

## Handreiking Bijzonder verlof

### Artikel 36 van de cao Openbare Bibliotheken

Op grond van artikel 36 van de CAO moet de werkgever uiterlijk 31 december 2013 met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) afspraken hebben gemaakt over bijzonder verlof. Dat betekent dat werkgevers die nog geen regeling voor bijzonder verlof hebben afgesproken hiervoor nog enkele maanden de tijd hebben.

De CAO bepaalt niet hóe die regeling eruit moet zien. Voor een deel hebben de werkgever en de OR of PVT de vrijheid een regeling voor het bijzondere verlof zelf vorm te geven voor hun eigen organisatie; hiervoor geven wij enkele handvatten. Daarnaast is het bijzondere verlof deels geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De bepalingen uit die wet worden hieronder op hoofdlijnen weergegeven.

### Handvatten voor een regeling

Artikel 36 van de CAO geeft de werkgever en OR of PVT de mogelijkheid een regeling voor bijzonder verlof te maken, die is toegespitst op de eigen organisatie. In zo'n regeling kunnen bepalingen worden opgenomen die de werknemer in staat stellen in werktijd bijzondere verplichtingen in de privésfeer na te komen of bijzondere gebeurtenissen in de privésfeer bij te wonen.

Het is gebruikelijk in de regeling op te nemen dat er alleen recht op verlof bestaat voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is. Dat betekent dat de werknemer geen recht op verlof heeft als de gebeurtenis plaats vindt op een tijdstip waarop de werknemer niet werkt; dan is er immers geen noodzaak tot werkverzuim. Als de werknemer een bijzondere verplichting in de toekomst plant en daarbij de keuze heeft op welke dag de gebeurtenis plaatsvindt, dient hij/zij de gebeurtenis in beginsel op een tijdstip te plannen waarop hij vrij heeft. Alleen als dat niet mogelijk is, heeft de werknemer (uiteraard ervan afhankelijk of de desbetreffende gebeurtenis volgens de instellingsregeling recht geeft op bijzonder verlof) recht op verlof voor de duur van de verplichting of de gebeurtenis.

Het is raadzaam tevens in de regeling te bepalen dat bijzonder verlof niet wordt verleend als opname van het verlof het functioneren van de instelling in gevaar brengt; een dergelijk gevaar mag overigens niet te gauw worden aangenomen.

De VOB adviseert om de regeling bijzonder verlof niet te ruim te formuleren. De volgende uitgangspunten liggen hieraan ten grondslag:

- Wanneer een privé verplichting van te voren is te voorzien (zoals een huwelijk of verhuizing), is de werknemer in staat om de gebeurtenis op een tijdstip te plannen waarop hij vrij heeft dan wel hiervoor vakantiedagen op te nemen. In dat geval is het niet nodig de werknemer bijzonder verlof te verlenen.
- Soms is een privé gebeurtenis *niet* van te voren te voorzien of is de werknemer vanwege de impact voor korte tijd niet in staat om te werken, zoals bij overlijden van een familielid. In dat geval is het meestal (afhankelijk van zijn rooster) nodig de werknemer bijzonder verlof te verlenen.

## Handreiking Bijzonder verlof

Mede in het licht van de (emotionele) impact van een dergelijke gebeurtenis en de directe acties die soms van nabestaanden worden gevraagd is het advies om in dat geval ruimhartig met het bijzonder verlof om te gaan.

Bijvoorbeeld zou voor de echtgenoot/relatiepartner en voor bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad afgesproken kunnen worden dat bijzonder verlof wordt verleend voor een (kalender) week en voor de derde graad in beginsel de dag van de uitvaart. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de bijzondere omstandigheden van een geval.

- I. Eerste graad: vader/moeder en zoon/dochter
- II. Tweede graad: grootvader/-moeder, broer/zus, kleinzoon/-dochter;
- III. Derde graad: overgrootvader/-moeder oom/tante, neef/nicht (oom/tantezegger) achterkleinzoon/-dochter;
- IV. Vierde graad: oudoom/-tante, neef/nicht (neef-nichtzegger).

Met aanverwanten worden bedoeld de bloedverwanten van de echtgenoot/geregistreerd partner bedoeld in dezelfde graad als de eigen bloedverwanten.

### Wet arbeid en zorg

De Wazo bevat bepalingen die de werkgever minimaal moet toepassen; de werkgever kan besluiten met de OR/PVT een ruimere regeling overeen te komen. Bepalingen uit de Wazo op hoofdlijnen (zie voor de details de wet <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008> en de memorie van toelichting <http://www.st-ab.nl/wetazmvt.htm>):

#### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

*Artikel 3:1.* De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende een periode van zestien weken, eventueel - als het kind 'over tijd' wordt geboren - vermeerderd met de tijdsduur die ligt tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke bevallingsdatum. De werknemer ontvangt gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof een uitkering van het UWV.

*Artikel 3:2.* De werknemer heeft recht op adoptieverlof van ten hoogste vier weken. Gedurende deze periode heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV.

#### Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

*Artikel 4:1.* De werknemer heeft recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof. De werknemer heeft dit recht, met behoud van salaris, onder meer wanneer hij zijn werkzaamheden niet kan verrichten wegens de bevalling van zijn echtgenote, geregistreerde partner of degene met wie hij ongehuwd samenwoont, maar ook als bijvoorbeeld de waterleiding springt en hij/zij acuut maatregelen moet nemen om dit probleem te (laten) verhelpen.

## Handreiking Bijzonder verlof

De wet geeft expliciet aan dat de werknemer het hier genoemde recht heeft wanneer deze zijn/haar werkzaamheden niet kan verrichten vanwege de gebeurtenis. Als de bevalling plaatsvindt op een dag waarop de werknemer niet werkt of de waterleiding 's avonds springt en het probleem binnen enkele uren wordt verholpen, is er geen recht op verlof.

*Artikel 4:2.* De werknemer heeft recht op twee dagen kraamverlof met behoud van salaris in de periode van vier weken na de bevalling van zijn echtgenote, de geregistreerde partner, degene met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

### Kortdurend zorgverlof

*Artikel 5:1.* De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van

- de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de met de werknemer ongehuwd samenwonende persoon,
- een inwonend kind van de werknemer zelf of van diens echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont,
- een pleegkind van de werknemer, of
- een van de ouders van de werknemer (dus niet die van zijn partner).

Het verlof bedraagt per periode van 12 achtereenvolgende maanden maximaal twee maal de (gemiddelde) arbeidsduur per week. Gedurende de verlofperiode behoudt de werknemer een recht op 70% van diens loon, voor zover dat niet meer bedraagt dan 70% van het maximum-premieloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Omdat de wet het recht aan de werknemer toekent voor de noodzakelijke verzorging van de desbetreffende persoon, kan de werknemer alleen van dit recht gebruik maken als hij/zij daadwerkelijk de noodzakelijke verzorging van de desbetreffende persoon op zich heeft genomen.

### Langdurend zorgverlof

*Artikel 5:9.* De werknemer heeft, in geval van een levensbedreigende ziekte van een van deze personen, recht op langdurend zorgverlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van

- de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont,
- een kind van de werknemer of van een van de hiervoor genoemde personen,
- een pleegkind van de werknemer, of
- een van de ouders van de werknemer (dus niet die van zijn partner),

Het verlof bedraagt per periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal zes maal de arbeidsduur per week, wordt gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken opgenomen en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week; op verzoek van de werknemer kan het verlof gedurende een langere periode (tot maximaal achttien weken) of

## **Handreiking Bijzonder verlof**

voor meer uren dan de helft van de wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen, indien de werkgever hiermee akkoord gaat.

De werknemer heeft dit recht alleen als hij/zij een verzorgende rol vervult.

### Ouderschapsverlof

*Artikel 6:1.* De werknemer, die ten minste één jaar in dienst is van de werkgever, heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van salaris voor ieder kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt. Het aantal uren verlof waarop de werknemer recht heeft, bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week; het verlof wordt opgenomen binnen een periode van twaalf maanden en bedraagt maximaal de helft van de arbeidsduur per week. Op verzoek van de werknemer kan het verlof gedurende een langere periode dan twaalf maanden worden opgenomen, worden opgedeeld in maximaal zes perioden of voor meer uren dan de helft van de wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen.