

# knipOOG

een uitgave van OOG onderwijs en jeugd voor personeel in het primair onderwijs

december 2015

## **Aanstelling en verlof, voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd / dienstverband langer dan een schooljaar.**

Per 1 augustus 2015 geldt voor het onderwijspersoneel een 40-urige werkweek. Met de invoering van de 40-urige werkweek zijn ook afspraken gemaakt over de invoering van betaald verlof. Voor medewerkers met een fulltime aanstelling bedraagt het verlof 428 uur per jaar, voor deeltijders gelden deze uren naar rato van hun betrekkingsovervang.

De opbouw van het vakantieverlof vindt plaats van 1 oktober tot 1 oktober (art. 8b.1, 2<sup>e</sup> lid onder a van de cao). De opbouw van vakantieverlof brengt een aantal vragen met zich mee.

### **Aanstelling, inzet en verlof**

Voor personeelsleden met een vaste aanstelling/benoeming verandert er niet zo veel. Er moet per schooljaar (werktijdfactor x) 1659 uur gewerkt worden. Dat was zo, en dat blijft zo. Alleen de verdeling van de uren over de week is met de invoering van de 40-urige werkweek veranderd. Waar er in de oude situatie dit aantal uur op jaarbasis verdeeld werd over 39 á 40 weken, wordt dat nu verdeeld over  $(1659 / 40 =) 41,5$  weken. De schoolvakanties waren "vrij" en werden gewoon doorbetaald.

In de nieuwe situatie heeft een medewerker bij een fulltime betrekking 428 uur vakantieverlof. Dit zijn vakantie-uren die de werknemer opbouwt gedurende het hele kalenderjaar, om in totaal 428 uur (10,7 weken van 40 uur) betaald verlof te kunnen genieten. In totaal wordt een vaste medewerker met een fulltime betrekking voor  $1659 + 428$  uur vakantieverlof = 52,2 weken per jaar uitbetaald. Bij parttimers is dit naar rato van de werktijdfactor, maar de 52,2 weken per jaar blijft bestaan.

Als een medewerker niet het hele jaar werkt maar slechts een deel van het jaar, dan kan er een verschil ontstaan tussen opgebouwd verlof en opgenomen verlof. Afhankelijk van de situatie zal het meer of minder genoten verlof met de medewerker worden afgerekend, op het moment dat het dienstverband wordt beëindigd.

Als er gedurende het jaar sprake is van verandering van de werktijdfactor van de medewerker, dan verandert ook de opbouw van het vakantieverlof. Ook dit kan gevolgen hebben voor de verhouding tussen opgebouwd en genoten verlof. Met de volgende 2 voorbeelden willen we dit duidelijk maken:

### **Voorbeeld 1:**

Een leerkracht met een fulltime aanstelling, neemt op 1 januari ontslag op eigen verzoek in verband met het vinden van ander werk buiten het onderwijs. In de periode van 1 oktober tot 1 januari heeft de medewerker gedurende 3 maanden verlof opgebouwd, dit komt neer op 107 uur ( $13/52 * 428$  uur).

In de periode 1 oktober tot 1 januari waren de volgende weken vakantieverlof ingeroosterd:

- herfstvakantie (40 uur)
- kerstvakantie (80 uur)

Dit zijn in totaal 3 weken van 40 uur, is totaal 120 uur. De medewerker heeft dus, bij het beëindigen van diens dienstverband, 13 uur meer verlof opgenomen dan opgebouwd. Deze leerkracht moet nog 13 uur teveel genoten verlof terugbetalen. Dit zal worden verrekend met diens laatste salaris en de afrekening van de opbouw van het vakantiegeld.

### **Voorbeeld 2:**

Een medewerker start in het schooljaar met 40 uur in de week werken. Op 1 januari besluit hij

deeltijdontslag te nemen aangezien hij nog maar 32 uur in de week wilt gaan werken. Zijn werkdagen zijn maandag t/m donderdag. Gedurende de periode 1 oktober en 1 januari heeft hij 107 uur verlof opgebouwd. Hiervan heeft hij er in diezelfde periode 120 uur van opgenomen. In de periode van 1 januari tot 1 oktober bouwt de medewerker  $428/12*9=321$  uur verlof op bij een fulltime betrekking. Bij werktijdfactor 0,8 is dat 257 uur verlof.

In de periode januari tot oktober vallen de volgende ingeroosterde verlofweken:

- voorjaarsvakantie (32 uur)
- 2<sup>e</sup> paasdag (8 uur)
- Koningsdag (8 uur)
- meivakantie 1 week (32 uur)
- 2<sup>e</sup> pinksterdag (8 uur)
- zomervakantie, 5 weken en 2 dagen (176 uur)

Totaal verlof is 264 uur.

Opgebouwd verlof:

$107 + 257 = 364$  uur verlof opgebouwd van 1 oktober tot 1 oktober.

Opgenomen verlof:

120 uur en 264 uur = totaal 384 uur.

In totaal heeft deze medewerker dan  $364 - 384$  uur = 20 uur te veel verlof genoten. In deze situatie moet de medewerker te veel genoten verlof terug betalen. Alternatief is dat de medewerker er voor kiest om op zijn roostervrije vrijdag in totaal 20 uur extra te werken. Op deze manier wordt het teveel genoten verlof weer gecompenseerd door het verrichten van extra werkzaamheden.



### Samenloop van vakantieverlof en overig verlof

Met de nieuwe regeling over het opbouwen en opnemen van vakantieverlof, is het ook goed om te weten hoe het zit met verlofrechten.

In de cao is bepaald dat iedere medewerker jaarlijks recht heeft op ten minste 4 keer diens weekomvang in uren (art. 8B.1, 2<sup>e</sup> lid onder b. van de cao). Voor een fulltime aangestelde medewerker is dit 160 uur. Deze verlofomvang is het zogenaamde wettelijke vakantieverlof. Elke medewerker heeft recht op vakantieverlof voor ten minste dit wettelijk deel. De overige uren zijn bovenwettelijk vakantieverlof. In het onderwijs ziet dat er als volgt uit:

- $4 * 40 = 160$  uur wettelijk vakantieverlof
- $428 - 160 = 268$  uur bovenwettelijk vakantieverlof

In de Knipoog van mei 2015 is er gesproken over verschillende vormen van verlof. Een paar van deze vormen van verlof hebben ook invloed op het vakantieverlof.

### Samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof

Bij ziekteverlof bouwt de medewerker wel vakantieverlof op. Maar met name bij langdurig ziekteverlof wordt het opnamerecht beperkt tot 4 weken. Er wordt gekeken of de medewerker gedurende de opbouw van het vakantieverlof (1 oktober tot 1 oktober) minimaal het wettelijke aantal uur vakantieverlof heeft kunnen opnemen. Is dit niet het geval dan behoudt de medewerker het recht op (het restdeel) van het wettelijke vakantieverlof. Als de medewerker ten minste het wettelijk deel van zijn/haar verlof heeft opgenomen, komt het bovenwettelijke opgebouwde vakantieverlof te vervallen.

#### Voorbeeld 3:

Een leerkracht wordt ziek op 1 oktober 2015. Zijn laatste ziektedag is 30 mei 2016. In de periode tussen 1 oktober en 30 mei zijn de volgende weken vakantieverlof ingeroosterd:

- herfstvakantie (40 uur)
- kerstvakantie (80 uur)
- voorjaarsvakantie (40 uur)
- 2<sup>e</sup> paasdag (8 uur)
- meivakantie (40 uur)
- 2<sup>e</sup> pinksterdag (8 uur)

Dat zijn 5 weken en 2 dagen.

Als de leerkracht op 1 juni 2016 weer gaat werken, neemt hij gedurende de zomervakantie 5 weken en 2 dagen verlof op. Dit is meer dan het wettelijk deel (4 weken). Het deel van het bovenwettelijk verlof dat de leerkracht als gevolg van ziekte niet heeft genoten, komt te vervallen.

#### **Voorbeeld 4:**

Een leerkracht wordt ziek op 1 oktober 2015 en is weer hersteld op 15 augustus 2016. Hij heeft gedurende het hele schooljaar geen vakantieverlof genoten en hij heeft ook in de resterende periode tot 1 oktober, geen ingepland vakantieverlof meer in het verschiet. Deze medewerker heeft recht om gebruik te maken van het wettelijke vakantieverlof van 4 maal de arbeidsduur per week in het "nieuwe" verlofjaar. Omdat dit "inhaalverlof" bovenop het reguliere vakantieverlof komt, zal het opnemen van dit vakantieverlof moeten plaatsvinden in overleg met de directeur van de school en (deels) worden verleend gedurende de reguliere schoolweken.



#### **Samenloop van vakantieverlof en bevallings- en zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof**

Als een medewerker gedurende het schooljaar gebruik maakt van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof, dan gaat de opbouw van het vakantieverlof 'gewoon' door op grond van diens volledige werktijdfactor. Het aantal niet genoten verlofuren moet dan op een ander tijdstip dan de ingeroosterde vakantiedagen opgenomen worden. We noemen dit de opschortende werking. (Voor voorbeelden verwijzen we ook naar de eerdere KnipOOG over verlof, van mei 2015.)

Gezamenlijk met het opnemen van het (gespreid) zwangerschapsverlof kan er dus een situatie ontstaan waarin een medewerker gedurende een jaar meer afwezig is dan alleen op de ingeroosterde vakantiedagen, (deels) gedurende de reguliere schoolweken. Het is belangrijk om hier van te voren afspraken over te maken met de medewerker.

Uit de verschillende voorbeelden blijkt dat het belangrijk is om een verlofadministratie bij te gaan houden. Het moet inzichtelijk zijn wanneer verlof voor medewerkers is ingeroosterd gedurende een jaar.

---

*Aan deze nieuwsbrief kunnen geen rechten worden ontleend.*

---

#### **OOG onderwijs en jeugd**

Postbus 9853  
1006 AN Amsterdam  
tel. (020) 64 00 982  
fax. (020) 45 35 265  
e-mail [kantoor@oogonderwijs.nl](mailto:kantoor@oogonderwijs.nl)  
[www.oog.nl](http://www.oog.nl)