

## Beleidsregels verlofstuwmeren

### Overwegingen

- er zijn door sommige medewerkers forse verlofstuwmeren opgebouwd;
- dit is veroorzaakt door overwerk, door (te) weinig met vakantie gaan, eventueel in combinatie met het benutten van ADV of compensatiedagen voor gewoon verlof;
- het is gewenst om deze verlofstuwmeren te laten verdwijnen en te voorkomen;
- zowel voor de medewerker als voor de werkgever zijn verlofstuwmeren ongewenst.

### Beleidsregels verlofstuwmeren

#### Lid 1

Het toekennen van verlof is een bevoegdheid van de Commandant (gemandateerd aan de leidinggevende). Bij het uitoefenen van deze bevoegdheid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de medewerker. Het maken van een afspraak over het opnemen van verlof is niet vrijblijvend.

#### Lid 2

Bij het ontbreken van medewerking kan de Commandant als uiterste maatregel het verlof opleggen.

#### Lid 3

Een verlofoverschot van maximaal 72 uur kan ongevraagd worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar (artikel 6:2:6 eerste lid, Arbeidsvoorwaardenregeling BGV).

#### Lid 4

Voor het overhevelen van een verlofoverschot tussen de 72 en de 200 uur is toestemming van de direct leidinggevende nodig.

#### Lid 5

Met medewerkers, die meer dan 200 uur verlof aan het eind van het jaar hebben staan wordt door de direct leidinggevende een schriftelijk vast te leggen afspraak gemaakt om het verlofstuwmeer weg te werken, die kan bestaan uit één of meer van de volgende elementen:

- de medewerker werkt in principe niet meer uren dan waarvoor hij betaald wordt (dus een fulltimer max. 36 uur per week), om te voorkomen dat er een hoeveelheid compensatie-uren wordt gevormd; de hoeveelheid werk wordt daaraan aangepast;
- een concrete planning wordt opgesteld van dagen/weeken dat betrokkene verlof zal hebben;
- het wekelijks inroosteren van een vrije dag;
- minder uren per dag werken;
- uren storten in de levensloopregeling om het stuwmeer op te nemen direct voorafgaande aan pensionering of voor een lange vakantie- of studieperiode;
- verkoop van uren door de medewerker met gebruikmaking van het cafetariasysteem zonder de toetsing aan het criterium of de werkgever behoefte heeft aan extra werk-uren van de betreffende medewerker.

Onderdeel van bovenbedoelde afspraak is een voorziening voor de wijze waarop het werk van de betrokken medewerker wordt opgevangen in de verlofperioden of in de vermindering van de wekelijkse arbeidsuren die dienen voor het wegwerken van het verlofstuwmeer. Het maken van een afspraak over het opnemen van verlof is niet vrijblijvend. Van de medewerker en leidinggevende wordt een positieve houding verwacht bij het vinden van een oplossing voor het verlofstuwmeer. Grote verlofstuwmeren worden afgebouwd met ten minste 200 uur per jaar. Indien er niet wordt meegewerkt aan het wegwerken van een verlofstuwmeer kan het verlof worden ingetrokken.

NB: Indien afspraken worden gemaakt, gespreid over meer dan 1 jaar, geldt als richtgetal dat met 200 uur per jaar wordt afgebouwd.