

Officiële uitgave van de gemeente Maassluis

Nummer: 75

Datum bekendmaking: 24 december 2014

---

Onderwerp: Addendum Uitvoeringsregeling vakantie en verlof

## **Addendum “ Uitvoeringsregeling vakantie en verlof”, vastgesteld door het college op 23 december 2014 op “ Vakantie- en verlofregeling Maassluis 2010”**

Met ingang van 2012 geldt in Nederland een nieuwe vakantiewet. De situatie wordt anders bij de opbouw en het opnemen van vakantie bij ziekte/arbeidsongeschiktheid. Ook de vervaltermijn van vakantiedagen verandert. Om de regels in overeenstemming te brengen met de Europese regelgeving en de daaruit voortgekomen jurisprudentie, zijn enkele nieuwe afspraken gemaakt in de CAR-UWO.

Deze zijn onderstaand beschreven:

### **Opbouw en opname van verlofuren tijdens ziekte**

Afgesproken is dat er voor het opbouwen en opnemen van verlofuren in de CAR-UWO geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen de situatie waarin de medewerker ziek of niet-ziek is. Hier staat tegenover dat zieke werknemers ook wettelijke vakantiedagen gaan opnemen omdat vakantie voor ieder mens goed is, of je nu ziek bent of niet.

Afwezigheid vanwege ziekte leidt niet tot vermindering van vakantieopbouw. Dit vloeit voort uit de Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

Indien aan de medewerker op zijn of haar verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij of zij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn of haar arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de medewerker verminderd met het aantal uren dat hij of zij op die dag zou werken als hij of zij niet ziek zou zijn geweest.

De vakantie mag het herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven. De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 CAR-UWO wordt gedurende de vakantie de bezoldiging doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte.

In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.

### **Wettelijke en bovenwettelijke verlofuren**

Om te bevorderen dat alle medewerkers in het belang van hun veiligheid en gezondheid daadwerkelijk met regelmaat en tijdig bijkomen door vakantie op te nemen, is er een vervaltermijn voor het wettelijk verlof en een verjaringstermijn voor het bovenwettelijk verlof opgenomen in de wetswijziging.

#### *Definitie wettelijk verlof:*

Het aantal uren vakantie verlof waar een medewerker, met behoud van salaris, recht op heeft (op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid'). Dit verlof bedraagt viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

### *Definitie bovenwettelijk verlof:*

Het aantal uren vakantie verlof waar een medewerker, met behoud van salaris, recht op heeft dat het wettelijk verlof overstijgt. Het bovenwettelijk verlof betreft in ieder geval de in de CAR geregelde 14,4 uur per kalenderjaar, alsmede de op gemeentelijk niveau geregelde verlofdagen.

### *Verval:*

Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn.

### *Verjaring:*

Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door van een verklaring van de rechthebbende medewerker worden 'gestuit'. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan 'beschikken' zoals geregeld in artikel 6:2:6 lid 3 UWO.

### *Dienstbelang:*

Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake als toekenning van een bepaalde aanvraag leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard.

### **Vakbondsverlof**

Ter verduidelijking van de regels voor tot het toekennen van vakbondsverlof is lid 3 van artikel 6:4:2 UWO aangepast: nu wordt daarin ook de vakbondsconsulent en de arbeidsvoorwaardenadviseur genoemd. Deze functionarissen moeten daartoe door de betreffende vakbond zijn aangewezen. Arbeidsvoorwaardenadviseurs kunnen ook bij andere organisaties dan waar hij in dienst is, worden ingezet.

### **Uitvoeringsregeling Gemeente Maassluis**

- Voor de medewerkers van de gemeente Maassluis betekent bovenstaande dat de Car-Uwo op het gebied van vakantieverlof per 1-1-2015 gevolgd zal worden.
- Opgebouwd verlof tot en met 31 december 2014:  
Alle (wettelijke en bovenwettelijke) uren tot en met 31 december 2014 worden ingaande 31 december 2014 gefixeerd en in TIM in een aparte verlofteller opgeslagen. Voor deze uren geldt een overgangsregeling. De overgangsregeling houdt in dat de uren binnen vijf jaar, dus uiterlijk 31 december 2019, ingezet moeten worden. Eindverantwoordelijkheid hier voor is neergelegd bij de medewerker.  
Inzetten van openstaand verlof kan op drie verschillende manieren (combinaties zijn ook mogelijk):
  - Opnemen
  - Uitbetalen (via cafetariamodel)
  - Maatwerk; op initiatief van de medewerker kan voor een maatwerkoplossing gekozen. P&O zal in dit proces een adviserende rol hebben. Besluit tot een maatwerkoplossing ligt bij de algemeen directeur.

Alle "ongenuitgde" uren vanuit de overgangsregeling komen per 31 december 2019 te vervallen. Het is daarom van belang dat het openstaande verlof opgenomen wordt in de gesprekscyclus. In afwachting van de digitalisering en vernieuwing van de gesprekscyclus heeft P&O een formulier ontwikkeld om de gemaakte afspraken in het kader van verlof vast te leggen.

- Verlof per 1 januari 2015 :

Per 1 januari 2015 begint elke medewerker opnieuw met het opbouwen van wettelijke en bovenwettelijke uren.

### **Wettelijke verlofuren:**

Voor de wettelijke uren geldt dat de ongebruikte uren (onbeperkt) overgeheveld kunnen worden naar het volgende kalenderjaar. Deze dienen dan in dat volgende kalenderjaar opgenomen te worden. Deze uren worden automatisch in TIM berekend en opgeslagen als "wettelijk verlof".

Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen ,

vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar onherroepelijk , tenzij de medewerker tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest. De medewerker kan dan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan de eerder genoemde termijn verlengen.

Bovenwettelijke verlofuren:

Ook de bovenwettelijke verlofuren kunnen overgeheveld worden naar het volgende kalenderjaar.

De verjaringstermijn voor de bovenwettelijke uren bedraagt 60 maanden na het jaar van toekenning.

Deze uren worden ook automatisch in TIM berekend en opgeslagen als “bovenwettelijk verlof”.

### **Afschrijving van vakantiedagen**

Het is belangrijk dat de dagen die het eerst komen te vervallen als eerste worden afgeschreven. Met ingang van 1 januari 2015 moeten vakantiedagen in de onderstaande volgorde worden afgeschreven:

1. De wettelijke dagen van het voorgaande jaar (vervaldatum 31 december).
2. Oud bovenwettelijke vakantiedagen (vervaldatum 31 december 2019).
3. De bovenwettelijke dagen van 4 jaar geleden.
4. De wettelijke dagen van het betreffende kalenderjaar.
5. De bovenwettelijke dagen van 4 jaar geleden.
6. De bovenwettelijke dagen van 3 jaar geleden.
7. De bovenwettelijke dagen van 2 jaar geleden.
8. De bovenwettelijke dagen van het voorgaande kalenderjaar.
9. De bovenwettelijke dagen van het betreffende kalenderjaar.

Het urenregistratiesysteem TIM is zo ingericht dat aan elke verlofsoort een bepaalde houdbaarheid gekoppeld kan worden.

Bij verlofaanvraag via TIM gaat het systeem binnen een verlofteller uit van het kortst houdbare verlof.