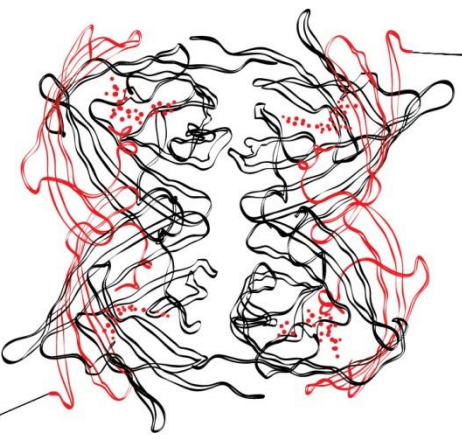
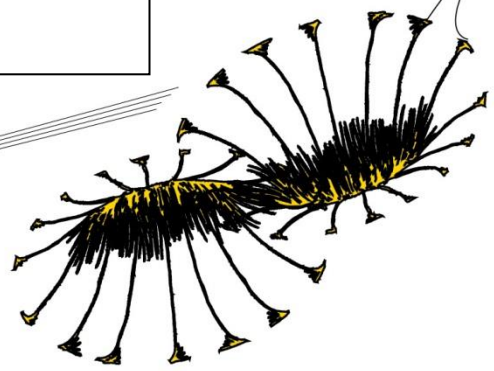


Verlofregeling Universiteit Twente



Kenmerk: CvB UIT - 4403
Datum: 31-12-2019
Gewijzigd: 01-02-2023

Inhoudsopgave

PARAGRAAF 1 ALGEMEEN	5
Artikel 1 Begripsbepalingen.....	5
PARAGRAAF 2 VAKANTIE-UREN EN COMPENSATIE-UREN	5
Artikel 2 Aanspraak op vakantie	5
Artikel 3 Aanspraak compensatie-uren.....	6
Artikel 4 Opname van vakantie	6
Artikel 5 Meenemen vakantie aanspraak naar volgend kalenderjaar	7
Artikel 6 Einde dienstverband en vakantie aanspraak.....	7
PARAGRAAF 3 VERLOF OP FEESTDAGEN	8
Artikel 7 Verlof op feestdagen	8
PARAGRAAF 4 VERLOF VAN KORTE DUUR.....	8
Artikel 8 Vergaderingen van en werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges	8
Artikel 9 Verhuizing	8
Artikel 10 Familie-omstandigheden	8
Artikel 11 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	9
Artikel 12 Kort- en langdurig zorgverlof	9
Artikel 13 Overig verlof van korte duur	1
PARAGRAAF 5 VERLOF VAN LANGE DUUR.....	1
Artikel 14 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	1
Artikel 15 Adoptie- en pleegzorgverlof.....	1
Artikel 16 Geboorteverlof.....	1
Artikel 17 Sabbatical leave	2
Artikel 18 Overig verlof van lange duur	2
PARAGRAAF 6 AANVRAGEN VERLOF	2
Artikel 19 Aanvragen verlof van korte of lange duur.....	2
PARAGRAAF 7 AANSPRAKEN 2019.....	3
Artikel 20 Vakantie- en verlofaanspraken 2019.....	3
PARAGRAAF 8 SLOTBEPALINGEN	3
Artikel 21 Slotbepalingen.....	3
TOELICHTING OP DE VERLOFREGELING UNIVERSITEIT TWENTE	4
Inleiding.....	4
ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING	4
PARAGRAAF 1 ALGEMEEN	4
Artikel 1	4
PARAGRAAF 2 COMPENSATIE EN VAKANTIE-UREN.....	4
Artikel 2	4
Artikel 3	5
Artikel 4	5
Artikel 5	6
Artikel 6	6
PARAGRAAF 4 VERLOF VAN KORTE DUUR.....	7
Artikel 8	7
Artikel 9	7
Artikel 10	7
Artikel 11	8
PARAGRAAF 5 VERLOF VAN LANGE DUUR	8
Artikel 14	8
Artikel 15	8

Artikel 16	9
Artikel 17	9
Artikel 18	9
PARAGRAAF 6 AANVRAGEN VAN VERLOF	9
Artikel 19	9
PARAGRAAF 7 AANSPRAKEN 2019	9
Artikel 20	9
PARAGRAAF 8 SLOTBEPALINGEN	9
Artikel 21	9

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Deze regeling verstaat onder:

- a. *Beheerder*: degene die volgens het Bestuurs- en beheersreglement van de universiteit is belast met het beheer van een eenheid.
- b. *Bezoldiging*: de som van het salaris en de toelagen die voor de medewerker zijn vastgesteld met inachtneming van de bepalingen van de cao Nederlandse Universiteiten (cao NU).
- c. *College*: het College van Bestuur van de universiteit.
- d. *Eenheid*: een beheerseenheid volgens het Bestuurs- en beheersreglement van de universiteit.
- e. *Partner*: degene waarmee de medewerker gehuwd is of blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres samenwoont gedurende minimaal 6 maanden. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als partner worden aangemerkt.
- f. *Medewerker*: degene die een dienstverband heeft met de universiteit, met uitzondering van student-medewerkers, zijnde studenten die bij de universiteit staan ingeschreven als student en werkzaamheden voor de universiteit verrichten.
- g. *Standplaats*: de plek waar de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- h. *Universiteit*: de Universiteit Twente.
- i. *Vakantie*: de aanspraak als bedoeld in artikel 2 lid 2 van deze regeling, onder toepassing van artikel 2 lid 3 t/m 6.
- j. *Compensatie-uren*: de extra uren die de medewerker, die feitelijk 40 uren per week werkt, ontvangt in het kader van de flexibele werkduur.
- k. *Volledig dienstverband*: een dienstverband van 38 uren per week.

Paragraaf 2 Vakantie-uren en compensatie-uren

Artikel 2 Aanspraak op vakantie

1. De medewerker heeft jaarlijks aanspraak op vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. Het aantal vakantie-uren bedraagt bij een volledig dienstverband 232 uren per kalenderjaar. Deze aanspraak is opgebouwd uit 152 wettelijke vakantie-uren en 80 bovenwettelijke vakantie-uren.
3. De Voor deelnemers aan een seniorenregeling of het vitaliteitspact geldt de in die regeling vastgestelde aanspraak op vakantie.
4. De medewerker die in deeltijd werkt, heeft aanspraak op een evenredig deel van de in lid 2 t/m 3 genoemde aanspraak op vakantie.
5. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar, wordt de aanspraak op vakantie vastgesteld naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar.
6. Als de omvang van het dienstverband van de medewerker wijzigt, dan wordt de aanspraak op vakantie over het resterend deel van het betreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld. De tot aan de datum van de wijziging van de omvang van het dienstverband verworven aanspraak op vakantie, blijft behouden.

Artikel 3 Aanspraak compensatie-uren

1. De medewerker met een volledig dienstverband die feitelijk 40 uren per week werkt, heeft in het kader van de flexibele werkduur aanspraak op 96 compensatie-uren op jaarbasis. Kiest de medewerker met een volledig dienstverband in het kader van de flexibele werkduur voor een feitelijke arbeidsduur van 36 uren per week, dan worden er op jaarbasis 96 uren in mindering gebracht. De minder gewerkte uren worden verrekend met de vakantie-uren in het betreffende kalenderjaar.
2. Compensatie-uren worden geacht te zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin zij zijn ontstaan. Compensatie-uren worden niet meegenomen naar het volgende kalenderjaar.
3. Zodra de medewerker langer dan 6 maanden (gedeeltelijk) ziek is, eindigt de aanspraak op de compensatie-uren dan wel de vermindering van de aanspraak op vakantie-uren welke samenhangt met de flexibele werkduur.

Artikel 4 Opname van vakantie

1. De medewerker neemt vakantie op in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Voor het opnemen van vakantie kunnen compensatie- en vakantie-uren worden ingezet. De leidinggevende stelt de medewerker hiertoe in staat, met in achtneming van lid 8.
2. Opgebouwde compensatie- en vakantie-uren die als eerste vervallen, worden in principe als eerste opgenomen.
3. De medewerker die een volledig kalenderjaar in dienst is, neemt in dat kalenderjaar in totaal minimaal viermaal de voor hem vastgestelde wekelijkse arbeidsduur op als vakantie. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar geldt een minimumopname naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar.
4. Als de medewerker zijn totale aanspraak, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2, in het jaar van opbouw niet in zijn geheel opneemt, dan maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering en/of het ontstaan van verlofstuwmeren, tijdig een afspraak met zijn leidinggevende over opname van deze aanspraak conform artikel 4.7 lid 7 onder b cao NU, met in achtneming van lid 3. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd en is bindend.
5. Indien de medewerker op 1 juli van een kalenderjaar over de opname van vakantie nog geen afspraken heeft gemaakt als bedoeld in lid 1 of lid 4, dan kan de beheerder in overleg met de leidinggevende in dat kalenderjaar een periode van vakantie vaststellen van maximaal viermaal de voor de medewerker vastgestelde wekelijkse arbeidsduur. De beheerder bevestigt dit schriftelijk aan de medewerker.
6. Vakantie wordt opgenomen in aaneengesloten perioden van tenminste één uur.
7. De medewerker vraagt vakantie aan via de webapplicatie 'Verlofregistratie'.
8. Een aanvraag voor vakantie wordt ingewilligd, tenzij het belang van de eenheid zich hiertegen verzet. Dit zal gemotiveerd aan de medewerker worden meegedeeld.
9. De medewerker kan op een voornemen om vakantie op te nemen terugkomen, of kan zijn vakantie voortijdig beëindigen, tenzij het belang van de eenheid zich hiertegen verzet. Dit zal gemotiveerd aan de medewerker worden meegedeeld. De beheerder kan vervolgens besluiten al opgenomen vakantie weer toe te voegen aan de totale aanspraak.
10. De beheerder kan toestaan, dat een medewerker in een kalenderjaar meer vakantie opneemt dan de totale aanspraak tot en met het lopende kalenderjaar bedraagt.
11. De in een kalenderjaar teveel genoten vakantie, wordt in mindering gebracht op de aanspraak op compensatie- en/of vakantie-uren over het eerstvolgende kalenderjaar.

12. Voor de (gedeeltelijk) zieke medewerker gelden voor de opname van vakantie geen afwijkende bepalingen. Alleen indien de zieke medewerker niet in staat is om vakantie op te nemen, bestaat deze verplichting niet.
13. Als het belang van de eenheid dit noodzakelijk maakt, dan besluit de beheerder, na overleg met de medewerker, dat de medewerker zijn vakantie niet opneemt. Dit kan zowel vóór als tijdens de vakantie het geval zijn. Als de medewerker hierdoor geldelijke schade lijdt, vindt volledige vergoeding van deze schade plaats.

Artikel 5 Meenemen vakantie aanspraak naar volgend kalenderjaar

1. De medewerker die aan het einde van een kalenderjaar niet zijn totale aanspraak, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2, heeft opgenomen, kan de resterende aanspraak meenemen naar het volgende kalenderjaar.
2. De medewerker kan uitsluitend vakantie-uren meenemen naar een volgend kalenderjaar indien in het lopende kalenderjaar vakantieopname is vastgelegd in de webapplicatie 'Verlofregistratie'.
3. De meegenomen wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Voor de meegenomen resterende bovenwettelijk vakantie-uren geldt dat de medewerker binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, een schriftelijke afspraak met de beheerder maakt over opname binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. Indien de medewerker niet tijdig een verzoek doet voor opname van de vakantie-uren die hij heeft meegenomen naar een volgend kalenderjaar en ook niet tijdig een schriftelijke afspraak over latere opname heeft gemaakt, is de beheerder gerechtigd – na overleg met de medewerker – tijdstippen vast te stellen waarop de medewerker deze vakantie-uren zal opnemen binnen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantie-uren zijn opgebouwd.

Artikel 6 Einde dienstverband en vakantie aanspraak

1. Bij een beëindiging van het dienstverband neemt de medewerker de resterende vakantie-uren op voor de datum van ontslag. Als de medewerker desondanks op de datum van ontslag blijkens de webapplicatie 'Verlofregistratie' nog aanspraak heeft op vakantie, heeft hij recht op uitbetaling van deze uren tot een bedrag van het salaris (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) per uur die de medewerker direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband heeft genoten.
2. Als de medewerker op de datum van ontslag teveel vakantie heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantie een bedrag verschuldigd ter hoogte van het salaris (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) per uur die hij direct voorafgaand aan het ontslag genoot. Verrekening vindt plaats bij de financiële afwikkeling van het ontslag.
3. Bij overlijden van de medewerker vindt uitbetaling plaats van de resterende vakantie aanspraak en eventueel resterende gespaarde uren in het kader van het meerjaren spaarmodel aan nabestaanden die aanspraak hebben op een overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7.6 cao NU.

Paragraaf 3 verlof op feestdagen

Artikel 7 Verlof op feestdagen

1. Op de volgende feestdagen geniet de medewerker verlof met behoud van salaris indien en voor zover deze feestdagen op een voor de medewerker vastgestelde werkdag vallen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, de nationale feestdag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag.
2. Het belang van de eenheid kan het noodzakelijk maken, dat een medewerker op de dagen genoemd in lid 1 moet werken. De beheerder neemt hierover een beslissing. De beheerder stelt de medewerker in de gelegenheid om de op deze dagen gewerkte uren als vakantie-uren op te nemen of op een ander tijdstip te compenseren.
3. De medewerker die in een volcontinu rooster werkt, wordt in uren gecompenseerd voor de feestdagen die in een kalenderjaar niet op een zaterdag of zondag vallen. Deze compensatie vervalt als en voor zover de medewerker ziek is op de betreffende feestdagen.
4. Als een medewerker wegens detachering elders werkzaam is, dan gelden de regelingen van de instelling/het bedrijf waar de medewerker werkt, tenzij anders is overeengekomen.

PARAGRAAF 4 VERLOF VAN KORTE DUUR

Artikel 8 Vergaderingen van en werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges

1. De beheerder verleent verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden. De beheerder verleent het verlof alleen wanneer het belang van de eenheid zich hiertegen niet verzet. Dit zal gemotiveerd aan de medewerker worden meegedeeld.
2. Als de medewerker een vaste vergoeding ontvangt uit de werkzaamheden als bedoeld in lid 1, dan vindt er een inhouding op het salaris plaats voor het aantal uren waarvoor verlof is verleend. Deze inhouding is nooit meer dan de uurvergoeding van de medewerker uit de publiekrechtelijke functie.

Artikel 9 Verhuizing

1. De medewerker heeft bij een verhuizing recht op verlof met behoud van bezoldiging als deze verhuizing samenhangt met zijn indiensttreding bij de universiteit. Het verlof bedraagt 2 kalenderdagen.
2. Bij een verhuizing wegens overplaatsing naar een andere standplaats bedraagt het verlof:
 - a. voor het zoeken naar een woning: maximaal 2 kalenderdagen;
 - b. voor de verhuizing zelf: 2 kalenderdagen.

Artikel 10 Familie-omstandigheden

1. De medewerker heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging:
 - a. bij zijn huwelijk: eenmaal de arbeidsduur per week;
 - b. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 kalenderdag indien de viering plaatsvindt op een werkdag van de medewerker;
 - c. bij het overlijden van de partner of bloed- of aanverwant in de eerste graad:
 - de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - d. bij het overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - in de tweede graad: maximaal 2 aaneensluitende kalenderdagen,

- met uitzondering van het weekend;
 - in de derde en vierde graad: de tijd die nodig is om de begrafenis bij te wonen, met een maximum van 1 kalenderdag;
 - e. bij het overlijden van degene die samenwoont met de broer of zus van de partner:
 - maximaal 1 kalenderdag indien de uitvaart plaatsvindt op een werkdag van de medewerker;
 - f. als de medewerker is belast met de regeling van de begrafenis en/of nalatenschap in verband met het overlijden van de partner of een bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad:
 - maximaal 2 kalenderdagen aanvullend op het verlof zoals bedoeld in lid c of lid d;
 - g. bij huwelijksjubilea:
 - van hemzelf bij 25 en 40 jaar: 1 kalenderdag indien de viering plaatsvindt op een werkdag van de medewerker;
 - van zijn (stief) ouders of de (stief)ouders van zijn partner bij 25, 40, 50 en 60 jaar: 1 kalenderdag indien de viering plaatsvindt op een werkdag van de medewerker.
2. Als de medewerker niet gehuwd is, maar samenwoont in de zin van artikel 1 sub e, dan is het gestelde in lid 1 sub b en d van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. De medewerker die vanwege een zeer bijzondere persoonlijke of onvoorziene omstandigheid verhinderd is arbeid te verrichten, kan aanspraak maken op calamiteitenverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg.
2. De duur van het verlof is maximaal voor een periode die als redelijk en billijk geacht mag worden gezien de aard van de calamiteit.
3. Het verlof wordt verleend met behoud van bezoldiging.

Artikel 12 Kort- en langdurig zorgverlof

1. Met in achtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, verleent de beheerder de medewerker op diens verzoek kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naast familielid. Onder een naast familielid wordt verstaan: de personen die in artikel 5.1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg zijn benoemd.
2. In afwijking van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg behoudt de medewerker tijdens het kortdurend zorgverlof recht op volledige doorbetaling van bezoldiging.
3. Met in achtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, verleent de beheerder de medewerker op diens verzoek langdurend zorgverlof voor de verzorging van een naast familielid dat levensbedreigend ziek is of voor de noodzakelijke verzorging van een naast familielid dat ziek of hulpbehoevend is.
4. Het langdurend zorgverlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging. De beheerder kan beslissen om het verlof te verlenen met geheel of gedeeltelijk behoud van bezoldiging.

Artikel 13 Overig verlof van korte duur

1. De beheerder kan een medewerker op zijn verzoek verlof van korte duur verlenen in andere dan de in deze paragraaf genoemde gevallen.
2. Het verlof kan worden verleend met of zonder (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging.

PARAGRAAF 5 VERLOF VAN LANGE DUUR

Artikel 14 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke medewerker heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof conform de Wet arbeid en zorg.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de medewerker recht op volledige doorbetaling van de bezoldiging en opbouw van vakantie-uren.
3. De medewerker is verplicht mee te werken aan het aanvragen bij UWV van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. Deze uitkering valt toe aan de universiteit.
4. Als de medewerker in de periode van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wegens ziekte verzuimt, dan is er formeel sprake van zwangerschapsverlof. In het geval van meerlingenverlof bedraagt de periode 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Artikel 15 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. Met in achtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, verleent de beheerder de medewerker op diens verzoek verlof voor de adoptie van een kind of voor de opname van een pleegkind.
2. Gedurende het adoptie- of pleegzorgverlof behoudt de medewerker recht op volledige doorbetaling van de bezoldiging en opbouw van vakantie-uren.
3. De medewerker is verplicht mee te werken aan het aanvragen bij UWV van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. Deze uitkering valt toe aan de universiteit.

Artikel 16 Geboorteverlof

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg, heeft de medewerker bij de bevalling van zijn/haar partner recht op geboorteverlof met behoud van bezoldiging gedurende eenmaal de arbeidsduur per week.
2. De medewerker kan ervoor kiezen het geboorteverlof te laten ingaan aansluitend op het kort verzuimverlof, dat is bedoeld om bij de bevalling aanwezig te zijn.

Geldig vanaf 1 juli 2020:

3. Nadat de medewerker het geboorteverlof, zoals bedoel in lid 1, heeft opgenomen, heeft hij/zij recht op aanvullend geboorteverlof, conform het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.
4. Gedurende het aanvullend geboorteverlof behoudt de medewerker recht op volledige doorbetaling van de bezoldiging en opbouw van vakantie-uren.
5. De medewerker is verplicht mee te werken aan het aanvragen bij UWV van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. Deze uitkering valt toe aan de universiteit.

Artikel 17 Sabbatical leave

1. De beheerder kan een medewerker op zijn verzoek verlof van lange duur verlenen voor een sabbatical leave als bedoeld in artikel 4.23 van de CAO Nederlandse Universiteiten.
2. De beheerder kan aan het verlenen van het verlof nadere voorwaarden stellen. Er worden in ieder geval afspraken gemaakt over de invulling en opname van het verlof, de bezoldiging tijdens het verlof, de betaling van de pensioenpremie en opbouw en opname van compensatie- en vakantie- uren.
3. De beheerder verleent het verlof voor de duur van maximaal 12 maanden.
4. Het verlof gaat pas in nadat de medewerker zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden en afspraken als bedoeld in lid 2.
5. Als aan de medewerker binnen 6 maanden na afloop van het verlof ontslag wordt verleend op eigen verzoek, dan wel op grond van omstandigheden die aan hemzelf te wijten zijn, is hij verplicht tot terugbetaling van de kosten die de universiteit in het kader van het verlof heeft gemaakt.

Artikel 18 Overig verlof van lange duur

1. De beheerder kan de medewerker op zijn verzoek verlof van lange duur verlenen in andere dan de in deze paragraaf genoemde gevallen.
2. De beheerder verleent het verlof van lange duur alleen als de belangen van de eenheid zich hiertegen niet verzetten.
3. Het verlof kan worden verleend met of zonder behoud van (gedeeltelijke) bezoldiging.
4. Bij toekenning van het verlof worden vooraf afspraken gemaakt over de duur, de bezoldiging en de betaling van de pensioenpremie en de opbouw en opname van compensatie- en vakantie uren.
5. Het verlof gaat pas in nadat de medewerker zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de afspraken als bedoeld in het vorige lid.

PARAGRAAF 6 AANVRAGEN VERLOF

Artikel 19 Aanvragen verlof van korte of lange duur

1. De medewerker vraagt verlof van korte duur zo spoedig mogelijk van tevoren aan bij de beheerder.
2. De medewerker vraagt het verlof als bedoeld in de artikelen, 14, 15, 16, 17 en 18 tenminste 3 maanden van tevoren aan bij de beheerder.
3. Als een medewerker niet in staat is om vooraf een verlofaanvraag in te dienen, dan kan hem achteraf verlof worden verleend als hij aantoont dat hij gegronde redenen had voor zijn afwezigheid en niet in de gelegenheid was om het verlof vooraf aan te vragen. De beheerder bepaalt of er sprake is geweest van gegronde redenen.

PARAGRAAF 7 AANSPRAKEN 2019

Artikel 20 Vakantie- en verlofaanspraken 2019

1. Voor de in 2019 reeds opgebouwde vakantie- en verlofuren die worden meegenomen naar 2020, gelden de vervalttermijnen conform de verlofregeling geldend op 30 december 2019.

PARAGRAAF 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 21 Slotbepalingen

2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, beslist de Directeur van de dienst Human Resources namens het College van Bestuur.
3. Deze regeling treedt in werking op 31 december 2019

Toelichting op de Verlofregeling Universiteit Twente

Inleiding

Deze regeling geeft een nadere invulling aan de regels met betrekking tot vakantie, flexibele werkduur en verlof zoals bedoeld in de cao NU. De vakantiebepalingen zijn met ingang van 31 december 2019 gewijzigd, in verband met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en het van toepassing worden van het Burgerlijk Wetboek. De wijzigingen hebben betrekking op het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en de compensatie-uren in het kader van de flexibele werkduur en de opbouw van vakantie-uren.

Hoofdstuk 4 van de cao NU vormt de basis voor de Verlofregeling Universiteit Twente. Gelet op het standaard karakter van de cao gaan de cao-bepalingen voor op de afspraken uit deze regeling. Dit betekent dat als er sprake is van een cao-wijziging die tot gevolg heeft dat een bepaling in deze regeling niet meer conform de cao NU is, de bepaling uit de cao NU voorgaat.

Voor een aantal specifieke vormen van buitengewoon verlof geldt een afzonderlijke regeling. Het gaat daarbij om de volgende regelingen:

- a. de Regeling Betaald Educatief Verlof Universiteit Twente
- b. de Levensloopregeling Universiteit Twente (tot 1-1-2022)

De verlofregeling bevat geen bepalingen over verlof voor het volgen van een studie. Studieverlof is afhankelijk van de individuele situatie en thans geregeld in de Regeling Opleidingen Universiteit Twente. Ook het verlof bij jubilea is elders geregeld, en wel in de Regeling Jubilea Universiteit Twente.

Doorbetaald ouderschapsverlof en verlof in het kader van de Seniorenregeling 2006 zijn integraal geregeld in de cao NU.

Artikelgewijze toelichting

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1

Sub f: Om redenen van uitvoerbaarheid ontvangen student-medewerkers, te weten studenten die bij de universiteit staan ingeschreven als student en werkzaamheden voor de universiteit verrichten, een toeslag op het bruto uurloon voor vakantie-uren. Het toeslagpercentage is opgenomen in de Regeling Arbeidsvoorwaarden UT Studentenbanen.

Sub j: het begrip compensatie-uren wordt gedefinieerd om het onderscheid te maken tussen vakantie-uren en de compensatie-uren in het kader van de flexibele werkduur.

Paragraaf 2 Compensatie en vakantie-uren

Artikel 2

Ingevolge de cao NU hebben medewerkers van de universiteit met een standaard arbeidsduur van 38 uren per week op jaarbasis recht op 232 vakantie-uren. Deze uren zijn gesplitst in een wettelijke deel (152 uren) en een bovenwettelijk gedeelte (80 uren).

Deeltijders maken hebben recht op een evenredig deel van de aanspraak op vakantie-uren. Deze wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

Een medewerker bouwt vakantie op over de uren dat hij recht heeft op bezoldiging. Indien er geen recht is op bezoldiging, worden er in principe geen vakantie-uren opgebouwd. Dit heeft tot gevolg dat niet de feitelijke aanwezigheid leidend is voor de opbouw van vakantie-uren maar het feit of er bezoldiging wordt betaald. Over een periode van onbetaald verlof worden in principe geen vakantie-uren opgebouwd.

In de regeling is opgenomen in welke situaties deze regel niet opgaat of dat hierover afspraken gemaakt kunnen worden. Zo is geregeld dat bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en verpleegzorgverlof en aanvullend geboorteverlof vakantie-uren worden opgebouwd.

Voor sabbatical leave en langdurig buitengewoon verlof is opgenomen dat over de opbouw en opname van compensatie- en vakantie-uren afspraken gemaakt worden.

Artikel 3

Dit artikel geldt niet voor deeltijders.

Daarnaast kent de cao NU het systeem van de flexibele werkduur. Bij deelname aan de plusvariant (arbeidsduur van 40 uren per week) ontvangt de medewerker 96 compensatie-uren. Dit zijn geen extra vakantie-uren. Bij deelname aan de minvariant (arbeidsduur per week 36 uren) worden aan het begin van het kalenderjaar 96 uren verrekend met de totaal aanspraak van vakantie-uren van dat jaar.

De compensatie-uren verschillen van reguliere vakantie-uren. Compensatie-uren zijn geen vakantie-uren en dientengevolge geldt de wetgeving rond vakantie-uren niet voor de compensatie-uren.

Eveneens is in dit artikel geregeld dat compensatie-uren in hetzelfde kalenderjaar opgenomen moeten worden en dat bij einde dienstverband geen uitbetaling van resterende compensatie-uren zal plaatsvinden.

De afspraak over flexibele werkduur wordt bij langdurige arbeidsongeschiktheid na zes maanden beëindigd.

Artikel 4

Uitgangspunt is dat de medewerker de vakantie opneemt in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De medewerker kan voor het opnemen van vakantie zowel de compensatie- als de vakantie-uren inzetten.

Opgebouwde compensatie- en vakantie-uren die als eerste vervallen, worden in principe steeds als eerste opgenomen. Dit betekent dat zodra vakantie wordt opgenomen eerst uren in mindering gebracht op de wettelijke vakantie-uren van het voorgaande jaar. Indien het tegoed van de wettelijke vakantie-uren van het voorgaande jaar is uitgeput (of vervallen per 1 juli) dan worden de compensatie-uren van het lopende kalenderjaar opgenomen. De bovenwettelijke vakantie-uren worden ook van oud naar nieuw afgeschreven. Als de vijf jaar oude bovenwettelijke vakantie-uren zijn afgeschreven dan worden de wettelijke vakantie-uren van het lopende jaar afgeschreven. Vervolgens worden de overige oude bovenwettelijke uren afgeschreven en tenslotte de bovenwettelijke van het lopende jaar afgeschreven. Met het afschrijven hanteren we dus de volgende volgorde:

1.	Wettelijke uren jaar n-1 (vervalt op 1/7 van jaar n)
2.	Tegoed 2019 (vervalt per 31/12/2020)
3.	Compensatie uren lopend jaar (vervalt op 31/12 van jaar n)
4.	Bovenwettelijke uren jaar n-5 (vervalt op 31/12 van jaar n)
5.	Wettelijke uren jaar n (vervalt op 1/7 van jaar n+1)
6.	Bovenwettelijke uren jaar n-4 (vervalt op 31/12 van jaar n+1)
7.	Bovenwettelijke uren jaar n-4 (vervalt op 31/12 van jaar n+1)
8.	Bovenwettelijke uren jaar n-2 (vervalt op 31/12 van jaar n+3)
9.	Bovenwettelijke uren jaar n-1 (vervalt op 31/12 van jaar n+4)
10.	Bovenwettelijke uren jaar n (vervalt op 31/12 van jaar n+5)

Om problemen in de bedrijfsvoering en verlofstuwmeren te voorkomen, is het belangrijk vakantietegoeden te voorkomen c.q. beperken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en zijn leidinggevende. Op beiden rust een inspanningsverplichting om in een kalenderjaar tijdig afspraken te maken over de opname van alle uren (compensatie- en vakantie-uren) die in dat jaar worden opgebouwd. De afspraken kunnen betrekking hebben op het inplannen van een vakantieperiode, het inzetten van verlof in het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden (bijv. door meerdere jaren te sparen voor een sabbatical leave) of een tijdelijke verlaging van de feitelijke arbeidsduur per week (bijv. door toepassing van de flexibele werkduur).

De beheerder kan in het uiterste geval een periode van vakantie vaststellen. Deze bevoegdheid vindt zijn basis in de cao NU (artikel 4.7 lid 7 onder e). In de praktijk zal in die situatie meestal de leidinggevende de vakantieperiode vaststellen.

Bij de opname van vakantie wordt geen onderscheid gemaakt tussen zieke en gezonde medewerkers. Ook tijdens een (langere) periode van ziekte kan en moet de medewerker vakantie opnemen. De leidinggevende, daarbij ondersteund door de bedrijfsarts, ziet hierop toe.

Zieke medewerkers die gedurende het hele kalenderjaar om medische redenen de in dat jaar opgebouwde vakantie-uren niet hebben kunnen opnemen, behouden het recht deze vakantie-uren in een latere periode op te nemen. Dit is in zijn algemeenheid het geval als de medewerker is opgenomen in een ziekenhuis of andere zorginstelling en/of bedlegerig is. Of als de medewerker voor het uitvoeren van activiteiten in het dagelijks leven dermate afhankelijk is dat hij niet zelfredzaam is dan wel geen re-integratieverplichtingen heeft. E.e.a. moet blijken uit een verklaring van de bedrijfsarts.

Bij het opnemen van vakantie tijdens ziekte, wordt de overeengekomen arbeidsduur altijd volledig in mindering gebracht op de aanspraak, ook als de medewerker door ziekte niet of slechts gedeeltelijk werkt.

Artikel 5

In dit artikel is opgenomen dat de medewerker de mogelijkheid heeft een restant vakantie-uren mee te nemen naar een volgend kalenderjaar.

Zonder deugdelijke registratie kan de werkgever aan het einde van een kalenderjaar niet vaststellen of er nog aanspraak bestaat op vakantie. In die situatie wordt aangenomen dat de medewerker de volledige aanspraak heeft opgenomen.

De wettelijke vakantie-uren die de medewerker niet tijdig opneemt, vervallen automatisch zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Dat is dus 1 juli in het volgende jaar. Voor de bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat over de opname van die uren, maximaal zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, een schriftelijke afspraak met de werkgever gemaakt moet worden over het opnemen van die uren binnen maximaal vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin die aanspraak is ontstaan. De medewerker zal voor 1 juli in het volgende kalenderjaar afspraken gemaakt moeten hebben met zijn leidinggevende over het opnemen van die uren over maximaal een periode van 5 jaar.

Indien er geen afspraak wordt gemaakt, mag de werkgever de opname van deze bovenwettelijke vakantie-uren vaststellen. Dit gebeurt in overleg met de medewerker en zal binnen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin die aanspraak is ontstaan dienen te gebeuren.

Artikel 6

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de medewerker de volledige vakantieaanspraken opneemt voor de datum van ontslag. Zodra de ontslagdatum bekend is, maakt de medewerker hiertoe afspraken met zijn leidinggevende over opname van de resterende aanspraak. Indien er sprake is van teveel opgenomen vakantie-uren zullen daarover ook afspraken worden gemaakt, om dat tekort te weg te werken.

PARAGRAAF 4 VERLOF VAN KORTE DUUR

Artikel 8

Bij de berekening van de uurvergoeding die de medewerker uit zijn publiekrechtelijke functie ontvangt, wordt uitgegaan van de taakduur die volgens de normregeling voor de betreffende publiekrechtelijke functie geldt.

Een voorbeeld:

Een medewerker wordt lid van de gemeenteraad in een gemeente met 55.000 inwoners. Volgens de normregeling bedraagt de taakduur voor het raadslidmaatschap in een gemeente van die omvang 12 uren per week. Op jaarbasis gaat het dus om een taakduur van $52 \times 12 = 624$ uren. De uurvergoeding uit het raadslidmaatschap wordt berekend door de vaste vergoeding die de medewerker op jaarbasis voor zijn raadslidmaatschap ontvangt, te delen door 624. Als aan de medewerker voor zijn raadslidmaatschap 4 uur verlof per week is verleend, dan wordt er op zijn salaris ten hoogste een bedrag ingehouden dat - herleid tot een maandbedrag - overeenkomt met de vergoeding die hij voor 4 uur raadslidmaatschap ontvangt.

Als de medewerker zijn publiekrechtelijke functie geheel in eigen tijd kan vervullen en hem geen verlof hoeft te worden verleend, vindt er uiteraard geen inhouding op het salaris plaats.

Artikel 9

Bij verhuizing bedraagt het verlof twee kalenderdagen. Verlof wordt slechts verleend als de verhuizing direct in verband staat met een indiensttreding bij de universiteit. Bij overplaatsing geldt een aparte regeling.

Artikel 10

Bloedverwantschap	Aanverwantschap	Graad
- ouder medewerker - kind medewerker	- ouder partner - kind partner	1 ^e graad
- grootouder medewerker - kleinkind medewerker - broer en zus medewerker	- grootouder partner - kleinkind partner - broer en zus partner	2 ^e graad
- overgrootouder medewerker - achterkleinkind medewerker - neef en nicht medewerker (kind van broer of zus) - oom en tante medewerker (broer of zus van ouders)	- overgrootouder partner - achterkleinkind partner - neef en nicht partner (kind van broer of zus) - oom en tante partner (broer of zus van ouders).	3 ^e graad
- betoovergrootouder medewerker - achterneef en achternicht medewerker (kleinkind van broer of zus) - neef en nicht medewerker (kind van broer of zus ouders) - oudoom en oudtante medewerker (oom of tante van ouders)	- betoovergrootouder(s) partner - achterneef en achternicht partner (kleinkind van broer of zus) - neef en nicht partner (kind van broer of zus ouders) - oudoom en oudtante partner (oom of tante van ouders)	4 ^e graad

Bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad is een maximaal aantal verlofdagen aangegeven, omdat dikwijls volstaan kan worden met minder verlof. Het aantal verlofdagen dient aaneensluitend te worden opgenomen, daarvan is het weekend uitgezonderd. Concreet houdt dit in dat als het overlijden plaatsvindt op de donderdag, het verlof geldt voor de vrijdag en de maandag.

Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde en vierde graad is het verlof beperkt tot de tijd die nodig is om de begrafenis of crematie bij te wonen, maar in ieder geval gemaximeerd tot één

kalenderdag.

Voor de regeling van de begrafenis en/of de afwikkeling van de nalatenschap is aanspraak op maximaal twee dagen verlof met behoud van bezoldiging. Dit verlof is aanvullend op het aantal verlofdagen dat verleend kan worden in het kader van het overlijden van de partner of bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad.

Artikel 11

In artikel 4.22 van de cao Nederlandse universiteiten is geregeld dat de medewerker bij calamiteiten aanspraak kan maken op maximaal 2 dagen extra verlof met behoud van bezoldiging. Afhankelijk van de aard van de calamiteit zal in redelijkheid en billijkheid bezien worden hoe lang het verlof dient te duren. Dat kan enkele uren zijn of twee dagen. Van een calamiteit is sprake als zich een situatie voordoet die het noodzakelijk maakt om de arbeid te staken. Voorbeeld van een calamiteit kan zijn het uitoefenen van het kiesrecht of het aanwezigheid zijn van de bevalling van de partner.

Paragraaf 5 Verlof van lange duur

Artikel 14

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. In het artikel is enkel omschreven hetgeen aanvullend is op de wettelijke regels.

Het zwangerschapsverlof kan flexibel opgenomen worden. De aanvang van het zwangerschapsverlof kan variëren van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot uiterlijk 4 weken voor deze datum. Het zwangerschapsverlof begint dus nooit later dan 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Kiest een medewerker voor een kortere periode van zwangerschapsverlof dan 6 weken, dan wordt het verschil toegevoegd aan het bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof bedraagt altijd tenminste 10 weken. Als het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd dan 6 weken, dan wordt het verschil tussen de werkelijke periode en die 6 weken toegevoegd aan het bevallingsverlof. Er bestaat dus altijd recht op een totale verlofperiode van 16 weken (zwangerschapsverlof tezamen met bevallingsverlof). Vindt de bevalling na de vermoedelijke bevallingsdatum plaats, dan wordt het zwangerschapsverlof verlengd met de periode tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke bevallingsdatum. Omdat het bevallingsverlof ook dan 10 weken bedraagt, wordt de totale verlofperiode in dat geval langer dan 16 weken.

Het bevallingsverlof kan ook flexibel worden opgenomen. In dat geval kan de vrouwelijke medewerkster ervoor kiezen om na 6 weken aansluitend op de bevalling het overige bevallingsverlof flexibel op te nemen verspreid over in totaal 30 weken nadat de eerste zes weken van het bevallingsverlof is verstreken.

Voor het meerlingenverlof gelden aanvullende regels. Zo geldt voor het zwangerschapsverlof dat deze uiterlijk 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaat. Tevens zal bij verzuim wegens ziekte in de 10 weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum, het formele zwangerschapsverlof ingaan.

Tijdens het verlof heeft de medewerkster recht op een uitkering die zij door tussenkomst van de werkgever moet aanvragen bij het UWV. Omdat de universiteit in afwijking van de Wet arbeid en zorg de volledige bezoldiging doorbetaalt tijdens het verlof, is in lid 3 vastgelegd dat deze uitkering ten goede komt aan de universiteit.

Lid 4 geeft aan dat er bij verzuim wegens ziekte in de 6 weken die voorafgaan aan de vermoedelijke bevallingsdatum, formeel sprake is van zwangerschapsverlof, ook al heeft de medewerker gekozen voor een kortere periode van zwangerschapsverlof dan 6 weken.

Artikel 15

Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. In het artikel is enkel omschreven hetgeen aanvullend is op de wettelijke regels.

Tijdens het verlof heeft de medewerker recht op een uitkering die hij door tussenkomst van de werkgever moet aanvragen bij het UWV. Omdat de universiteit in afwijking van de Wet arbeid en zorg de volledige bezoldiging doorbetaalt tijdens het verlof, is in lid 3 vastgelegd dat deze uitkering ten goede komt aan de universiteit.

Artikel 16

Het geboorteverlof en het aanvullend geboorte verlof is geregeld in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg. In het artikel is enkel omschreven hetgeen aanvullend is op de wettelijke regels

Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft de medewerker recht op een uitkering die hij door tussenkomst van de werkgever moet aanvragen bij het UWV. Omdat de universiteit in afwijking van de Wet arbeid en zorg de volledige bezoldiging doorbetaalt tijdens het verlof, is in lid 5 vastgelegd dat deze uitkering ten goede komt aan de universiteit.

Artikel 17

In lid 5 is vastgelegd dat de medewerker in bepaalde omstandigheden de door de universiteit gemaakte kosten van het verlof terug moet betalen.

Volledigheidshalve dient vermeld te worden dat een medewerker aan wie verlof in verband met wetenschappelijke doeleinden is verleend, gedurende een periode van vijf jaar geen recht heeft op educatief verlof in de zin van de Regeling Betaald Educatief Verlof.

Artikel 18

Een medewerker aan wie verlof van lange duur is verleend, blijft gewoon in dienst van de UT. In de meeste gevallen betekent dit dat de medewerker tijdens de verlofperiode normaal ABP-pensioenrechten blijft opbouwen en dat de UT als werkgever de pensioenpremies aan het ABP moet afdragen. Bij verlof van lange duur met behoud van het volledige salaris, vormt dat geen probleem. Bij verlof van lange duur zonder behoud van salaris komen de verschuldigde pensioenpremies (werkgevers- en werknemersdeel) voor rekening van de medewerker, tenzij hierover andere collectieve of individuele afspraken zijn gemaakt. Als het verlof (mede) in het belang is van de UT, kan de beheerder besluiten dat de premies deels (werkgeversdeel) of volledig (werkgevers- en werknemersdeel) ten laste komen van de UT.

Paragraaf 6 Aanvragen van verlof

Artikel 19

In de praktijk is het vaak, zeker bij verlof van korte duur, de leidinggevende die een verlofaanvraag beoordeelt. De medewerker heeft er recht op dat de leidinggevende/de beheerder op zo kort mogelijke termijn een beslissing neemt over zijn aanvraag. In het algemeen zal dit geen probleem zijn. Wel moet de leidinggevende/beheerder voldoende tijd hebben om de gevolgen van de verlofverlening te kunnen bekijken. Het verdient dan ook aanbeveling dat de medewerker zijn verlofaanvraag in een zo vroeg mogelijk stadium indient.

Paragraaf 7 aanspraken 2019

Artikel 20

In dit artikel is vastgelegd dat de vakantie- en verlofaanspraken opgebouwd in 2019 en die worden meegenomen naar 2020, de verlofregeling, geldend op 30 december 2019, van toepassing is. Dit betekent dat hiervoor de vervalt termijn van 12 maanden voor geldt. De opgebouwde uren uit 2019 komen dus uiterlijk 1 januari 2021 te vervallen.

Paragraaf 8 Slotbepalingen

Artikel 21

Er kunnen zich situaties voordoen, waarin de regeling onvoldoende uitkomst biedt. Het college kan in dat geval een bijzondere regeling treffen met de medewerker. Het college heeft de Directeur van de dienst Human Resources gevolmachtigd voor deze bevoegdheid.