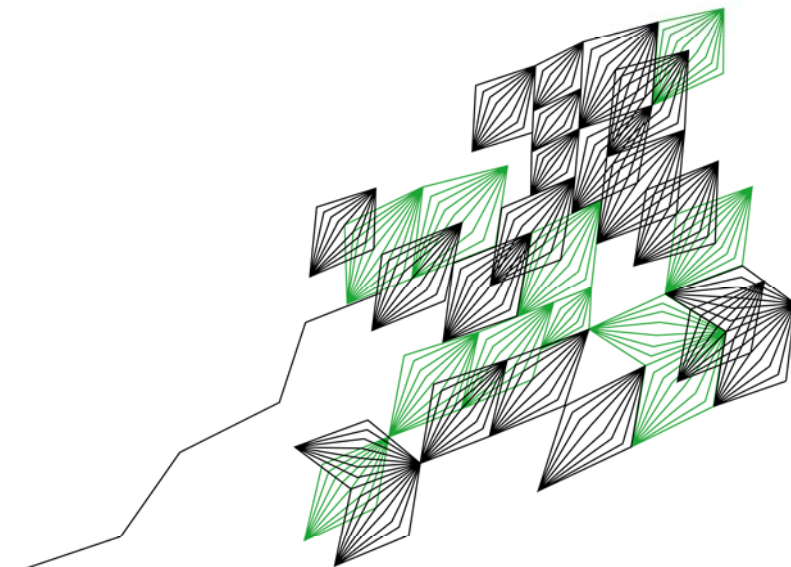




VERLOFREGELING UNIVERSITEIT TWENTE



VERLOFREGELING UNIVERSITEIT TWENTE

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 degene die is aangesteld bij UT Flex.
- g. *Standplaats*: de plek waar de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- h. *Universiteit*: de Universiteit Twente.
- i. *Vakantieverlof*: de basisaanspraak als bedoeld in artikel 2 lid 3 van deze regeling, onder toepassing van artikel 2 lid 4 t/m 14.
- j. *Volledig dienstverband*: een dienstverband van 38 uren per week.

PARAGRAAF 2 VAKANTIEVERLOF

Artikel 2 Aanspraak op vakantieverlof

1. De medewerker heeft jaarlijks aanspraak op vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. De aanspraak op vakantieverlof wordt uitgedrukt in hele uren. Zo nodig vindt afronding naar boven plaats.
3. De basisaanspraak op vakantieverlof bedraagt bij een volledig dienstverband 232 uren per kalenderjaar.
4. Is de medewerker vóór 1 januari 1950 geboren en sinds 1 april 1997 onafgebroken in dienst geweest bij een bij ABP aangesloten werkgever, dan wordt de basisaanspraak op vakantieverlof bij een volledig dienstverband verlaagd naar 216 uren per kalenderjaar.

5. De medewerker die op 31 december 2012 een dienstverband had met de universiteit en op basis van dit dienstverband op genoemde datum aanspraak had op extra leeftijdsverlof, behoudt deze aanspraak tot 1 januari 2018 indien hij vanaf 31 december 2012 zonder onderbreking van 6 maanden in dienst blijft van de universiteit. Het aantal uren leeftijdsverlof neemt na 31 december 2012 niet toe.
Medewerkers die op of na 1 januari 2013 in dienst zijn getreden, hebben geen aanspraak op leeftijdsverlof.
6. Voor deelnemers aan een seniorenregeling geldt de in die regeling vastgestelde aanspraak op vakantieverlof.
7. De medewerker die in deeltijd werkt, heeft aanspraak op een evenredig deel van de in lid 3 t/m 6 genoemde aanspraak op vakantieverlof.
8. De medewerker met een volledig dienstverband die feitelijk 40 uren per week werkt, heeft in het kader van de flexibele werkduur aanspraak op 96 extra verlofuren op jaarbasis. Kiest de medewerker met een volledig dienstverband in het kader van de flexibele werkduur voor een feitelijke werkduur van 36 uren per week, dan worden er op jaarbasis 96 verlofuren in mindering gebracht op de basisaanspraak. Zodra de medewerker langer dan 6 maanden (gedeeltelijk) ziek is, eindigt de aanspraak op extra verlofuren dan wel de korting op de basisaanspraak welke samenhangt met de flexibele werkduur.
9. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar, wordt de aanspraak op vakantieverlof vastgesteld naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar.
10. Als de omvang van het dienstverband van de medewerker wijzigt, dan wordt de aanspraak op vakantieverlof 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 vakantieverlof, blijft behouden.
11. Over de kalendermaanden waarin de medewerker in het geheel niet werkt, bestaat geen aanspraak op vakantieverlof. Hiervan zijn uitgezonderd de situaties genoemd in lid 13.
12. Over de kalendermaanden waarin de medewerker gedeeltelijk werkt, heeft hij slechts aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid van het gedeelte van zijn dienstverband waarop hij feitelijk werkt. Hiervan zijn uitgezonderd de situaties genoemd in lid 13.
13. Als de medewerker geheel of gedeeltelijk niet werkt wegens:
 - a. opname van vakantieverlof;
 - b. ongeschiktheid ten gevolge van ziekte waarbij aanspraak bestaat op volledige of gedeeltelijke loondoorbetaling;
 - c. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - d. educatief verlof volgens de Regeling betaald educatief verlof UT;
 - e. studieverlof;dan vindt geen korting plaats op de aanspraak op vakantieverlof.
14. Bij schorsing of non-activiteit behoudt de medewerker gedurende een periode van 30 kalenderdagen na ingang van de schorsing of non-activiteit zijn aanspraak op vakantieverlof. Duurt de schorsing of non-activiteit langer, dan heeft de medewerker over de schorsing- of non-activiteitsperiode na deze 30 dagen geen aanspraak op vakantieverlof.

Artikel 3 Opname van vakantieverlof

1. De medewerker neemt het vakantieverlof op in het kalenderjaar waarin de aanspraak op dit verlof is ontstaan. De leidinggevende stelt de medewerker hiertoe in staat, met in achtneming van lid 7.
2. De medewerker die een volledig kalenderjaar in dienst is, neemt in dat kalenderjaar in totaal minimaal vier maal de voor hem vastgestelde wekelijkse arbeidsduur op als vakantieverlof. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar geldt een minimumopname naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar.
3. Als de medewerker zijn totale verloftegoed 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 hoe hij dit tegoed opneemt, met in achtneming van lid 2. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd en is bindend.
4. Indien de medewerker op 1 juli van een kalenderjaar over de opname van vakantieverlof nog geen afspraken heeft gemaakt als bedoeld in lid 1 of lid 3, dan kan de beheerder in overleg met de leidinggevende in dat kalenderjaar een periode van vakantie vaststellen van maximaal vier maal de voor de medewerker vastgestelde wekelijkse arbeidsduur. De beheerder bevestigt dit besluit schriftelijk aan de medewerker.
5. Vakantieverlof wordt opgenomen in aaneengesloten perioden van tenminste één uur.
6. De medewerker vraagt vakantieverlof aan via de webapplicatie 'Verlofregistratie'.
7. Een aanvraag voor vakantieverlof wordt ingewilligd, tenzij het belang van de eenheid zich hiertegen verzet.
8. De medewerker kan op een voornemen om vakantieverlof op te nemen terugkomen, of kan zijn vakantieverlof voortijdig beëindigen, tenzij het belang van de eenheid zich hiertegen verzet. De beheerder kan vervolgens besluiten al opgenomen uren vakantieverlof weer toe te voegen aan het tegoed.
9. De beheerder kan toestaan, dat een medewerker in een kalenderjaar meer uren vakantieverlof opneemt dan de aanspraak tot en met het lopende kalenderjaar bedraagt.
10. Het in een kalenderjaar teveel genoten vakantieverlof, wordt in mindering gebracht op de aanspraak op vakantieverlof over het eerstvolgende kalenderjaar.
11. Voor de (gedeeltelijk) zieke medewerker gelden voor de opname van vakantieverlof geen afwijkende bepalingen. Hierbij geldt een uitzondering voor de medewerker die om medische redenen niet in staat is de eigen arbeid te verrichten en evenmin andere benutbare mogelijkheden heeft om naar arbeid terug te keren. Bij de beoordeling hiervan adviseert de bedrijfsarts.
12. Als het belang van de eenheid dit noodzakelijk maakt, dan besluit de beheerder dat de medewerker zijn vakantieverlof niet opneemt. Dit kan zowel vóór als tijdens het vakantieverlof het geval zijn. Als de medewerker hierdoor geldelijke schade lijdt, vindt volledige vergoeding van deze schade plaats.

Artikel 4 Meenemen vakantieverlof naar volgend kalenderjaar

1. De medewerker die aan het einde van een kalenderjaar niet zijn totale verloftegoed heeft opgenomen, kan het resterende tegoed meenemen naar het volgende kalenderjaar.
2. De medewerker kan uitsluitend verlofuren meenemen naar een volgend kalenderjaar indien in het lopende kalenderjaar verlofopname is vastgelegd in de webapplicatie 'Verlofregistratie'.
3. De medewerker neemt verlofuren die hij meeneemt naar een volgend kalenderjaar volledig op voor het einde van dat volgende kalenderjaar. Verlofuren die niet zijn opgenomen binnen 12

maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op deze uren is opgebouwd, vervallen. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken als en voor zover de medewerker een schriftelijke afspraak heeft gemaakt met het College van Bestuur over opname van de meegenomen verlofuren binnen een termijn van maximaal 5 jaren na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak op deze uren is ontstaan.

Artikel 5 Einde dienstverband en vakantieverlof

1. Bij een beëindiging van het dienstverband neemt de medewerker het resterende verloftegoed op voor de datum van ontslag. Als de medewerker desondanks op de datum van ontslag blijkens de webapplicatie 'Verlofregistratie' nog aanspraak heeft op vakantieverlof, heeft hij recht op uitbetaling van deze uren tot een bedrag van de bezoldiging per uur die de medewerker direct voorafgaand aan het einde van het dienstverband heeft genoten.
2. De uitbetaling wordt bij een volledig dienstverband berekend over maximaal 120 uren. Bij een dienstverband van minder dan 38 uren per week, geldt een maximum naar rato van de omvang van het dienstverband. Hiervan kan uitsluitend ten gunste van de medewerker worden afgeweken indien:
 - a. de medewerker aantoonbaar niet in de gelegenheid is gesteld zijn verloftegoed tijdig te reduceren;
 - b. sprake is van ontslag op grond van volledige en blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.
3. Als de medewerker op de datum van ontslag teveel vakantieverlof heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantieverlof een bedrag verschuldigd ter hoogte van de bezoldiging per uur die hij direct voorafgaand aan het ontslag genoot. Verrekening vindt plaats bij de financiële afwikkeling van het ontslag.
4. Bij overlijden van de medewerker vindt uitbetaling plaats van het resterende verloftegoed aan nabestaanden die aanspraak hebben op een overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7.6 cao NU.
5. Bij oneervol ontslag vindt geen uitbetaling plaats van het resterende verloftegoed.

PARAGRAAF 3 VERLOF OP FEESTDAGEN

Artikel 6 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 verlofuren 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 7 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.
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 8 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 9 Familie-omstandigheden

1. De medewerker heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging:
 - a. bij zijn huwelijk: 5 kalenderdagen;
 - 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: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - d. bij het overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - in de eerste graad: maximaal 4 kalenderdagen;
 - in de tweede graad: maximaal 2 kalenderdagen;
 - 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;
 - f. als de medewerker is belast met de regeling van de begrafenis en/of nalatenschap in verband met het overlijden van een bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad: maximaal 4 kalenderdagen;
 - g. bij de bevalling van zijn partner: maximaal 2 kalenderdagen;
 - h. 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 10 Calamiteiten

1. De medewerker die vanwege een calamiteit verhinderd is arbeid te verrichten, kan aanspraak maken op calamiteitenverlof zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg.
2. Per kalenderjaar wordt voor maximaal 2 kalenderdagen calamiteitenverlof verleend met behoud van bezoldiging.

Artikel 11 Verzorging naaste familieleden

1. Met in achtneming van de bepalingen van de Wet arbeid en zorg kan de beheerder de medewerker bij ziekte van een naast familielid waarvoor thuisverpleging en verzorging noodzakelijk is, verlof verlenen met of zonder (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging.
2. Onder een naast familielid wordt verstaan: de partner, (stief)ouders, (stief)ouders van de partner en de (stief)kinderen van de medewerker, alsmede degenen met wie de (stief)kinderen van de medewerker gehuwd zijn dan wel samenwonen in de zin van artikel 1 sub e.

Artikel 12 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 13 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke medewerker heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De totale duur van dit verlof is minimaal 16 weken, waarvan altijd 10 weken bevallingsverlof.
2. De medewerker kan het zwangerschapsverlof flexibel opnemen tot uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, maar niet eerder dan 6 weken voor die datum.
3. Als een bevalling eerder plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wordt het geplande maar niet genoten zwangerschapsverlof toegevoegd aan het bevallingsverlof.
4. Als een bevalling later plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wordt het zwangerschapsverlof verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum.
5. De leden 3 en 4 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing als gekozen is voor een flexibele opname van het zwangerschapsverlof.
6. Als de medewerker in de periode van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum wegens ziekte verzuimt, dan is er formeel sprake van zwangerschapsverlof.

Artikel 14 Adoptieverlof

1. De medewerker heeft bij adoptie recht op 4 aaneengesloten weken verlof met behoud van bezoldiging, op te nemen in het door de Wet arbeid en zorg bepaalde tijdvak.
2. 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.
3. Lid 1 en 2 zijn van overeenkomstige toepassing op de medewerker die een pleegkind opneemt dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de medewerker en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.

Artikel 15 Sabbatical leave

1. De beheerder kan een medewerker op zijn verzoek verlof van lange duur verlenen voor een sabbatical leave als bedoeld in artikel 4.16a 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 het inzetten van verlofuren.
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 16 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.
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 17 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 13, 14, 15, en 16 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 BEZWAREN

Artikel 18 Bezwaren

1. Als de medewerker het niet eens is met een beslissing van de beheerder over verlof in de zin van deze regeling, dan kan hij binnen twee weken schriftelijk bedenkingen tegen deze beslissing indienen bij de beheerder.
2. De beheerder stelt de medewerker in de gelegenheid zijn bedenkingen mondeling toe te lichten. De beheerder kan bepalen dat ook andere personen bij deze toelichting aanwezig zijn.
3. Binnen twee weken na ontvangst van de bedenkingen neemt de beheerder een beslissing. Hij deelt de medewerker zijn beslissing schriftelijk mee. Is de beslissing afwijzend, dan vermeldt hij de redenen waarom niet aan de bedenkingen tegemoet is gekomen. Daarbij vermeldt hij tevens de termijn waarbinnen en de instantie waarbij de medewerker bezwaar kan indienen.
4. Binnen zes weken nadat de medewerker een beslissing als bedoeld in het vorige lid heeft ontvangen, kan de medewerker een bezwaarschrift indienen bij het College van Bestuur.

PARAGRAAF 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 19 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, beslist de Concerndirecteur Human Resources namens het college.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2013.

TOELICHTING OP DE VERLOFREGELING UNIVERSITEIT TWENTE

INLEIDING

Hoofdstuk 4 van de cao NU vormt de basis voor de Verlofregeling Universiteit Twente.

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.

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.

Voor alle soorten verlof die wel in de verlofregeling zijn opgenomen, is globaal aangegeven waar dat verlof op dit moment formeel is geregeld. Betreft het regelingen die niet binnen de universiteit zelf mogen worden vastgesteld, dan is de inhoud daarvan, soms in andere bewoordingen, overgenomen.

Het is de beheerder niet toegestaan zonder goedkeuring van het College van Bestuur af te wijken van de bepalingen in deze verlofregeling.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

PARAGRAAF 1 ALGEMEEN

Artikel 1

Om redenen van uitvoerbaarheid hebben medewerkers die zijn aangesteld bij UT Flex geen aanspraak op verlof in de vorm van doorbetaalde vrije tijd. In plaats daarvan ontvangen zij een toeslag op het bruto uurloon. Deze toeslag bedraagt 11,72% van het salaris.

PARAGRAAF 2 VAKANTIEVERLOF

Artikel 2

Dit artikel regelt de aanspraak op vakantieverlof met behoud van salaris.

In **lid 2** is bepaald dat de aanspraak op vakantieverlof in uren wordt uitgedrukt. Dit heeft als voordeel dat de niet gewerkte tijd nauwkeurig van het verloftegoed kan worden afgeschreven, ook in situaties waarin dagelijks een wisselend aantal uren wordt gewerkt.

Lid 3 geeft de basisaanspraak op vakantieverlof aan. Deze basisaanspraak is voor iedere medewerker gelijk, nl. 232 uren bij een volledige aanstelling. Voor medewerkers die gebruik kunnen maken van FPU, is de basisaanspraak bij een volledig dienstverband verlaagd naar 216 uren (**lid 4**) per jaar.

Lid 5 heeft betrekking op de overgangsregeling voor extra leeftijdsverlof. Bij een volledig dienstverband behoudt de medewerker die op 31 december 2012 een dienstverband had met de universiteit tot 1 januari 2018 aanspraak op dit verlof conform onderstaande tabel indien hij zonder onderbreking van 6 maanden in dienst blijft van de universiteit.

| Leeftijd op 31 december 2012 | Leeftijdsverlof |
|------------------------------|-----------------|
| van 40 tot en met 44 jaar | 8 uren |
| van 45 tot en met 49 jaar | 16 uren |
| van 50 tot en met 59 jaar | 32 uren |
| 60 jaar en ouder | 40 uren |

Lid 7 regelt de aanspraak op vakantieverlof voor deeltijders. De aanspraak op vakantieverlof wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

Een voorbeeld:

Een medewerker van 29 jaar met een dienstverband van 20 uren per week, heeft over een heel kalenderjaar aanspraak op $20/38 \times 232$ uren = 122,10 uren.

Lid 8 geldt uitsluitend voor medewerkers met een voltijds dienstverband. Medewerkers die feitelijk 40 uur per week werken bouwen hierdoor 96 uren per jaar extra verlof op. Medewerkers met een voltijds dienstverband die feitelijk 36 uur per week werken, leveren 96 verlofuren in. Lid 8 geldt niet voor deeltijders. De opbouw/korting van verlof in het kader van de flexibele werkduur eindigt bij langdurige ziekte zodra de medewerker langer dan 6 maanden (gedeeltelijk) ziek is.

Lid 9 regelt het aantal verlofuren bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar.

Een voorbeeld:

Een medewerker treedt op 1 maart in dienst voor 24 uren per week. Het aantal verlofuren waarop in het jaar van indiensttreding aanspraak op bestaat, wordt als volgt berekend: $10 \text{ maanden}/12 \text{ maanden} \times 24/38 \times 232$ uren = 122,1 uren.

Lid 10 geeft aan dat bij een wijziging van de omvang van het dienstverband de aanspraak op vakantieverlof tot de datum van die wijziging niet verandert. Vanaf de datum van de wijziging wordt de aanspraak opnieuw berekend.

Een voorbeeld:

De omvang van het dienstverband van een medewerker van 20 jaar wordt op 1 juni gewijzigd van 38 uren per week naar 20 uren per week. Het aantal verlofuren waarop in dat jaar aanspraak bestaat, wordt als volgt berekend: $5 \text{ maanden}/12 \text{ maanden} \times (232 + 96)$ uren = 136,66 uren en $7 \text{ maanden}/12 \text{ maanden} \times 20/38 \times 232$ uren = 71,22 uren. Het totale verlof bedraagt dus $136,66 + 71,22 = 207,88$ uren.

Lid 11 en 12 regelen de beperking van de aanspraak op vakantieverlof als er geheel of gedeeltelijk geen dienst is verricht. De hoofdregel is neergelegd in **lid 11**. Als een medewerker in een kalendermaand in het geheel niet werkt, bouwt hij over die maand geen vakantieverlof op. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij verlof van lange duur (zie paragraaf 5 van deze regeling). **Lid 12** geeft aan dat als een medewerker in een kalendermaand gedeeltelijk niet werkt (bijvoorbeeld 40%), dit tot een evenredige vermindering van de opbouw van vakantieverlof over die maand leidt (in dit geval 40%).

Ingevolge **lid 13** hebben vakantieverlof, ziekte (zolang aanspraak bestaat op volledige of gedeeltelijke loondoorbetaling), zwangerschaps- en bevallingsverlof, educatief verlof of studieverlof geen invloed op de aanspraak op vakantieverlof. Hierbij geldt een uitzondering voor verlof dat wordt opgebouwd of gekort in het kader van de flexibele werkduur: bij langdurige ziekte eindigt deze opbouw/korting zodra de medewerker langer dan 6 maanden (gedeeltelijk) ziek is.

Artikel 3

Lid 1 benadrukt dat het de bedoeling is dat verlofuren worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak op deze uren ontstaat. De medewerker moet hiertoe het initiatief nemen. In **lid 2** is vastgelegd dat iedere medewerker in een kalenderjaar altijd een minimum aantal verlofuren moet opnemen. Deze bepaling vindt zijn oorsprong in de vakantiewetgeving die voorschrijft dat iedere werknemer aanspraak heeft op een minimumaantal uren vakantieverlof: tenminste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Deze wettelijke aanspraak op vakantieverlof is onaantastbaar. De werkgever moet de werknemer dus altijd de gelegenheid geven dit vakantieverlof op te nemen. Omgekeerd mag de werkgever van de werknemer verlangen dat de wettelijke aanspraak op vakantieverlof ook daadwerkelijk opneemt.

Om problemen in de bedrijfsvoering en verlofstuwmeren te voorkomen, is het belangrijk verloftegoeden te voorkomen c.q. beperken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en zijn leidinggevende (**lid 3**). Op beide rust een inspanningsverplichting om in een

kalenderjaar tijdig afspraken te maken over de opname van alle verlofuren die in dat jaar worden opgebouwd. De afspraken kunnen betrekking hebben op het inplannen van een verlofperiode, 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 werkduur per week (bijv. door toepassing van de flexibele werkduur).

Op grond van **lid 4** kan de werkgever in het uiterste geval een periode van vakantie vaststellen. Deze bevoegdheid vindt zijn basis in de cao NU (artikel 4.7 lid 8 onder c). In de praktijk zal meestal de leidinggevende de vakantieperiode vaststellen.

Lid 5 biedt medewerkers die in deeltijd werken de ruimte om flexibel verlof op te nemen, al naar gelang het aantal uren dat op een dag gewerkt moet worden.

Voor de registratie van de aanspraak en opname van verlof is een speciale webapplicatie ontwikkeld. Via deze webapplicatie kan de medewerker zijn verlofkaart opvragen en een verlofaanvraag indienen (**lid 6**).

In **lid 7** is vastgelegd dat de medewerker in beginsel vrij is te bepalen wanneer hij vakantieverlof opneemt. Uiteraard dient hierbij rekening te worden gehouden met de belangen van de eenheid. Omdat situaties erg van elkaar kunnen verschillen, is het niet mogelijk hiervoor een algemene richtlijn te geven.

Lid 8 regelt o.a. de handelwijze bij voortijdige beëindiging van een vakantie. Desgevraagd toont de medewerker de reden aan voor het niet opnemen of voortijdig beëindigen van de vakantie. De beheerder beslist over eventuele toevoeging van verlofuren aan het tegoed.

Lid 9 maakt het mogelijk om, bij wijze van uitzondering, in een kalenderjaar meer verlof op te nemen, dan waarop men aanspraak heeft. De beoordeling hiervan ligt bij de beheerder. Zoals in **lid 10** aangegeven, heeft dit tot gevolg dat het volgende kalenderjaar de aanspraak op vakantiedagen kleiner wordt.

Bij de opname van vakantieverlof wordt geen onderscheid gemaakt tussen zieke en gezonde medewerkers (**lid 11**). Ook tijdens een (langere) periode van ziekte kan en moet de medewerker verlof 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 verlofuren niet hebben kunnen opnemen omdat er geen benutbare mogelijkheden zijn tot re-integratie in het arbeidsproces, behouden het recht deze uren in een latere periode op te nemen. Dit is in zijn algemeenheid slechts 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. E.e.a. moet blijken uit een verklaring van de bedrijfsarts.

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

Lid 12 geeft de beheerder de mogelijkheid om in het kader van het dienstbelang de medewerker te verplichten om zijn vakantievoornemens te wijzigen of zijn vakantie voortijdig af te breken.

Artikel 4

Uitgangspunt is dat de medewerker het vakantieverlof opneemt in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (cao NU artikel 4.7 lid 8 onder a.). Er zijn echter omstandigheden denkbaar waarin dit niet mogelijk is. **Lid 1** geeft de medewerker de mogelijkheid een restant 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 vakantieverlof. **Lid 2** regelt dat in die situatie wordt aangenomen dat de medewerker de volledige verlofaanspraak heeft opgenomen. In **lid 3** is vastgelegd dat verlofuren die de medewerker niet tijdig opneemt, automatisch vervallen (lid 3). Individuele afspraken over het meenemen van voor 1 januari 2013 opgebouwde verlofuren die in positieve zin afwijken van het gestelde in lid 3, worden gerespecteerd indien de beheerder deze afspraken vóór 1 augustus 2013 schriftelijk heeft bevestigd.

Artikel 5

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de medewerker het volledige verloftegoed opneemt voor de datum van ontslag (**lid 1**). Zodra de ontslagdatum bekend is, maakt de medewerker hiertoe afspraken met zijn leidinggevende over opname van het resterende verloftegoed. **Lid 2** opent de mogelijkheid om bij ontslag de waarde van een gelimiteerd aantal verlofuren uit te keren. Van dit aantal wordt alleen afgeweken als de medewerker aantoonbaar niet of onvoldoende gelegenheid heeft gekregen het verloftegoed te reduceren. Dit doet zich voor als uit op schrift vastgelegde afspraken en/of de

verlofadministratie blijkt dat de leidinggevende niet heeft ingestemd met tijdige opname van het verlofgoed of als het dienstverband wordt beëindigd op grond van artikel 8.4 lid 5b van de cao NU. In laatstgenoemde situatie betaalt de universiteit alle verlofuren uit die de medewerker om medische redenen niet heeft kunnen opnemen in de kalenderjaren voorafgaande aan de ontslagdatum (zie artikel 3 lid 11). Het tegoed aan verlofuren moet blijken uit de webapplicatie "Verlofregistratie". De waarde van een verlofuur bedraagt 0,704% van het salaris (artikel 5.7 lid 2 cao NU).

Lid 4 regelt de uitbetaling van een verlofgoed bij overlijden. De kring van rechthebbenden is beperkt tot nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7.6 van de cao NU.

PARAGRAAF 3 VERLOF OP FEESTDAGEN

Artikel 6

Het verlof op feestdagen is geregeld in artikel 4.9 van de cao NU. In **lid 1** is geregeld dat een medewerker op een feestdag betaald verlof heeft indien deze feestdag op een dag valt waarop de medewerker normaliter werkt. Als de medewerker vanwege het dienstbelang zijn werkzaamheden toch op een van de genoemde dagen moet verrichten, dan krijgt hij de gelegenheid om de uren waarop hij gewerkt heeft op korte termijn als verlof op te nemen. Daarnaast kan er op grond van de cao NU recht bestaan op een Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden of een vergoeding voor overwerk.

Omdat een volcontinu rooster geen feestdagen kent, voorziet **lid 3** in compensatie van het extra verlof dat de medewerker hierdoor misloopt. Per kalenderjaar wordt vastgesteld hoeveel uren dit betreft bij een volledig dienstverband.

In **lid 4** is bepaald dat in het geval van detachering bij een ander bedrijf, de regels voor sluiting op feestdagen van dat bedrijf gelden, tenzij bij de detachering is overeengekomen dat de UT regeling van toepassing blijft.

PARAGRAAF 4 VERLOF VAN KORTE DUUR

Artikel 7

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 8

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 9

| 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 |
| - betovergrootouder 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) | - betovergrootouder(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 maximum aantal verlofdagen aangegeven, omdat dikwijls volstaan kan worden met minder verlof. 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.

Artikel 10

In artikel 4.15 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. De beheerder kan van de medewerker eisen dat hij achteraf aantoonbaar dat er werkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 11

Dit artikel biedt de beheerder de mogelijkheid om verlof te verlenen in situaties waarin de medewerker de zorg voor een ernstig ziek familielid op zich neemt.

Artikel 12

Dit artikel maakt het mogelijk om in gevallen die niet in de voorgaande artikelen zijn vermeld, verlof van korte duur te verlenen. De beheerder kan daarbij beslissen of dit zonder behoud van het salaris of met behoud van het gehele of gedeeltelijke salaris gebeurt.

PARAGRAAF 5 VERLOF VAN LANGE DUUR

Artikel 13

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. De hierin vastgelegde regels zijn in artikel 13 overgenomen.

Lid 3 maakt het mogelijk om het zwangerschapsverlof flexibel op te nemen. 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.

Lid 6 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 14

De Wet arbeid en zorg geeft een werknemer in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van bezoldiging. Dit verlof bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken en kan worden opgenomen in een tijdvak van 18 weken dat aanvangt vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen.

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 2** vastgelegd dat deze uitkering ten goede komt aan de universiteit.

Artikel 15

Verlof voor wetenschappelijke doeleinden (sabbatical leave) is geregeld in artikel 4.16a van de cao Nederlandse Universiteiten. Deze globale regeling is overgenomen in **lid 1** en **lid 2** geeft de beheerder de ruimte om zelf te bepalen onder welke voorwaarden het verlof wordt verleend.

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 16

Op grond van **lid 1** kan de beheerder aan medewerkers op hun verzoek verlof van lange duur verlenen. De beheerder verleent het verlof met of zonder behoud van salaris. Het verlof kan zowel betrekking hebben op het totale dienstverband van de medewerker, als op een bepaald deel van dat dienstverband.

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 17

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 6 BEZWAREN

Artikel 18

Lid 4 geeft aan dat een medewerker desgewenst bij het College van Bestuur bezwaar kan maken tegen een definitieve beslissing van de beheerder over verlof in de zin van de verlofregeling. De behandeling van dergelijke bezwaren geschiedt overeenkomstig het gestelde in de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

PARAGRAAF 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 19

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 mandateert deze bevoegdheid aan de Concerndirecteur HR.