



## Verlofprotocol

DGB Group

te Hardenberg, Houten en Sint-Niklaas

21-09-2018

## Inhoudsopgave

1	Regeling verlofdagen .....	3
2	Procedure vrij vragen .....	3
3	Verlofregelingen .....	4
4	Bijlage betekenis wettelijke verlofdagen .....	5

## 1 Regeling verlofdagen

Op basis van een 40-urige werkweek worden er 26 verlofdagen gegeven. Van deze 26 dagen zijn er 20 wettelijke verlofdagen. Wanneer deze in een kalenderjaar niet worden opgenomen, vervallen ze een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Vakantiedagen die bijvoorbeeld in 2018 zijn opgebouwd maar niet in dat jaar zijn opgenomen, vervallen op 1 juli 2019.

Van de overige 6 verlofdagen zijn er 3 verplichte ingesloten dagen. Deze dagen kunnen bijvoorbeeld vallen op Koningsdag, de dag na hemelvaart en de dag tussen kerst en het weekend. De resterende 3 dagen zijn bedoeld voor bezoeken aan de tandarts, huisarts, ziekenhuis en dergelijke. Deze zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen vervallen indien deze niet zijn opgenomen na 5 jaar na het kalenderjaar van de opbouw.

Voor parttimers worden al deze dagen naar rato doorberekend.

## 2 Procedure vrij vragen

Ieder personeelslid vraagt vrij bij een van de Bestuursleden. Deze bekijkt de bezetting op de afdeling en voert dit, wanneer akkoord, in bij het urensysteem.

De periode waarop men een vrije dag behoort aan te vragen is evenredig aan de duur van het verlof. Het verlof wordt echter minimaal drie dagen vóór de daadwerkelijke vrije dag aangevraagd zodat er voor eventuele vervanging kan worden gezorgd.

*Voorbeelden:*

- Een personeelslid wil één dag (bijv. vrijdag) vrij deze moet dan rekening houden met drie aanvraagdagen (oftewel hij moet maandag al verlof aanvragen).
- Een personeelslid wil voor vier maanden verlof aanvragen deze moet dit dan ook vier maanden van tevoren aangeven (om tevens rekening te kunnen houden met bezetting).

Wanneer deze ‘aanvraagperioden’ niet worden aangehouden, kan het verzoek worden afgewezen.

Wanneer er meerdere medewerkers tegelijk vrij willen die gezamenlijk een specifieke en noodzakelijke taak vervullen welke niet kan wachten en niet door de overige medewerkers kan worden uitgevoerd, is de procedure als volgt:

- 1) Prioriteit van aanvraag (moet men echt weg of is het te verschuiven).
- 2) Verantwoordelijke van de taak (moet in principe blijven).
- 3) Overleg (eventueel tijdelijk langs komen om taak uit te voeren).
- 4) Wie het eerst komt, wie het eerst maalt (wanneer men er echt niet uit komt).

**Let op:**

Een vrije dag is altijd onder voorbehoud! Wanneer een vrije dag is gehonoreerd maar een andere medewerker wordt ziek en hierdoor ontstaat een bezettingsprobleem op de afdeling dan kan de medewerker welke in principe een vrije dag heeft gekregen, verzocht worden om toch te komen werken. Aan dit verzoek, mits schappelijk, zal de medewerker zoveel mogelijk gehoor geven.

Ook moet er op een werkdag altijd minimaal één medewerker aanwezig zijn die een sleutel heeft.

### 3 Verlofregelingen

Gebeurtenis <sup>1</sup>	Maximum aan tijdsperiode	Doorbetaling	Opbouw vakantie	Bijzonderheden
<b>Calamiteitenverlof</b>	Wettelijke maximum	Ja	Ja	Bevalling partner
<b>Kortdurend zorgverlof</b>	Per 12 maanden 2 maal de arbeidsduur per week	70% van salaris	Ja	Noodzakelijke verzorging door werknemer
<b>Langdurig zorgverlof</b>	Per 12 maanden 6 maal de arbeidsduur per week	Nee	Ja	Noodzakelijk verzorging door werknemer
<b>Ouderschapsverlof</b>	Per 12 maanden 26 maal de arbeidsduur per week. Maximaal de helft van de arbeidsduur per week.	Nee	Nee	Arbeidsverhouding van minimaal 1 jaar
<b>Zwangerschaps- en bevallingsverlof</b>	16 weken	Ja	Ja	100% uitkering via DGB Group
<b>Partnerverlof</b>	2 dagen	Ja	Ja	Binnen 1 maand van bevalling op te nemen
<b>Adoptie/pleegzorgverlof</b>	Wettelijk maximum	Nee	Ja	100% uitkering via DGB Group
<b>Scholing / educatief verlof</b>	50/50 indien tijdens werktijd. Indien op initiatief werkgever 100% voor rekening werkgever.	Ja	Ja	Afleggen examen komt 100% voor rekening werkgever
<b>Bezoek dokter of specialist</b>	Bij noodzaak; de benodigde tijd	Ja		In beginsel buiten werktijd
<b>Ondertrouw</b>	Benodigde tijd op betreffende dag maximaal 2 uur	Nee	Ja	
<b>Huwelijk<sup>2</sup></b>	2 dagen	Ja	Ja	
<b>Huwelijk bloed- en aanverwanten 1<sup>e</sup> graad</b>	1 dag	Ja	Ja	Dit zijn (schoon)ouders en kinderen
<b>Jubilea</b>	Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum -> 4 uur Bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum -> dag van viering 4 uur	Nee	Ja	
<b>Verhuizing</b>	Eenmaal per jaar 1 dag	Nee	Ja	Eigen verhuizing
<b>Kerkelijke bevestiging en communie</b>	Dag van bevestiging	Ja	Ja	Bij de werknemer, diens echtgenoot en (stief)kinderen
<b>Overlijden</b>	Bij overlijden van partner, kind stief- of pleegkind -> dag van overlijden t/m dag van begrafenis/crematie. Bij overlijden één van de ouders, kleinkind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, grootouder, schoonouder, schoonzoon of schoondochter -> dag van overlijden en 1 dag bij begrafenis /crematie.	Ja	Ja	Eventueel wijziging door rol bij begrafenis mogelijk <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Bij niet behandelde onderwerpen en/of onduidelijkheden wordt het Nederlands Arbeidsrecht gevolgd. Zie ook ‘Bijlage betekenis wettelijke verlofdagen’.

<sup>2</sup> Met huwelijk wordt gelijk gesteld het geregistreerd partnerschap en andere vormen van samenleving.

<sup>3</sup> In geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of crematie geldt voor beide groepen aan verwanten -> van dag overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.

#### 4 Bijlage betekenis verlofdagen

<b>Zwangerschaps- en bevallingsverlof</b>	Een zwangere medewerkster heeft recht op zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Onder zwangerschapsverlof wordt verstaan de periode van ingang van het verlof tot aan het moment van bevalling. Onder bevallingsverlof wordt verstaan het verlof vanaf de dag na de bevalling tot aan het einde van het verlof. Tijdens het verlof wordt 100% van het laatstverdiende salaris door het UWV uitgekeerd.
<b>Adoptie-/pleegzorgverlof</b>	De medewerker heeft maximaal eenmaal per jaar recht op verlof van ten hoogste vier aaneengesloten weken als hij voor één of meer kinderen als pleegouder fungert. Het verlof moet binnen 18 weken rond het begin van het in huis nemen van het kind opgenomen worden. Bij pleegzorg van meerdere kinderen bestaat er recht op éénmaal pleegzorgverlof. De medewerker krijgt een uitkering van het UWV ten hoogte van 100% van het salaris.
<b>Calamiteitenverlof</b>	Een medewerker heeft recht op verlof voor korte naar billijkheid te berekenen benodigde tijd, als hij zijn werk niet kan verrichten wegens: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden<sup>4</sup>;</li> <li>2) een door wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, die niet in de vrije tijd kan plaatsvinden;</li> <li>3) uitoefening van actief kiesrecht wanneer dit niet buiten werktijd kan.</li> </ol>
<b>Kraamverlof</b>	Na de bevalling van: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) de echtgenote / geregistreerde partner;</li> <li>2) de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont;</li> <li>3) degene van wijs hij het kind erkent;</li> </ol> heeft de medewerker binnen vier weken recht op betaald verlof voor twee dagen. Het gaat hierbij dan om verlof voor dagen dat de medewerker normaal gesproken werkt. Wanneer een kind bijvoorbeeld vrijdagavond wordt geboren dan heeft de ouder maandag en dinsdag recht op verlof.
<b>Kortdurend zorgverlof</b>	Per periode van 12 maanden heeft een medewerker recht op kortdurend zorgverlof van ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week bij verzorging van een naaste familielid waarbij verzorging door deze medewerker noodzakelijk is. De werkgever betaalt minimaal 70% van hetloon door.
<b>Langdurig zorgverlof</b>	Per periode van 12 maanden heeft een medewerker recht op langdurig zorgverlof van ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week bij verzorging van een naaste familielid met een levensbedreigende ziekte waarbij verzorging door deze medewerker noodzakelijk is. De medewerker heeft recht op maximaal twaalf aaneengesloten weken langdurig zorgverlof voor maximaal de helft van het aantal uren dat hij werkt. Het verlof hoeft niet in één gedeelte opgenomen te worden. Tijdens dit verlof wordt geen salaris doorbetaald.
<b>Ouderschapsverlof</b>	Een medewerker die minimaal 1 jaar in dienst is, in Nederland werkt en een kind jonger dan 8 jaar heeft, heeft per kind eenmalig recht op 26 maal de arbeidsduur per week aan onbetaald verlof. De medewerker bouwt geen vakantiedagen op tijdens het verlof.
<b>Levensloop</b>	Medewerkers mogen jaarlijks 12 procent van hun inkomen sparen voor verlof tot een maximum van ruim tweemaal hun jaarsalaris.

<sup>4</sup> Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheid wordt verstaan: bevalling van echtgenote/ geregistreerd partner of samenwonende (maximaal 1 dag). Het overlijden (maximaal 1 dag) en lijkbezorging (maximaal 1 dag) van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn (ouders, kleinkind, grootouder, kind van partner of werknemer) en in de tweede graad van de zijlijn (broer, zuster van partner of werknemer).