.

Tot 1 juli 1991 vielen de KB, KNAW en het RIOD onder de rechtspositieregeling van het rijksperoneel.

In het georganiseerd overleg over de arbeidsvoorwaarden voor de sector burgerlijk rijksperoneel 1990 is met de centrales van overheidsperoneel overeengekomen de vakantieregeling ingrijpend te herzien.

In het kader van het streven de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen overheidsperoneel en werknemers in het vrije bedrijf te verminderen, is gekozen voor een opzet die aansluit bij de vakantieregeling in de marktsector. Uitgangspunt is, dat vakantie, evenals bijvoorbeeld bezoldiging, een recht vormt dat – in evenredigheid aan de omvang van de werktijd – aan de dienstbetrekking is verbonden.

De oude bepalingen gingen uit van het instellingsbestuur dat vakantie verleent. In de nieuwe opzet bouwt het personeelslid vakantie-rechten op, waarvan hij in beginsel naar believen gebruik kan maken: voortaan neemt betrokkene vakantie, in plaats van dat het hem door het instellingsbestuur wordt verleend. Uiteraard zijn waarborgen ingebouwd om een zoveel mogelijk ongestoord functioneren van de instelling veilig te stellen. Als belangrijke wijzigingen kunnen verder worden genoemd dat de vakantie

in uren wordt uitgedrukt en dat niet-genoten vakantie bij ontslag of overlijden zal worden uitbetaald.

In verband met feit dat de regeling van vakantie is gedecentraliseerd, is in dit besluit de nieuwe vakantieregeling in gedecentraliseerde vorm opgenomen.

#### *Artikel 16.10*

Deze bepalingen regelen de aanspraak op vakantie met behoud van bezoldiging. In het eerste lid is het recht op vakantie expliciet vastgelegd als een aanspraak die tot de arbeidsvoorwaarden behoort. Daarmee wordt het idee verlaten dat vakantie een door het instellingsbestuur verleende gunst is.

In het tweede lid is bepaald dat de aanspraak op vakantie in uren wordt uitgedrukt. Het uitdrukken van de aanspraak op en het opnemen van vakantie in uren heeft het voordeel dat de feitelijk niet gewerkte tijd nauwkeurig van het vakantietegoed kan worden afgeschreven ook in situaties waarin wisselende werktijden gelden.

#### *Artikel 16.11*

In deze bepalingen is het opnemen van vakantie geregeld. In het eerste lid is als uitvloeisel van het uitgangspunt dat vakantie een aan de dienstbetrekking verbonden arbeidsvoorwaarde vormt, neergelegd dat de personeelslid zoveel mogelijk naar eigen wens over zijn aanspraak kan beschikken.

De restrictie «voor zoveel de belangen van de dienst zich daarentegen niet verzetten» biedt voldoende waarborgen voor handhaving van de continuïteit in het functioneren van het desbetreffende dienstonderdeel.

#### *Artikel 16.12*

Dit artikel draagt het instellingsbestuur op regels vast te stellen omtrent de duur van de vakantie en hetgeen verder daarop betrekking heeft.

#### *Artikel 16.13*

In deze bepalingen is neergelegd dat niet-genoten vakantie – zij het met een maximum van tweemaal de jaarlijkse vakantie – bij ontslag wordt uitbetaald. Met dit maximum wordt aangesloten bij de bepaling in het Burgerlijk Wetboek waar de uitkering in geld voor de niet-genoten vakantie als gevolg van de verjaring van het vorderingsrecht eveneens beperkt is tot de vakantie-aanspraken over twee jaar. De beperking heeft overigens mede ten doel te voorkomen dat vakantie niet wordt opgenomen, maar opgespaard met het oog op uitbetaling bij beëindiging van het dienstverband.

Wat betreft de berekening van de vergoeding is aangesloten bij de systematiek van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 ten aanzien van de berekening van de bezoldiging per uur. Tegenover de mogelijkheid van uitbetaling van niet-genoten vakantie staat dat het personeelslid zijnerzijds een vergoeding verschuldigd is voor teveel genoten vakantie. Deze vergoeding wordt ingevolge het tweede lid op dezelfde wijze berekend als de vergoeding voor de niet-genoten vakantie. Een maximum voor de door het personeelslid te betalen vergoeding is niet expliciet opgenomen.

#### *Artikel 16.14*

Het bepaalde in deze artikelen is ongewijzigd overgenomen uit het tweede lid van het oude artikel 22 van het ARAR.

#### *Artikel 16.15*

Dit betreft een technische aanpassing vanwege het feit dat de vakantie en verlofregeling in uren wordt uitgedrukt.

#### *Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding*

##### *Artikel 16.16 en volgende*

Bij het besluit van 16 mei 1991 (Stb. 1991, 287) zijn de KB, KNAW en het RIOD onder de werking van het RRWO gebracht. Hierbij is tevens bepaald dat de Rechtspositieregeling assistenten in opleiding en academie-onderzoekers bij de rijksonderzoeksinstituten (Stb. 1989, 364) op deze instellingen van toepassing is. In de praktijk echter blijken bij de KB geen onderzoekers in opleiding (oio's) voor te komen en evenmin zijn de werkzaamheden van deze organisatie van dien aard dat nu of in de toekomst de behoefte aan aio's/oio's zou kunnen bestaan. Om deze reden is deze paragraaf niet van toepassing op de KB. Ook bij het RIOD zijn momenteel geen oio's werkzaam. Echter in de toekomst wordt niet uitgesloten dat hieraan behoefte zou kunnen ontstaan. In verband hiermee is deze paragraaf van toepassing op het RIOD.

In tegenstelling tot de assistenten in opleiding (aio's) bij de universiteiten, die tevens een onderwijstaak hebben, hebben de onderzoekers in opleiding die bij de KNAW in dienst zijn, geen onderwijstaak.

Om het onderscheid tussen de aio's bij de universiteit enerzijds en de onderzoekers bij de KNAW en NWO anderzijds te benadrukken is ten aanzien van de terminologie voor de KNAW aangesloten bij de terminologie van onderzoeker in opleiding analoog aan de situatie bij NWO.

De regelgeving voor de oio bij de KNAW is gebaseerd op voornoemd besluit en is grotendeels analoog aan de regelgeving die voor de onderzoeker in opleiding bij NWO geldt (de artikelen 15.4 tot en met 15.14).

In artikel 16.17 wordt vervolgens een omschrijving gegeven van de onderzoeker in opleiding. Hierbij worden tevens de benoemingsvoorwaarden – een afgeronde universitaire of hogerberoepsopleiding – en de doelstelling van de aanstelling bij NWO verwoord nl. het zich bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper.

De onderzoeker in opleiding is in dienst van de KNAW en verricht zijn onderzoekactiviteiten ook bij deze instelling. Omdat de onderzoeker in opleiding in het algemeen wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift is het echter wel noodzakelijk dat er een nauwe samenwerking met een universiteit tot stand wordt gebracht, waarbij tevens wordt verzekerd dat de onderzoeker in opleiding het nodige onderwijs ontvangt.

De rechtspositie van de academie-onderzoeker was tevens geregeld in voornoemd besluit. Echter de artikelen die betrekking hebben op de speciale situatie van academie-onderzoeker zijn reeds in de algemene hoofdstukken van dit besluit verwerkt (zie hiervoor bijv. artikel 2.5, 2.11 en 12.1) en zijn derhalve reeds van toepassing. Om deze reden is het opnemen van de regelgeving van academie-onderzoeker bij de rijks-onderzoeksinstituten in hoofdstuk 16 achterwege gebleven.

#### *Artikel 16.18*

In dit besluit worden voor de onderzoeker in opleiding ten aanzien van de genoemde artikelen afwijkende regels gegeven. Hierbij wordt tevens gewezen op artikel 16.2.

#### *Artikel 16.19*

De ondergetekenden achten het wenselijk dat bij de aanstelling afspraken omtrent de doelstellingen van de aanstelling worden gemaakt en vastgelegd tussen de instelling en de toekomstige onderzoeker in opleiding.

Het vastleggen van deze afspraken heeft, in het eerste lid van dit artikel, de vorm van een eenzijdige rechtshandeling: het instellingsbestuur stelt vast.

Niettemin is deze rechtshandeling naar de inhoud tweezijdig. De toekomstige onderzoeker in opleiding gaat ermee akkoord dat hij onder het regime van de afspraken wordt aangesteld.

Verlenging van de aanstelling ligt in de rede wanneer er sprake is van omstandigheden die voor rekening of risico van de werkgever zijn, bijvoorbeeld indien buiten de schuld van de onderzoeker in opleiding en/of de promotor bepaalde factoren de voortgang van het onderzoek in ernstige mate verhinderen, zoals tekort aan onderzoekfaciliteiten enz.

De aanstellingsgrond in het tweede en derde lid van dit artikel is zoveel mogelijk analoog geformuleerd aan artikel 2.3, zesde lid, onder a.

De ondergetekenden gaan ervan uit dat de resultaten van het onderzoek van de onderzoeker in opleiding die is aangesteld voor de duur van ten hoogste twee jaren, eveneens worden vastgelegd in wetenschappelijke publikaties.

Dit artikel regelt niet de verdeling van het aantal onderzoekers in opleiding, die voor ten hoogste vier of ten hoogste twee jaren worden aangesteld. Dit is een zaak van interne planvorming binnen de instelling. Ter tegemoetkoming aan een wens van het bedrijfsleven is de aanstelling als onderzoeker in opleiding waarbij het dienstverband niet gericht is op promotie maar de persoon wel wordt aangesteld ter verdere wetenschappelijke vorming en opleiding, mogelijk gemaakt. De aanstellingsduur is in die gevallen beperkt tot ten hoogste twee jaren. Met name kan hierbij worden gedacht aan de figuur van ontwerper in opleiding bij de technische richtingen en aan de figuur van de onderzoeker in opleiding op het gebied van de natuurwetenschappen.

Een van de doeleinden van de invoering van het systeem van de onderzoeker in opleiding-plaatsen is verhoging van het aantal promoties. De ondergetekenden achten het dan ook wenselijk dat de universiteit voor een onderzoeker in opleiding die voor het vervaardigen van een proefschrift of proefontwerp wordt aangesteld, een duidelijke verantwoordelijkheid neemt voor de promotie.

Verlenging van de aanstelling kan plaatsvinden. Het zesde lid van dit artikel bepaalt dat de aanstelling als regel geschiedt voor de volledige werktijd. Een aanstelling in deeltijd is dus niet uitgesloten. Hieraan wordt toegevoegd, dat bij deeltijdse aanstelling, het totale tijdsvolume van de aanstelling de twee, onderscheidenlijk vier volle jaren niet mag overschrijden. Het produkt van de aanstellingsomvang en de aanstellingsduur kan dus niet meer zijn dan vier, onderscheidenlijk twee jaren. De verlengingsmogelijkheid van het vierde lid dient in geval een aanstelling in deeltijd analoog te worden toegepast.

Ten slotte wordt opgemerkt, dat in voorkomende gevallen, de aanstelling van de onderzoeker in opleiding die is aangesteld voor een periode van twee jaren en die tot promoveren in staat blijkt te zijn, kan worden omgezet in een aanstelling gericht op promotie met dien verstande, dat – behoudens de verlengingsmogelijkheid, bedoeld in het vierde lid van dit artikel – de totale termijn waarin de assistent in opleiding op grond van achtereenvolgens het derde en tweede lid van dit artikel werkzaam is, de termijn van vier jaren niet mag overschrijden.

#### *Artikel 16.20*

Voor de onderzoeker in opleiding geldt de desbetreffende salarisschaal van bijlage B. Deze is tot stand gekomen via de vertaling van het percentage van schaal 10 waar de onderzoeker in opleiding krachtens het BBWO aanspraak op had. Het betreft geen wijziging in de salariëring.

#### *Artikel 16.21*

Dit artikel komt overeen met artikel 5b van het BBWO. Met de onderhavige voorziening wordt beoogd een aanvulling met een netto bedrag op het netto salaris van een onderzoeker in opleiding te geven, in het geval zijn salaris zonder die toelage lager zou zijn dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage A. Om dit te bereiken is uit oogpunt van doelmatigheid gekozen voor een constructie waarbij wordt gewerkt met bruto bedragen. Deze toelage valt niet onder het bezoldigingsbegrip.

#### *Artikel 16.22*

De onderzoeker in opleiding moet in staat worden gesteld veel tijd te besteden aan wetenschappelijk onderzoek. Het tweede lid van dit artikel stelt deze tijd, met inbegrip van de tijd nodig voor opleiding en begeleiding, op ten minste 75%. Derhalve zal de omvang van de werktijd te besteden aan het verrichten van andere werkzaamheden, indien hij daarmee wordt belast, op jaarbasis niet meer kunnen zijn dan 25% van de tijd waarvoor hij is aangesteld. In de praktijk wordt er naar gestreefd dat de onderzoeker in opleiding circa 90% van zijn tijd aan de werkzaamheden, zoals bedoeld in het tweede lid, besteedt.

Voorzover de onderzoeker in opleiding wordt belast met andere werkzaamheden, dient het te gaan om werkzaamheden van wetenschappelijk niveau, waarvan de vervulling de in de akte van aanstelling vast te leggen doelstellingen van de aanstelling ten goede komen. De ondergetekenden gaan ervan uit dat de onderzoeker in opleiding in geen enkel opzicht zal worden belast met beheerstaken.

De onderzoeker in opleiding kan wel participeren in bestuurlijke aangelegenheden en een bijdrage leveren aan medezeggenschapsactiviteiten. Hierbij dient echter te worden bedacht dat de eisen die de functie van onderzoeker in opleiding stelt, vanzelfsprekend een uiterste beperking van bestuurslasten meebrengen, aangezien de door hem aan onderzoek te besteden tijd en de tijd nodig voor zijn opleiding op geen enkele wijze in het gedrang dienen te komen.

De onderzoeker in opleiding kan ook niet worden belast met werkzaamheden die het geven van onderwijs betreffen. Dit is een verschil ten opzichte van de assistent in opleiding bij de universiteit, die wel kan worden belast met het geven van onderwijs.

In die gevallen waarin het toepassen van wetenschappelijke inzichten een interactie van praktijk en onderzoek verlangt, is het aan te bevelen binnen de tijdsbesteding ruimte te laten voor het leggen en onderhouden van contacten met het bedrijfsleven.

#### *Artikel 16.23*

Ook in de functie van onderzoeker in opleiding bij KNAW is zowel het element van werken als het element van leren aanwezig, hetgeen de grond is voor de in artikel 16.20 neergelegde bezoldigingsregeling. Dit is tot uitdrukking gebracht in het tweede lid. De uitwerking hiervan zal moeten plaatsvinden in het voor de desbetreffende onderzoeker in opleiding vast te stellen opleidings- en begeleidingsplan. Het algemeen bestuur van de KNAW is dan ook in artikel 16.23, eerste lid, uitdrukkelijk

de verplichting opgelegd erop toe te zien dat voor iedere onderzoeker in opleiding een opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld. De aanstelling van de onderzoeker in opleiding mag slechts dan plaatsvinden, als vaststaat dat aan de onderzoeker in opleiding de vereiste universitaire opleiding en begeleiding zal worden gegeven (artikel 16.23, tweede lid).

Betreft het een onderzoeker in opleiding die voor vier jaar wordt aangesteld, dan zal in overleg met de aan te stellen onderzoeker in opleiding en met de aangewezen promotor het opleidings- en begeleidingsplan gericht moeten zijn op het vervaardigen van een proefschrift, door de onderzoeker in opleiding te verdedigen aan een universiteit. In het eerste lid van artikel 16.19 is het element van overleg met de toekomstige onderzoeker in opleiding eveneens vastgelegd.

Ingeval de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld voor de duur van ten hoogste twee jaren is het denkbaar dat een begeleider voor de onderzoeker in opleiding wordt aangewezen, die tevens werkzaam is aan het instituut waar de onderzoeker in opleiding wordt aangesteld. Deze begeleider dient dan te worden betrokken bij het opleidings- en begeleidingsplan.

In verband met de omstandigheid dat de KNAW zelf geen vakgroepen kent en uiteraard geen zeggenschap heeft over de vakgroepen of onderzoekinstituten van universiteiten is afgeweken van artikel 13.10, tweede lid.

Het opleidings- en begeleidingsplan, wordt ingevolge dit artikel binnen drie maanden na de aanstelling aan de onderzoeker in opleiding uitgereikt. Dit is een wijziging ten opzichte van het RRWO, dat bepaalde dat het bij aanstelling moest worden uitgereikt. De reden van de wijziging betreft het feit dat de onderzoeker in opleiding wanneer hij eenmaal in dienst is, beter in staat is om invloed uit te oefenen op de inhoud van het plan. Ingeval een onderzoeker in opleiding wordt aangesteld ter vervaardiging van een proefschrift, dient door het college van dekanen van de betrokken universiteit een hoogleraar als promotor te worden aangewezen. Het instellingsbestuur zal in overleg en in overeenstemming met de eerdergenoemde personen het opleidings- en begeleidingsplan na ommekomst van een jaar, voor de verdere duur van de aanstelling nader invullen. Het plan kan zo nodig van jaar tot jaar worden bijgesteld.

De aan te wijzen begeleider, bedoeld in dit artikel, zal niet in alle gevallen dezelfde persoon zijn als de promotor. Daarom is het gewenst dat voor de meer dagelijkse begeleiding van de onderzoeker in opleiding een ervaren wetenschappelijk onderzoeker als begeleider wordt aangewezen.

De begeleider is te beschouwen als de raadsman die de onderzoeker in opleiding kan stimuleren zowel ten aanzien van de theoretische vorming als de praktische scholing en tot wie de onderzoeker in opleiding zich steeds moet kunnen wenden om problemen in verband met zijn wetenschappelijk werk te bespreken.

Het opleidings- en begeleidingsplan dient tenminste de in het vierde lid opgesomde onderwerpen te behelzen.

De onderzoeker in opleiding heeft ook aanspraak op het ontvangen van onderwijs.

Bij de wijze waarop de onderzoeker in opleiding kennis en vaardigheden dient te verwerven kan worden gedacht aan door de onderzoeker in opleiding te volgen (speciale) seminars, colloquia en andere vormen van cursorisch onderwijs. Ook kan in voorkomende gevallen het volgen van stages van nut zijn.

#### *Artikel 16.24*

Dit artikel wijkt af van hetgeen voor de onderzoeker in opleiding die in dienst is van NWO geldt, omdat in artikel 15.12 de huidige werkwijze van

NWO is verwoord. Het onderhavige artikel is een pendant van artikel 13.15 en is gelijk aan de regeling die geldt voor de assistenten in opleiding bij de universiteit.

De algemene beoordelingsvoorschriften en -criteria kunnen voor de assistent in opleiding niet onverkort gelden; de beoordeling na één jaar dient plaats te vinden tegen de achtergrond van de aanstelling.

Ook de beoordeling op een ander moment dient tegen die achtergrond plaats te vinden.

Indien op grond van de beoordeling na één jaar de verwachting is gewettigd dat betrokkene de in de aanstelling omschreven doelstellingen niet zal bereiken, althans niet binnen de gestelde termijn, zal ontslag moeten worden overwogen. Dit ontslag zal zijn gebaseerd op artikel 12.4, zesde lid. Een goede beoordeling brengt met zich mee de inspanningsverplichting van de ter zake verantwoordelijken om de assistent in opleiding tot promotie te brengen, dan wel betrokkene anderszins in staat te stellen de in de aanstelling omschreven doelstellingen te bereiken. Volledigheidshalve wijzen de ondergetekenden erop dat de beoordeling van de assistent in opleiding die is aangesteld voor een periode van twee jaren, een geheel eigen karakter heeft en diens gevolge op die eigen aspecten dient te zijn gericht. Bij het opstellen van de beoordeling zullen de begeleider en, indien begeleider en promotor niet in één persoon zijn verenigd, de promotor, een belangrijke rol spelen.

#### *Artikel 16.25*

Op grond van artikel 16.25 moet het instellingsbestuur regels vaststellen omtrent beslechting van geschillen om de positie van de onderzoeker in opleiding met waarborgen te omringen. Hierdoor zal elk geschil tussen de onderzoeker in opleiding en de bij zijn begeleiding en opleiding betrokken organen of personen moeten kunnen worden beslecht.

Hiertoe dient het instellingsbestuur te voorzien in een geschillenregeling. Voorkomen moet worden dat de hoogstpersoonlijke relatie tussen de onderzoeker in opleiding en zijn leermeester wordt verstoord.

#### *Artikel 16.26*

Bij (tussentijdse) beëindiging van het dienstverband kan een getuigschrift – ook internationaal gezien – van waarde zijn omdat het een overzicht bevat van hetgeen door de desbetreffende onderzoeker in opleiding aan wetenschappelijk onderzoek is verricht.

### **Hoofdstuk 17. Overgangs- en slotbepalingen**

#### *Paragraaf 1. Overgangsbepalingen*

##### *Artikel 17.1*

Tot het moment dat een instelling is aangesloten bij een geschillencommissie voor het georganiseerd overleg blijft de Advies- en Arbitragecommissie, ook wel Commissie Albeda genoemd, bevoegd.

##### *Artikel 17.2*

Aangezien met de inwerkingtreding van dit besluit het Arbeidsovereenkomstenbesluit (AOB) voor de instellingen buiten toepassing wordt verklaard is er voor personen die op basis van dit AOB in dienst zijn genomen een voorziening getroffen.

Het instellingsbestuur heeft zes maanden de tijd om een dienstverband op basis van het AOB om te zetten in een aanstelling op grond van dit besluit.



### *Artikel 17.3*

Dit artikel, waarin de bepaling van de diensttijd bij aanstellingen in tijdelijke dienst wordt geregeld, heeft betrekking op de toepassing van artikel 2.4, tweede lid.

### *Artikel 17.5*

In bijlage C zijn de specifieke salarisschalen voor sportleiders en hoofdsportleiders opgenomen, die hun basis vonden in de desbetreffende overgangsbepaling van het BBWO (art. 11, derde lid). Sportleiders en hoofdsportleiders die destijds – vóór de aansluiting bij de functie-waarderingsystematiek van het BBRA 1984 – zijn ingeschaald in één van deze schalen, behouden recht op hun schaal.

### *Artikel 17.6*

Dit artikel geldt als overgang naar de situatie dat er een nieuwe commissie van advies bezwaren functiewaardering bevoegd is voor de instellingen. Tot dat moment is de commissie die is ingesteld krachtens artikel 4a van het BBWO bevoegd.

### *Artikel 17.7*

De basis voor de werktijdregelingen die zijn vastgesteld op grond van artikel 13 van het RRWO wordt geacht artikel 6.2 van dit besluit te zijn.

### *Artikel 17.8*

Dit artikel betreft een overgangsregeling ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden, die reeds bij besluit van 17 september 1990, Stb. 498, (het zogenaamde Decentralisatiebesluit) op basis van artikel 22 van het RRWO door het instellingsbestuur kunnen worden vastgesteld, in overeenstemming met de meerderheid van de centrales in het orgaan voor georganiseerd overleg. Indien het instellingsbestuur reeds uitvoering heeft gegeven aan genoemd artikel, worden de desbetreffende voorschriften nu geacht te zijn vastgesteld op basis van artikel 9.3.

Indien dit echter nog niet is gebeurd, gelden de oude regels inzake de desbetreffende onderwerpen, zoals die luiden op 30 juni 1989, tot het moment dat uitvoering is gegeven aan artikel 9.3. De datum van 30 juni 1989 is gekozen omdat nadien de regelingen voor rijkspersoneel en personeel in dienst van de universiteiten, de Open Universiteit en NWO uiteen zijn gaan lopen. Voor de KNAW en de Koninklijke Bibliotheek is deze datum 1 juli 1991, de datum van inwerkingtreding van het Koninklijk besluit van 16 mei 1991, Stb. 287.

### *Artikel 17.9*

Krachtens dit artikel worden de eisen van bekwaamheid die de minister van Onderwijs en Wetenschappen bij besluit van 14 december 1987 (Stcrt. 1987, 246) heeft vastgesteld, geacht gebaseerd te zijn op artikel 13.5 van het onderhavige besluit.

### *Artikel 17.10*

Zolang het instellingsbestuur geen uitvoering heeft gegeven aan de in het onderhavige besluit gegeven opdrachten om regels of nadere regels vast te stellen, blijven de desbetreffende op het tijdstip van inwerking-treding van dit besluit geldende regels van toepassing. Hierdoor wordt

voorkomen dat er ten aanzien van de desbetreffende onderwerpen leemten in de rechtspositie ontstaan.

#### *Paragraaf 2. Slotbepalingen*

##### *Artikel 17.12*

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt het Rechtspositiereglement academische ziekenhuizen aan te passen in verband met de totstandkoming van de WHW en in verband met het onderhavige besluit.

##### *Artikel 17.13*

Het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs, voor zover dat na de inwerkingtreding van het onderhavige besluit blijft bestaan, wordt, wat betreft de regeling van de rechtspositie van de benoemde leden van het college van bestuur aangevuld met de op die rechtspositie betrekking hebbende bepaling van artikel 8a van het Bezoldigingsbesluit wetenschappelijk onderwijs. Laatstgenoemd besluit kan hierdoor in zijn geheel worden ingetrokken.

##### *Artikel 17.14*

In verband met de inwerkingtreding van dit besluit wordt een aantal technische wijzigingen in het BWOO aangebracht.

##### *Artikel 17.15*

De in dit artikel genoemde reglementen kunnen worden ingetrokken, aangezien het onderhavige besluit deze vervangt.

De Richtlijnen 1980 inzake de salariering van hoogleraren waren al bij de inwerkingtreding van de WHW komen te vervallen.

Om echter hieromtrent elk misverstand te voorkomen, worden zij alsnog formeel ingetrokken.

##### *Artikel 17.16*

Voor de toelichting op dit artikel wordt verwezen naar de toelichting op artikel 17.2.

Het tweede lid bevat een overgangsbepaling ten behoeve van de personen die op het ogenblik van inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijn van een instelling op arbeidsovereenkomst.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,  
J. M. M. Ritzen

De Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij a.i.,  
J. J. C. Voorhoeve

**BIJLAGE A**

**Van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek (RWO) bevattende het kader (hoofd- en niveau-groepen waarbinnen aard en niveau van de functie worden bepaald, alsmede de daarbij behorende salarisschalen voor de personeelsleden)**

**Hoofdgroep I** (maandbedragen in gulden)

Niveaugroep Ia Schaal 1	Niveaugroep Ib Schaal 2	Niveaugroep Ic Schaal 3
		U 15 3 327
		U 13 3 237
		U 11 3 142
U 12 2 764	U 13 3 048	U 6 3 048
U 10 2 691	U 11 2 949	5 2 949
U 8 2 634	U 9 2 849	4 2 849
3 2 579	4 2 764	3 2 691
2 2 530	3 2 691	2 2 579
1 2 429	2 2 579	1 2 482
0 2 326	1 2 482	0 2 429
J 21 2 093	0 2 377	J 21 2 186
J 20 1 861	J 21 2 139	J 20 1 943
J 19 1 628	J 20 1 902	J 19 1 700
J 18 1 396	J 19 1 664	J 18 1 457
J 17 1 163	J 18 1 426	J 17 1 215
J 16 1 163	J 17 1 189	J 16 1 215
J 15 1 163	J 16 1 189	
	J 15 1 189	

**Hoofdgroep II** (maandbedragen in gulden)

Niveaugroep IIa Schaal 3	Niveaugroep IIb Schaal 4	Niveaugroep IIc Schaal 5	Niveaugroep IId Schaal 6
	U 16 3 507	U 15 3 687	10 3 863
U 15 3 327	U 14 3 418	U 13 3 595	9 3 777
U 13 3 237	U 12 3 327	8 3 507	8 3 687
U 11 3 142	7 3 237	7 3 418	7 3 595
U 6 3 048	6 3 142	6 3 327	6 3 507
5 2 949	5 3 048	5 3 237	5 3 418
4 2 849	4 2 949	4 3 142	4 3 327
3 2 691	3 2 764	3 3 048	3 3 237
2 2 579	2 2 634	2 2 849	2 3 048
1 2 482	1 2 530	1 2 691	1 2 849
0 2 429	0 2 482	0 2 579	0 2 764
J 21 2 186	J 21 2 234	J 21 2 321	
J 20 1 943	J 20 1 986	J 20 2 063	
J 19 1 700	J 19 1 737	J 19 1 805	
J 18 1 457	J 18 1 489	J 18 1 547	
J 17 1 215	J 17 1 241	J 17 1 290	
J 16 1 215	J 16 1 241		

**Hoofdgroep III** (maandbedragen in gulden)

Niveaugroep IIIa Schaal 5	Niveaugroep IIIb Schaal 6	Niveaugroep IIIc Schaal 7	Niveaugroep IIId Schaal 8	Niveaugroep IIIe Schaal 9
U 15 3 687	10 3 863	10 4 262	10 4 820	
U 13 3 595	9 3 777	9 4 150	9 4 736	
8 3 507	8 3 687	8 4 051	8 4 649	8 5 452
7 3 418	7 3 595	7 3 957	7 4 550	7 5 280
6 3 327	6 3 507	6 3 863	6 4 453	6 5 087
5 3 237	5 3 418	5 3 777	5 4 364	5 4 913
4 3 142	4 3 327	4 3 687	4 4 262	4 4 736
3 3 048	3 3 237	3 3 595	3 4 150	3 4 550
2 2 849	2 3 048	2 3 418	2 3 957	2 4 364
1 2 691	1 2 849	1 3 237	1 3 777	1 4 150
0 2 579	0 2 764	0 3 142	0 3 595	0 3 957
J 21 2 321				

Niveaugroep IIIa	Niveaugroep IIIb	Niveaugroep IIIc	Niveaugroep IIId	Niveaugroep IIIE
Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
J 20 2 063				
J 19 1 805				
J 18 1 547				
J 17 1 290				

**Hoofdgroep IV** (maandbedragen in guldens)

Niveau-groep IVa	Niveau-groep IVb	Niveau-groep IVc	Niveau-groep IVd	Niveau-groep IVe	Niveau-groep IVf	Niveaugroep IVg
Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
				12 5 989		
				11 5 796	11 7 002	
10 3 863	10 4 262	10 4 820		10 5 624	10 6 907	10 7 980
9 3 777	9 4 150	9 4 736		9 5 452	9 6 730	9 7 867
8 3 687	8 4 051	8 4 649	8 5 452	8 5 280	8 6 547	8 7 638
7 3 595	7 3 957	7 4 550	7 5 280	7 5 087	7 6 364	7 7 454
6 3 507	6 3 863	6 4 453	6 5 087	6 4 913	6 6 181	6 7 277
5 3 418	5 3 777	5 4 364	5 4 913	5 4 736	5 5 989	5 7 094
4 3 327	4 3 687	4 4 262	4 4 736	4 4 550	4 5 796	4 6 907
3 3 237	3 3 595	3 4 150	3 4 550	3 4 364	3 5 624	3 6 730
2 3 048	2 3 418	2 3 957	2 4 364	2 4 150	2 5 452	2 6 547
1 2 849	1 3 237	1 3 777	1 4 150	1 3 957	1 5 280	1 6 364
0 2 764	0 3 142	0 3 995	0 3 957	0 3 777	0 5 087	0 6 181

**Hoofdgroep V** (maandbedragen in guldens)

Niveaugroep Va	Niveaugroep Vb	Niveaugroep Vc	Niveaugroep Vd	Niveaugroep Ve
Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14
12 5 989				
11 5 796	11 7 002			
10 5 624	10 6 907	10 7 980		
9 5 452	9 6 730	9 7 867		9 9 533
8 5 280	8 6 547	8 7 638	8 8 666	8 9 277
7 5 087	7 6 364	7 7 454	7 8 556	7 9 027
6 4 913	6 6 181	6 7 277	6 8 325	6 8 785
5 4 736	5 5 989	5 7 094	5 8 095	5 8 556
4 4 550	4 5 796	4 6 907	4 7 867	4 8 325
3 4 364	3 5 624	3 6 730	3 7 638	3 8 095
2 4 150	2 5 452	2 6 547	2 7 454	2 7 867
1 3 957	1 5 280	1 6 364	1 7 277	1 7 638
0 3 777	0 5 087	0 6 181	0 7 094	0 7 454

**Hoofdgroep VI** (maandbedragen in guldens)

Niveaugroep VIa	Niveaugroep VIb	Niveaugroep VIc	Niveaugroep VI d
Schaal 15	Schaal 16	Schaal 17	Schaal 18
9 10 485	9 11 533	9 12 685	9 13 953
8 10 158	8 11 173	8 12 289	8 13 517
7 9 840	7 10 824	7 11 905	7 13 095
6 9 533	6 10 485	6 11 533	6 12 685
5 9 277	5 10 158	5 11 173	5 12 289
4 9 027	4 9 840	4 10 824	4 11 905
3 8 785	3 9 533	3 10 485	3 11 533
2 8 556	2 9 277	2 10 158	2 11 173
1 8 325	1 9 027	1 9 840	1 10 824
0 8 095	0 8 785	0 9 533	0 10 485

**BIJLAGE B****van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek****Salarisbedragen voor:**

Hoogleraar A		Hoogleraar B	
0	7 867	0	8 785
1	8 095	1	9 027
2	8 325	2	9 277
3	8 556	3	9 533
4	8 785	4	9 840
5	9 027	5	10 158
6	9 277	6	10 485
7	9 533	7	10 824
8	9 840	8	11 173
9	10 158	9	11 533
10	10 485	10	11 905
11	10 824	11	12 289
12	11 173	12	12 685
13	11 533	13	13 095
		14	13 517
		15	13 953

**Assistent-geneeskundige in opleiding**

0	4 364
1	4 550
2	4 736
3	4 913
4	5 087
5	5 280
6	5 452
7	5 624

**Student-assistent**

(maximaal 1/2 werktijd)

2	284,90
3	304,80
4 en verder	332,70

**Assistent in opleiding en onderzoeker in opleiding**

0	2 078
1	2 375
2	2 905
3	3 710

**BIJLAGE C****van het Rechtspositiereglement wetenschappelijk onderwijs en onderzoek (RWO)****Salarisbedragen voor:**

Sportleider		Hoofdsportleider	
0	3 418	0	4 364
1	3 595	1	4 550
2	3 777	2	4 736
3	3 957	3	4 913
4	4 150	4	5 087
5	4 364	5	5 280
6	4 550	6	5 452
7	4 736	7	5 624
8	4 913	8	5 796
9	5 087	9	5 989
10	5 280	10	6 181
11	5 368	11	6 364
12	5 452	12	6 547
13	5 534	13	6 730
14	5 624	14	6 907

## **Inhoudsopgave**

<b>HOOFDSTUK 1.</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>
Paragraaf 1.	Definitiebepalingen
Paragraaf 2.	Instellingsgebonden overleg
Paragraaf 3.	Geschillenregeling
<b>HOOFDSTUK 2.</b>	<b>WERVING, SELECTIE EN AANSTELLING</b>
Paragraaf 1.	Werving en selectie
Paragraaf 2.	Aanstelling
Paragraaf 3.	Voorwaarden voor aanstelling
Paragraaf 4.	De akte van aanstelling en andere bescheiden
<b>HOOFDSTUK 3.</b>	<b>LOOPBAANVORMING, BEOORDELING EN FUNCTIONERINGS- RINGSGESPREKKEN</b>
Paragraaf 1.	Loopbaanvorming
Paragraaf 2.	Beoordeling en functioneringsgesprekken
<b>HOOFDSTUK 4.</b>	<b>BEZOLDIGING</b>
Paragraaf 1.	Het salaris
Paragraaf 2.	Gratificatie en functioneringstoelage
Paragraaf 3.	Toelagen
Paragraaf 4.	Vakantie-uitkering
Paragraaf 5.	Uitkering om redenen van werving of behoud
Paragraaf 6.	Vergoedingen voor extra diensten
Paragraaf 7.	Non-activiteit
<b>HOOFDSTUK 5.</b>	<b>BEZOLDIGING BIJ ZIEKTE EN BIJ OVERLIJDEN</b>
Paragraaf 1.	Bezoldiging in geval van ziekte tijdens het dienstverband
Paragraaf 2.	Bezoldiging of uitkering wegens ziekte na beëindiging van het dienstverband
Paragraaf 3.	Overlijden en vermissing
Paragraaf 4.	Overige bepalingen
<b>HOOFDSTUK 6.</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>
Paragraaf 1.	Arbeidsduur
Paragraaf 2.	Werktijden
<b>HOOFDSTUK 7.</b>	<b>VAKANTIE, VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF</b>
Paragraaf 1.	Vakantie
Paragraaf 2.	Verlof
Paragraaf 3.	Buitengewoon verlof
<b>HOOFDSTUK 8.</b>	<b>BEDRIJFSGEZONDHEIDSKUNDIGE BEGELEIDING EN BIJ- ZONDERE VOORZIENINGEN IN VERBAND MET ZIEKTE</b>
Paragraaf 1.	Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding
Paragraaf 2.	Bijzondere voorzieningen in verband met ziekte
<b>HOOFDSTUK 9.</b>	<b>OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN</b>
Paragraaf 1.	Algemene bepalingen
Paragraaf 2.	Standplaats en vergoeding van kosten
Paragraaf 3.	Wijziging van functie of van werkzaamheden
Paragraaf 4.	Studie
Paragraaf 5.	Aansprakelijkheid en schadeloosstelling
Paragraaf 6.	Overige onderwerpen
<b>HOOFDSTUK 10.</b>	<b>DISCIPLINAIRE MAATREGELEN</b>
<b>HOOFDSTUK 11.</b>	<b>SCHORSING EN NON-ACTIVITEIT</b>
<b>HOOFDSTUK 12.</b>	<b>ONTSLAG</b>
Paragraaf 1.	Algemene bepalingen
Paragraaf 2.	Ontslag uit tijdelijke dienst
Paragraaf 3.	Ontslag wegens reorganisatie

Paragraaf 4. Functioneel leeftijdsontslag  
Paragraaf 5. Overige ontslaggronden

**HOOFDSTUK 13. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET UNIVERSITEITS-PERSONEEL**

Paragraaf 1. Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel  
Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de assistenten in opleiding  
Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor benoemde leden van het faculteitsbestuur

Paragraaf 4. Bijzondere bepalingen voor de student-assistenten  
Paragraaf 5. Bijzondere bepalingen voor medische specialisten

**HOOFDSTUK 14. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE OPEN UNIVERSITEIT**

Paragraaf 1. Algemene bepalingen  
Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel  
Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de student-assistenten

**HOOFDSTUK 15. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET PERSONEEL BIJ DE NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK**

Paragraaf 1. Algemene bepalingen  
Paragraaf 2. Tijdelijke aanstelling  
Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding

**HOOFDSTUK 16. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET PERSONEEL BIJ DE KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN, DE KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK EN HET RIJKS-INSTITUUT VOOR OORLOGSDOCUMENTATIE**

Paragraaf 1. Algemene bepalingen  
Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding

**HOOFDSTUK 17. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

Paragraaf 1. Overgangsbepalingen  
Paragraaf 2. Slotbepalingen

**NOTA VAN TOELICHTING**

**1. ALGEMEEN**

1.1. Strekking  
1.2. Codificatie  
1.3. Aanpassing aan actuele ontwikkelingen  
1.4. Globale opzet  
1.5. Reikwijdte

**2. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

**HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

Paragraaf 1. Definitiebepalingen  
Paragraaf 2. Instellingsgebonden overleg  
Paragraaf 3. Geschillenregeling

**HOOFDSTUK 2. WERVING, SELECTIE EN AANSTELLING**

Paragraaf 1. Werving en selectie  
Paragraaf 2. De aanstelling  
Paragraaf 3. Voorwaarden voor aanstelling  
Paragraaf 4. De akte van aanstelling en andere bescheiden

**HOOFDSTUK 3. LOOPBAANVORMING, BEOORDELING EN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN**

Paragraaf 1. Loopbaanvorming  
Paragraaf 2. Beoordeling en functioneringsgesprekken

**HOOFDSTUK 4. BEZOLDIGING**

Paragraaf 1. Het salaris



Paragraaf 2.	Gratificatie en de functioneringstoelage
Paragraaf 3.	Toelagen
Paragraaf 4.	Vakantie-uitkering
Paragraaf 5.	Uitkering om redenen van werving of behoud
Paragraaf 6.	Vergoeding voor extra diensten
Paragraaf 7.	Non-activiteit
<b>HOOFDSTUK 5.</b>	<b>BEZOLDIGING BIJ ZIEKTE EN OVERLIJDEN</b>
Paragraaf 1.	Bezoldiging in geval van ziekte tijdens dienstverband
Paragraaf 2.	Bezoldiging of uitkering wegens ziekte na beëindiging van het dienstverband
Paragraaf 3.	Overlijden en vermissing
Paragraaf 4.	Overige bepalingen
<b>HOOFDSTUK 6.</b>	<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>
Paragraaf 1.	Arbeidsduur
Paragraaf 2.	Werktijden
<b>HOOFDSTUK 7.</b>	<b>VAKANTIE, VERLOF EN BUITENGEWOON VERLOF</b>
Inleiding	
Paragraaf 1.	Vakantie
Paragraaf 3.	Buitengewoon verlof
<b>HOOFDSTUK 8.</b>	<b>BEDRIJFSGEZONDHEIDSKUNDIGE BEGELEIDING EN BIJZONDERE VOORZIENINGEN IN VERBAND MET ZIEKTE</b>
Paragraaf 1.	Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding
Paragraaf 2.	Bijzondere voorzieningen in verband met ziekte
<b>HOOFDSTUK 9.</b>	<b>OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN</b>
Paragraaf 1.	Algemene bepalingen
Paragraaf 2.	Standplaats en vergoeding van kosten
Paragraaf 3.	Wijziging van functie of van werkzaamheden
Paragraaf 4.	Studie
Paragraaf 5.	Aansprakelijkheid en schadeloosstelling
Paragraaf 6.	Overige onderwerpen
<b>HOOFDSTUK 10.</b>	<b>DISCIPLINAIRE MAATREGELEN</b>
<b>HOOFDSTUK 11.</b>	<b>SCHORSING EN NON-ACTIVITEIT</b>
Inleiding	
<b>HOOFDSTUK 12.</b>	<b>ONTSLAG</b>
Paragraaf 1.	Algemene bepalingen
Paragraaf 2.	Ontslag uit tijdelijke dienst
Paragraaf 3.	Ontslag wegens reorganisatie
Paragraaf 4.	Functioneel leeftijdsontslag
Paragraaf 5.	Overige ontslaggronden
<b>HOOFDSTUK 13.</b>	<b>BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET UNIVERSITEITS-PERSONEEL</b>
Inleiding	
Paragraaf 1.	Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel
Paragraaf 2.	Bijzondere bepalingen voor de assistenten in opleiding
Paragraaf 5.	Bijzondere bepalingen voor medische specialisten
<b>HOOFDSTUK 14.</b>	<b>BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR DE OPEN UNIVERSITEIT</b>
Paragraaf 1.	Algemene bepalingen
Paragraaf 2.	Bijzondere bepalingen voor het wetenschappelijk personeel
Paragraaf 3.	Bijzondere bepalingen voor de student-assistenten
<b>HOOFDSTUK 15.</b>	<b>BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET PERSONEEL BIJ DE NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK</b>
Paragraaf 2.	Tijdelijke aanstelling

Paragraaf 3. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding

**HOOFDSTUK 16. BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET PERSONEEL BIJ DE KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN, DE KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK EN HET RIJKS-INSTITUUT VOOR OORLOGSDOCUMENTATIE**

Inleiding

Paragraaf 1. Algemene bepalingen

Paragraaf 2. Bijzondere bepalingen voor de onderzoeker in opleiding

**HOOFDSTUK 17. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**

Paragraaf 1. Overgangsbepalingen

Paragraaf 2. Slotbepalingen

## Transponeringstabel RWO

Met deze tabellen wordt beoogd een overzicht te verschaffen van de herkomst van de artikelen van het RWO en vice versa.

RWO	afkomstig uit
1.1	definitiebepalingen
1.2	definitiebepalingen
1.3	Besluit van 9 april 1992 (Stb. 1992, 220)
1.4	Besluit van 18 april 1974 (Stb. 1974, 251) (COPWO-statuut), art. 14
1.5	15, idem
1.6	16, idem
1.7	17, idem
1.8	18, idem
1.9	19, idem
1.10	21, idem
1.11	22, idem
1.12	24, idem
1.13	21c, idem
1.14	21d, idem
1.15	21e, idem
1.16	17-1e RRWO
2.1	4a ARAR
2.2	5 ARAR
2.3	9 RRWO/4 AOB/nieuw
2.3-3	9-2a RRWO
2.3-4a	9-2c RRWO
2.3-4b	9-2g RRWO
2.3-4c	9-2d RRWO
2.3-4d	9-2k RRWO
2.3-4e	4-1d AOB
2.3-5	9-2i RRWO
2.3-6a	9-2e RRWO
2.3-6b	nieuw
2.3-6c	9-2j RRWO
2.3-6d	9-2h RRWO
2.3-6e	9-2f RRWO
2.3-7	nieuw
2.3-8	nieuw
2.4	10 RRWO/nieuw
2.5	nieuw
2.6	95-1 ARAR
2.7	nieuw
2.8	8 t/m 11 ARAR/nieuw
2.9	12 ARAR
2.10	12a ARAR
2.11	12b ARAR
2.12	12c ARAR
3.1	11 RRWO
3.2	21 RRWO
4.1	3-1 t/m 3 BBRA/nieuw
4.2	5 BBRA/nieuw
4.3	11 BBWO/nieuw
4.4	4a BBWO
4.5	6 BBRA
4.6	7 BBRA
4.7	11 BBRA, 14 ARAR
4.8	12 BBRA
4.9	12a BBRA/79 ARAR
4.10	12b BBRA
4.11	14 BBRA
4.12	16 BBRA
4.13	17 BBRA
4.14	18 BBRA
4.15	18a BBRA
4.16	18b BBRA
4.17	19 BBRA
4.18	20 BBRA

<b>RWOO</b>	<b>afkomstig uit</b>
4.19	21 BBRA
4.20	22 BBRA
4.21	22a BBRA
4.22	23 BBRA
4.23	16 ARAR
5.1	39 ARAR
5.2	40 ARAR
5.3	41 ARAR
5.4	42 ARAR
5.5	42-5 ARAR
5.6	42-6 ARAR
5.7	42-7 ARAR
5.8	42-8 ARAR
5.9	nieuw
5.10	47 ARAR
5.11	48 ARAR
5.12	nieuw
5.13	49 ARAR
6.1	21 ARAR
6.2	13 RRWO
6.3	BiZa-circulaires AB71/U2963 en AB74/U463
7.1	13a RRWO
7.2	13b RRWO
7.3	13c RRWO
7.4	13d RRWO
7.5	13e RRWO
7.6	13f RRWO
7.7	13g RRWO
7.8	32-1, 2, 6 RRWO
7.9	13h RRWO
8.1	35 ARAR/nieuw
8.2	36 ARAR
8.3	37 ARAR/nieuw
8.4	38 ARAR
8.5	43 ARAR
8.6	44 ARAR
8.7	45 ARAR
8.8	49 ARAR
9.1	50 ARAR
9.2	55 ARAR
9.3	22 RRWO
9.4	57 ARAR
9.5	58 ARAR
9.6	75 ARAR
9.7	66 ARAR/1639da BW
9.8	60 t/m 63a ARAR
9.9	56 en 65 ARAR
9.10	54 ARAR
9.11	62 en 64 ARAR
9.12	70 ARAR
9.13	76 ARAR
9.14	79 ARAR
10.1	80 ARAR
10.2	82a ARAR
11.1	90 ARAR
11.2	91 ARAR
11.3	92 ARAR
12.1	93 ARAR/nieuw
12.2	94 ARAR
12.3	94a ARAR
12.4	95 ARAR/nieuw
12.5	96 ARAR

<b>RWOO</b>	<b>afkomstig uit</b>
12.6	97 ARAR
12.7	96a ARAR
12.8	96b ARAR
12.9	24 RRWO/nieuw
12.10	24-3 RRWO
12.11	24-4 RRWO
12.12	nieuw
12.13	25 RRWO/nieuw
12.14	98a ARAR
13.1	26 RRWO
13.2	5 BBWO
13.3	7a BBWO/28 RRWO
13.4	28 RRWO
13.5	29 RRWO
13.6	30 RRWO
13.7	31 RRWO
13.8	33 RRWO
13.9	7-2 BBWO/34 RRWO
13.10	35 RRWO
13.11	5a BBWO
13.12	5b BBWO
13.13	37 RRWO
13.14	38 RRWO/nieuw
13.15	39 RRWO
13.16	42 RRWO
13.17	41 RRWO
13.18	nieuw
13.19	44 RRWO
13.20	45 RRWO
13.21	nieuw
13.22	nieuw
13.23	43 RRWO
13.24	Besluit van 31-8-1976, HW/P 355127, houdende richtlijnen inzake taak en bezoldiging student-assistenten
13.25	nieuw
13.26	nieuw
13.27	nieuw
13.28	nieuw
13.29	nieuw
14.1	109 RRWO
14.2	83 RRWO
14.3	nieuw
14.4	99 RRWO
14.5	92 RRWO
14.6	nieuw
14.7	7a BBWO/104 RRWO
14.8	104 RRWO
14.9	105 RRWO
14.10	106 RRWO
14.11	107 RRWO
14.12	nieuw
15.1	72 RRWO
15.2	73 RRWO
15.3	74 RRWO
15.4	nieuw
15.5	nieuw
15.6	34 RRWO/7-2 BBWO
15.7	75 RRWO/35 RRWO
15.8	5a BBWO
15.9	5b BBWO
15.10	37 RRWO
15.11	76 RRWO/38 RRWO/nieuw
15.12	39 RRWO/nieuw
15.13	77 RRWO/42 RRWO
15.14	41 RRWO
16.1	Besluit van 16 mei 1991 (Stb. 1991, 287), art. I
16.2	nieuw

<b>RWOO</b>	<b>afkomstig uit</b>
16.3	79 ARAR
16.4	17 BBRA
16.5	18 BBRA
16.6	18a BBRA
16.7	21 BBRA
16.8	102 ARAR
16.9	21 ARAR
16.10, lid 1	22 ARAR/nieuw
16.11	23 ARAR
16.12	nieuw
16.13	24 ARAR
16.14	25 ARAR
16.15	32a ARAR
16.16 t/m 16.26	Besluit van 30 augustus 1989 (Stb.1989, 364)
17.1 enz. nieuw	

<b>ARAR</b>	<b>RWOO</b>
4a	2.1
5	2.2
8 t/m 11	2.8
12	2.9
12a	2.10
12b	2.11
12c	2.12
14	4.7
16	4.23
21	6.1 en 16.9
22	16.10-1
22-2	16.14
23	16.11
24	16.13
25	16.14
32a	16.15
35	8.1
36	8.2
37	8.3
38	8.4
39	5.1
40	5.2
41	5.3
42	5.4
42-5	5.5
42-6	5.6
42-7	5.7
42-8	5.8
43	8.5
44	8.6
45	8.7
47	5.10
48	5.11
49	5.13 en 8.8
50	9.1
54	9.10
55	9.2
56	9.9
57	9.4
58	9.5
60 t/m 63a	9.8
62	9.11
64	9.11
65	9.9
66	9.7
70	9.12
75	9.6
76	9.13
79	4.9, 9.14 en 16.13
80	10.1
82a	10.2

<b>ARAR</b>	<b>RWO</b>
90	11.1
91	11.2
92	11.3
93	12.1
94	12.2
94a	12.3
95	12.4
95-1	2.6
96	12.5
96a	12.7
96b	12.8
97	12.6
98a	12.14
102	16.8

<b>RRWO</b>	<b>RWO</b>
9	2.3
9-2-a	2.3-3
9-2-c	2.3-4a
9-2-d	2.3-4c
9-2-e	2.3-6a
9-2-f	2.3-6e
9-2-g	2.3-4b
9-2-h	2.3-6d
9-2-i	2.3-5
9-2-j	2.3-6c
9-2-k	2.3-4d
10	2.4
11	3.1
13	6.2
13a	7.1
13b	7.2
13c	7.3
13d	7.4
13e	7.5
13f	7.6
13g	7.7
13h	7.9
17-1e	1.16
21	3.2
22	9.3
24	12.9
24-3	2.10
24-4	12.11
25	12.13
25a	16.10-4
26	13.1
28	13.3 en 13.4
29	13.5
30	13.6
31	13.7
32-1, 2, 6	7.8
33	13.8
34	13.9 en 15.6
35	13.10 en 15.7
37	13.13 en 15.10
38	13.14 en 15.11
39	13.15 en 15.12
41	13.17 en 15.14
42	13.16 en 15.13
43	13.23
44	13.19
45	13.20
72	15.1
73	15.2
74	15.3
75	15.7
76	15.11
83	14.2

<b>RRWO</b>	<b>RWO</b>
92	14.5
99	14.4
104	14.7 en 14.8
105	14.9
106	14.10
107	14.11
109	14.1

<b>BBRA</b>	<b>RWO</b>
3-1, 2, 3	4.1
5	4.2
6	4.5
7	4.6
11	4.7
12	4.8
12a	4.9
12b	4.10
14	4.11
16	4.12
17	4.13 en 16.4
18	4.14 en 16.5
18a	4.15 en 16.6
18b	4.16
19	4.17
20	4.18
21	4.19 en 16.7
22	4.20
22a	4.21
23	4.22

<b>BBWO</b>	<b>RWO</b>
4a	4.4
5	13.2
5a	13.11 en 15.8
5b	13.12 en 15.9
7-2	13.9 en 15.6
7a	13.3 en 14.7
11	4.3

<b>Diverse regelingen</b>	<b>RWO</b>
Besluit van 9 april 1992, Stb. 1992, 220	1.3
Besluit van 18 april 1974, Stb. 1974, 251 (COPWO-statuut)	
14	1.4
15	1.5
16	1.6
17	1.7
18	1.8
19	1.9
21	1.10
21c	1.13
21d	1.14
21e	1.15
22	1.11
24	1.12
AOB	
4-1d	2.3-4e
BiZa-circulaires	
AB71/U2963 en AB74/U463 6.3	
1639da BW	9.7
Besluit van 31-8-1976, HW/P 355127, houdende richtlijnen inzake taak en bezoldiging student-assistenten	13.24
Besluit van 16 mei 1991, Stb. 1991, 287	



---

<b>Diverse regelingen</b>	<b>RWOO</b>
art. I	16.1
Besluit van 30 augustus 1989, Stb. 1989, 364	16.16 t/m 16.26

---