

VERLOFMANDJE 2011

CAO VVT (Vakantie)verlof

Het in de CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (CAO VVT) opgenomen verlofmandje wordt vanaf 1 januari 2012 gewijzigd. Onderstaand op veler verzoek iets meer uitleg en achtergrond over het verlofmandje.

Het verlofmandje betreft tot 2012 een samenvoeging van verschillende wettelijke en cao-verlofvormen, dit alles onder de algemene noemer (vakantie)verlof.

Hiermee is bereikt dat de werknemer meer keuzevrijheid heeft in de besteding van het integrale verlofgoed. Tegelijkertijd heeft de werkgever het voordeel dat de maximale omvang van het verlof vanaf het begin van het betreffende kalenderjaar bekend is en niet meer, net als voorheen, mede afhankelijk is van het al dan niet plaatsvinden van bepaalde gebeurtenissen.

Onder het verlofmandje valt tot 2012:

- Vakantieverlof inclusief leeftijdsuren;
- Feest- en gedenkdagen: zie definitie feest- en gedenkdagen in cao VVT;
- Verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden en het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen (voorbeeld: aangifte van geboorte of overlijden). Onder het begrip bijzondere omstandigheden valt in elk geval: huwelijk / registratie van partnerschap / verhuizing / bevalling echtgenote/partner inclusief kraamverlof / huwelijksjubilea / overlijden van huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn (voorbeeld: (schoon)broer/zus);
- Rouwverlof voor de hierboven bedoelde personen.

In schema ziet het verlof er tot 2012 dan ook als volgt uit:

<i>Leeftijd</i>	<i>Basisverlof (uren)</i>	<i>Leeftijdverlof (uren)</i>	<i>Feestdagen (uren)</i>	<i>Bijzonder verlof (uren)</i>	<i>Totaal verlof (uren)</i>
18 jaar	165	22	47	12	246
19 jaar	165	14	47	12	238
20 jaar	165	7	47	12	231
21 t/m 29 jaar	165	0	47	12	224
30 t/m 39 jaar	165	7	47	12	231
40 t/m 44 jaar	165	14	47	12	238
45 t/m 49 jaar	165	22	47	12	246
50 t/m 54 jaar	165	29	47	12	253
55 t/m 64 jaar	165	93	47	12	317

Ter verduidelijking:

De cao definieert het begrip Feest- en gedenkdagen. Het gaat om Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en de door de overheid aangewezen feest- en gedenkdagen. Daaronder vallen (in ieder geval) 5 mei en Koninginnedag. In totaal gaat het dus om 10 dagen van (bij een volledig dienstverband) 7,2 uur. Op het aantal van 10 dagen is het aantal van 3,5 feest- en gedenkdagen in mindering gebracht dat een werknemer gemiddeld genomen al vrij zou zijn. Dit aantal van 3,5 is berekend over langere termijn. Hiermee is verklaart waarom het in bovenstaand staatje genoemd aantal verlofuren i.v.m. feestdagen 47 is, $6,5 \text{ (dagen)} \times 7,2 \text{ (uur per dag)} = 46,8 \text{ uur}$, in hele uren 47 uur.

Tenslotte heeft de werknemer die gedurende (maximaal) drie dagen per week werkt en die in ieder geval op maandag en/of donderdag werkzaam is (de dagen waarop de meeste feestdagen plaatsvinden), indien de werkdag samenvalt met een feestdag, de mogelijkheid om op een andere dag te werken. (zie cao). Op deze wijze voorkomt hij het opnemen van verlof voor een feestdag.

Géén onderdeel van het verlofmandje

Niet alle verlofregelingen zijn in het verlofmandje terecht gekomen. Uitzonderingen zijn de volgende:

Tandarts, specialist

Bezoek van (tand)arts/specialist. Als dit bezoek redelijkerwijs onder werktijd plaatsvindt, wordt hiervoor betaald verlof verleend.

Zorgverlof

In het algemeen is het calamiteitenverlof ondergebracht in het verlofmandje. Uitzondering hierop is echter het regelen van zorg bij een zich voordoende ziekte in het gezin. Het gaat om maximaal 24 uur per kalenderjaar.

Ook het zorgverlof bij zeer ernstige ziekte van met name genoemde personen is niet ondergebracht in het verlofmandje. Dit verlof omvat maximaal drie maanden.

Wet arbeid en zorg (WAZO)

Naast het kort- en langdurend zorgverlof zijn ook zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof niet ondergebracht in het verlofmandje. Verlof dat hiermee verband houdt, wordt dus niet op de uren in het verlofmandje in mindering gebracht.

Opnemen van (vakantie)verlof

Het verlof zal volgens de wens van de werknemer worden verleend, tenzij de belangen van de afdeling of de dienst waar de werknemer werkt zich hiertegen verzet (zie cao). Dit laatste is niet aan de orde indien er sprake is van de hiervoor genoemde 'bijzondere persoonlijke omstandigheden' die op korte termijn verlof vereisen: zie echter cao, (gedeeltelijk) afwijzen verlof.

Hoewel de werknemer in beginsel de reden van het verlof niet hoeft aan te geven is dit wel raadzaam in het kader van de vraag of het verlof dient te worden toegewezen. Dit geldt evenzeer in het geval zich 'bijzondere persoonlijke omstandigheden' voordoen en het beschikbare verlof niet meer toereikend is. In dat geval kan immers onbetaald verlof worden toegekend.

Voor de werknemer geldt per kalenderjaar tenminste een aanspraak op een aaneengesloten verlofperiode van 3 weken, inclusief het voorafgaande en aansluitende weekeinde. Het verlof wordt afgeschreven over die uren die de werknemer volgens werktijdenregeling diende te werken. Indien er nog geen werktijdenregeling was vastgesteld wordt doorgaans uitgegaan van het voor de betreffende werknemer geldende gemiddelde aantal uren (arbeidsduur) over die periode.

Indien de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is dan blijven de vakantiedagen behouden (artikel 7: 637 BW). Uit het bovenstaande volgt dat dit evenzeer geldt indien verlof is opgenomen op een dag die samenvalt met een feestdag.

Medezeggenschap

Veelal is binnen de organisatie sprake van een vakantieregeling volgens artikel 27 WOR. In dergelijke regelingen staat centraal de wijze van aanvragen en toewijzen van verlofaanvragen, de afstemming en spreiding van vakanties en de omvang van het verlof dat (zonder bezwaar) mag worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar.

Het karakter van het verlofmandje houdt echter in dat het niet alleen zal gaan om (vakantie)verlofperioden maar ook om een korte duur zoals één dag. De werknemer kan immers het verlof aanvragen met het oog op een snipperdag of feestdag maar ook in verband met

'bijzondere persoonlijke omstandigheden'. In het laatste geval kan veelal niet worden voldaan aan de afgesproken termijnen die gelden voor het aanvragen van een reguliere vakantieperiode. Het ligt dan ook voor de hand dat de werknemer in dat geval de reden van het verlof aangeeft. Te overwegen is om in de vakantieregeling een nuancering in voorgaande zin aan te brengen.

VERLOFMANDJE 2012 en verder

Onderstaand ziet u nogmaals het "opbouwschema" van het verlofmandje.

<i>Leeftijd</i>	<i>Basisverlof (uren)</i>	<i>Leeftijdverlof (uren)</i>	<i>Feestdagen (uren)</i>	<i>Bijzonder verlof (uren)</i>	<i>Totaal verlof (uren)</i>
18 jaar	165	22	47	12	246
19 jaar	165	14	47	12	238
20 jaar	165	7	47	12	231
21 t/m 29 jaar	165	0	47	12	224
30 t/m 39 jaar	165	7	47	12	231
40 t/m 44 jaar	165	14	47	12	238
45 t/m 49 jaar	165	22	47	12	246
50 t/m 54 jaar	165	29	47	12	253
55 t/m 64 jaar	165	93	47	12	317

Tijdens de onderhandelingen voor de cao 2010 – 2012 is het volgende afgesproken:

Leeftijdsuren

A. Met ingang van 1 januari 2012 vervalt het extra verlof in verband met leeftijd uit artikel 6.1 van de CAO (het verlofmandje). Dit met inachtneming van het overgangsrecht.

B. Per 1 januari 2012 hebben alle werknemers recht op een verlofmandje bestaande uit een basisvakantieverlof van 224 uur, te weten 144 uur wettelijk verlof en 80 uur bovenwettelijk verlof.

Aan dit basis-vakantieverlof wordt toegevoegd een persoonlijk levensfasebudget (PLB) van 35 uur per jaar te bereiken in 2017. Deze PLB uren worden binnen het verlofmandje expliciet geormerkt als PLB-budget.

C. Werknemers moeten ieder jaar een keuze maken of zij de PLB-uren binnen het PLB-budget willen houden dan wel willen storten in de levensloopregeling.

D. De werknemer kan de bovenwettelijke verlofuren uit het verlofmandje laten uitbetalen.

E. De PLB-uren verjaren niet.

F. Indien het aantal PLB uren meer bedraagt dan 5x 35 uur dan moet de werknemer dit meerdere storten op de levensloopregeling dan wel overhevelen naar het basisvakantieverlof.

Als u dus denkbeeldig de kolom "leeftijdverlof" in bovenstaand schema weghaalt dan ziet u dat iedere werknemer ongeacht de leeftijd 224 uur verlof heeft, 144 uur wettelijk en 80 uur bovenwettelijk.

Er zal in de loop van 2011 uitgebreid aandacht geschonken worden aan de invoering van het PLB (persoonlijk levensfasebudget), zowel in de nieuwe cao VVT 2010 – 2012 als tijdens informatiebijeenkomsten in de instellingen.