

Spelregels bij verlof, gemeente Alkmaar

1. Verlofrechten

1.1 Verlof

Het standaard verlof (volgens de CAO) bedraagt voor een fulltime medewerker 144 uur.

Op basis van lokaal beleid wordt hier 7,2 uur aan toegevoegd, zodat het basisverlof voor de Gemeente Alkmaar 151,2 uur bedraagt.

Van dit basisverlof is per jaar 4 x de arbeidsduur per week, wettelijk verlof. Bij een fulltime dienstverband is dit 144 uur per kalenderjaar. Niet opgenomen wettelijke verlofuren komen 12 maanden na einde van het jaar waarin deze uren zijn toegekend te vervallen.

Het bovenwettelijke verlof is het verlof dat de medewerker meer heeft dan het hiervoor genoemde wettelijke verlof. Dit bedraagt het lokale extra verlof. De bovenwettelijk verlofuren verjaren na 60 maanden na het einde van het kalenderjaar.

Leeftijdsvlof valt onder lokaal verlof en wordt daarom gezien als bovenwettelijk verlof. Leeftijdsvlof wordt toegekend op basis van de leeftijd die de medewerker in het verlofjaar bereikt volgens onderstaande tabel:

Leeftijd Extra verlofuren

16 t/m 18 jaar 21,60 uur

19 jaar 14,40 uur

20 jaar 7,20 uur

30 t/m 39 jaar 7,20 uur

40 t/m 44 jaar 14,40 uur

45 t/m 49 jaar 21,60 uur

50 t/m 54 jaar 28,80 uur

55 t/m 64 jaar 43,20 uur

Medewerkers, die volgens rooster in onregelmatige en/of consignatie dienst werken, komen in aanmerking voor 14,40 uur extra verlof per jaar.

Voorbeeld

Een medewerker van 40 jaar met een fulltime dienstverband krijgt 151,2 uur aan basisverlof en 14,4 uur aan leeftijdsvlof toegekend. In totaal is dit 165,6 uur. Indien hij in een jaar 100 uur verlof opneemt, blijft er 44 uur nog 1 jaar geldig en 21,6 uur nog 5 jaar geldig.

1.2 Overgang naar een volgend verlofjaar

Aan het einde van een kalenderjaar worden alle resterende verlofuren overgeboekt naar het nieuwe kalenderjaar, tenzij de vervalttermijn van verlofuren is bereikt. De leidinggevenden en medewerkers hebben samen de verantwoordelijkheid om er voor te zorgen dat er geen verlofstuwmeren ontstaan.

2. Flexibele werktijden

Medewerkers hebben de mogelijkheid om hun werktijden flexibel in te vullen. Daarbij gelden de volgende afspraken:

- Indien een medewerker meer uren werkt dan waarvoor hij is aangesteld, kan hij deze uren op een later moment compenseren.
- De kantoor tijd binnen de organisatie, d.w.z. de tijden waarop de interne ondersteuning beschikbaar is, loopt van 7.30 uur tot 17.30 uur.
- Een werkdag van 5,5 tot 10 uur betekent een verplichte wettelijke pauze van 30 minuten. Indien er meer dan 10 uur arbeid is op een dag is een pauze van 45 minuten verplicht.
- Bij het opnemen van verlof wordt uitgegaan van de te werken uren die dag.
- Teams, die in een vastgesteld rooster werken, maken met elkaar afspraken over de werktijden.
- Leidinggevenden blijven verantwoordelijk voor de bereikbaarheid van hun organisatieonderdeel.

- Leidinggeevenden bespreken in het jaarlijkse functioneringsgesprek / R&O-gesprek de werktijden met de medewerker en stellen waar nodig de gemaakte afspraken bij.

3. Verkopen van verlof

Voor het verkopen van verlof gelden een aantal spelregels:

- Het maximum aantal verlofuren dat mag worden verkocht is 72 uur (voor medewerkers met een dienstverband van 36 uur).
- Alleen bovenwettelijke uren mogen worden verkocht.
- Voor deeltijders geldt steeds het aantal uren naar rato van de deeltijdfactor.

4. Verlof bij ziekte

Voor de opbouw van verlof tijdens ziekte is artikel 6:2:3 van de CAR/LAR (CAR/UWO) bepalend. In dit artikel is opgenomen dat tijdens ziekte de verlofopbouw onverminderd door gaat.

4.1 Opname verlof bij ziekte / Op vakantie gaan tijdens ziekte

Een zieke medewerker heeft naast de toestemming van de leidinggevende ook toestemming van de arbo-arts nodig om op vakantie te mogen gaan. De arbo-arts toetst of er vanuit medisch oogpunt bezwaar bestaat tegen de vakantie, ofwel of de re-integratie van de medewerker door de vakantie negatief wordt beïnvloed.

Indien aan de medewerker op zijn verzoek vakantie wordt verleend tijdens ziekte, wordt het aantal vakantie-uren van de medewerker verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.

5. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Vrouwelijke ambtenaren hebben recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Tijdens deze periode wordt hun salaris en salaristoelagen volledig doorbetaald. Het zwangerschapsverlof kan worden opgenomen vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, maar begint in elk geval 4 weken voor die vermoedelijke bevallingsdatum. Is de medewerker al ziek voordat het zwangerschaps- en bevallingsverlof begint, dan moet het zwangerschapsverlof worden opgenomen vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling. Als de bevalling later dan de vermoedelijke datum plaatsvindt, is dit niet van invloed op de vooraf gekozen duur van het bevallingsverlof.

Voorbeeld

Iemand is uitgerekend op 1 mei en stopt vier weken voor die datum met werken, dan heeft de medewerker na de bevalling nog recht op 12 weken. Stel nu dat de bevalling uiteindelijk op 8 mei is, dan heeft de medewerker vanaf 9 mei nog recht op 12 weken.

Als de bevalling eerder dan de vermoedelijke datum plaatsvindt, wordt het resterende zwangerschapsverlof toegevoegd aan het bevallingsverlof.

Voorbeeld

Dus als de medewerker uit het vorige voorbeeld uiteindelijk op 24 april bevalt, dan heeft de medewerker nog recht op 13 weken bevallingsverlof. Het zwangerschapsverlof heeft in dit geval namelijk 3 weken geduurd en het totale recht van 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof blijft bestaan.

Het bevallingsverlof kan nadat er 6 weken zijn opgenomen op aanvraag van de werknemer worden opgedeeld in een periode van 30 weken.

De verlofopbouw loopt tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof gewoon door.

6. Kraamverlof

Na de bevalling van echtgenote, geregistreerde partner of degene van wie de medewerker het kind erkent, heeft de medewerker recht op **2 dagen** betaald verlof. Het verlof dient te worden opgenomen binnen vier weken vanaf het moment dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Naast het kraamverlof heeft de vader / partner ook recht op 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof. Deze dagen worden in mindering gebracht bij een eventueel latere opname van onbetaald ouderschapsverlof.

7. Adoptieverlof en verlof ten behoeve van pleegzorg

Medewerkers hebben recht op 4 weken adoptie- of pleegzorgverlof gedurende een periode van 26 weken. Tijdens deze periode wordt hun salaris en salaristoelagen volledig doorbetaald. Het recht ontstaat vier weken vóórdát de adoptie of pleegzorg begint. Als tegelijkertijd meerdere kinderen worden aangenomen, bestaat er slechts recht op één keer verlof. Ook pleegouders krijgen recht op vier weken verlof als bij plaatsing in het gezin duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen. De opbouw van verlof en compensatie loopt tijdens adoptie- of pleegzorgverlof gewoon door.

8. Ouderschapsverlof

Maximale duur ouderschapsverlof (betaald en onbetaald)

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg hebben ouders recht op 26 weken x de formele arbeidsduur per week onbetaald ouderschapsverlof. In de CAO voor gemeenteambtenaren is afgesproken dat de gemeenteambtenaar over maximaal 13 x de formele arbeidsduur per week recht heeft op doorbetaling van een percentage van het loon (=gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof).

Betaald ouderschapsverlof

Recht

De medewerker heeft recht op betaald ouderschapsverlof als hij:

- ouder is van of verantwoordelijk is voor een inwonend kind in de leeftijd tot 8 jaar;
- niet eerder voor dit kind ouderschapsverlof heeft genoten;
- tenminste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verlof een verzoek heeft ingediend;

De medewerker mag in de tijd van het ouderschapsverlof geen andere betaalde arbeid verrichten.

De medewerker bouwt tijdens de periode ouderschapsverlof verlofuren op over de tijdelijk vastgestelde werktijd.

Ouderschapsverlof is geregeld in artikel 6.5 van de CAR/LAR. Hierin is ook de hoogte van de gedeeltelijke doorbetaling geregeld.

9. Trouwen

Een medewerker heeft recht op betaald verlof op de dag dat hij voor de wet trouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat. De medewerker heeft geen recht op betaald verlof op trouwdagen van familieleden.

10. Zorgverlof

10.1 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

Een medewerker heeft recht op betaald verlof als hij niet kan werken door:

- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals bijvoorbeeld de **bevalling van de partner** of het **overlijden en de lijkbezorging** van een huisgenoot of bloed- en aanverwanten in de eerste of tweede graad;
- de uitoefening van een door wet of overheid opgelegde verplichting, die niet in de vrije tijd kan worden nagekomen en waarbij geen geldelijke vergoeding is geboden.
- Onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen.

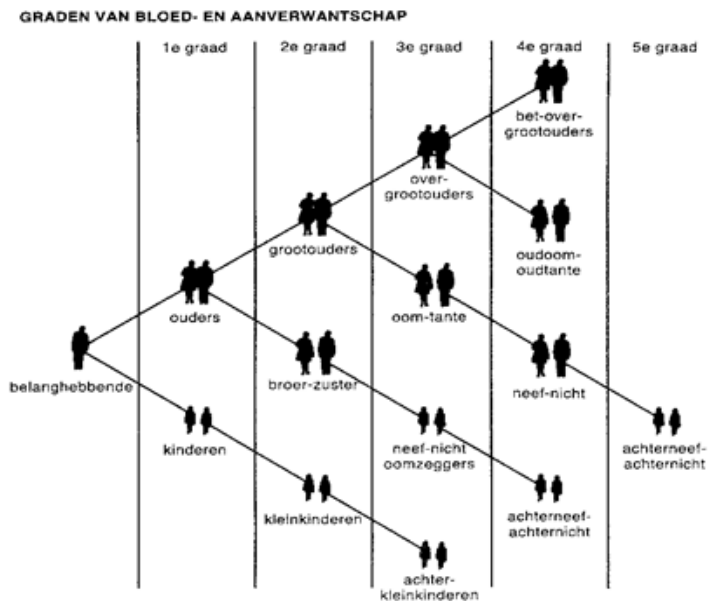
Er is geen recht op betaald verlof als er sprake is van schuld of nalatigheid bij de werknemer. Voorbeeld: Een medewerker die moet voorkomen voor een verkeersboete heeft geen recht op betaald verlof.

In de volgende gevallen wordt er betaald verlof verstrekt:

- het doen van aangifte van overlijden
- het doen van aangifte van geboorte voor zover dit niet tijdens kraamverlof is gedaan
- plotselinge ziekte van kinderen
- brand
- gesprongen waterleidingen
- andere onvoorziene gebeurtenissen die zich plotseling voor doen
- uitoefening van **actief kiesrecht** (bijzonder verlof)
- zitting nemen als lid/voorzitter van een stembureau (bijzonder verlof)

- Spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijk begeleiding daarbij van de personen waarvoor ook zorgverlof kan worden aangevraagd (zie hieronder).
- Noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen waarvoor ook zorgverlof kan worden aangevraagd (zie hieronder).

De duur van dit calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof is niet vastgelegd. Als voorwaarde geldt wel dat het gaat om een korte naar billijkheid te berekenen tijd. De medewerker komt de duur van het verlof overeen met zijn leidinggevende.



10.2 Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is het verlof, dat de ambtenaar nodig heeft voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van de echtgenoot, de geregistreerde partner, een inwonend kind of de ouders.

De aanspraak op kortdurend zorgverlof bedraagt maximaal 72 uur per kalenderjaar voor een medewerker met een volledige betrekking. Voor deeltijdwerkers geldt dit naar rato. Over de invulling van het verlof maakt de medewerker afspraken met zijn leidinggevende.

Het verlof komt voor de **helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer**. De verrekening van het verlof wordt in overleg met de ambtenaar bepaald. Daarbij kan gedacht worden aan verrekening met verlofuren of onbetaald verlof.

Na afloop van het zorgverlof worden de afspraken en het eindresultaat aan het team Personeels- & Salarisadministratie doorgegeven. Dit gaat middels een schriftelijk verzoek van de medewerker met daarop het akkoord van zijn/haar leidinggevende. De Personeels- & Salarisadministratie zorgt voor de formele afhandeling en eventuele bijboeking van verlofuren.

Tijdens het kortdurend zorgverlof loopt de opbouw van verlof-uren gewoon door.

10.3 Langdurig zorgverlof

Een medewerker heeft recht op langdurig zorgverlof indien hij/zij de verzorging op zich neemt van een naaste die levensbedreigend ziek is.

Omschrijving naaste

Onder naaste wordt verstaan echtgenoot, geregistreerd partner, persoon waarmee de medewerker ongehuwd samenwoont, kind van de medewerker of de partner, pleegkind (mits woonachtig op hetzelfde adres) en ouders van de medewerker. Schoonouders worden expliciet niet tot het begrip naaste gerekend.

Omschrijving levensbedreigend ziek

Onder levensbedreigend ziek wordt verstaan dat het leven van de naaste op korte termijn ernstig in gevaar is. Dit betekent dat niet alleen ziekte maar ook een ongeval er de oorzaak van kan zijn dat het leven van een persoon ernstig gevaar loopt.

Het begrip levensbedreigend kan niet gelijk gesteld worden aan het begrip terminale ziekte. Het lijden aan een terminale ziekte houdt immers niet altijd in dat de zieke naar verwachting op korte termijn zal sterven. Wel zal er bij een terminale ziekte op enig moment sprake zijn van het op korte termijn ernstig in gevaar zijn van het leven, waardoor er wel recht op langdurend zorgverlof kan bestaan.

Daarnaast geeft ook het hebben van een levensbedreigende, chronische ziekte als zodanig geen aanspraak op langdurend zorgverlof. Het feit dat de gezondheid van de naaste met een chronische ziekte op korte termijn ernstig gevaar loopt is dat wel. Omdat een levensbedreigende ziekte een chronisch karakter kan hebben is het mogelijk dat een medewerker meer dan eens recht heeft op langdurend zorgverlof.

Omvang verlof

Langdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal 6 x de arbeidsduur per week. De standaardvorm voor langdurend zorgverlof is verlofopname voor de helft van de arbeidsduur per week voor een periode van 12 weken. In overleg met de leidinggevende kunnen hier ook andere afspraken over gemaakt worden. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat het verlof over maximaal 18 weken uitgesmeerd mag worden.

Einde verlof

Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend of eerder indien de persoon, die de verzorging nodig had overlijdt, dan wel niet langer levensbedreigend ziek is. In de laatste twee gevallen eindigt het verlof de dag volgend op de dag waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.

Aanvragen van verlof

De medewerker moet een aanvraag voor langdurend zorgverlof minstens 2 weken voor de beoogde aanvangsdatum van het verlof schriftelijk indienen. Het verlof kan op verzoek van de medewerker eerder ingaan als de gemeente daarmee instemt. Bij de aanvraag moet de medewerker kenbaar maken:

- wat de reden van het verlof is
- wie de persoon is die verzorging behoeft
- wat het tijdstip van ingang van het verlof is
- wat de voorgenomen duur van het verlof is
- wat de spreiding van de verlofuren over de week is

Het overleggen van een doktersverklaring is in eerste instantie niet verplicht. Echter als de gemeente aanvullende informatie noodzakelijk acht om vast te stellen of de door de medewerker aangevoerde omstandigheden zich inderdaad voordoen, kan de gemeente de medewerker vragen haar die informatie schriftelijk te verstrekken.

Beslissing op de aanvraag

Na het indienen van de aanvraag door de medewerker moet de gemeente uiterlijk een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof, beslissen op de verlofaanvraag. De gemeente kan het verlof weigeren wanneer er sprake is van een zodanig zwaarwegend dienstbelang dat het belang van de medewerker daarvoor op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het gaat dan om situaties waarbij de afwezigheid van de medewerker niet via normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft.

Indien de gemeente overweegt de door de medewerker voorgestelde regeling niet of niet geheel in te willigen, dient er overleg plaats te vinden om eventueel een andere, wel passende vormgeving van het verlof te vinden.

Als de gemeente niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof haar beslissing schriftelijk heeft meegedeeld aan de medewerker, gaat het verlof in volgens de regeling die de medewerker had voorgesteld. Uitzondering hierop is als de gemeente de medewerker had verzocht om aanvullende informatie en deze informatie uitblijft.

Gedeeltelijke doorbetaling

In de CAO is afgesproken dat de medewerker recht heeft op **50% doorbetaling van het salaris ende salaristoelagen** over de uren, waarop hij langdurend zorgverlof geniet.

Ziekte, opbouw verlofuren en vakantietoelage

Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen, vindt er geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats. De medewerker heeft met ingang van de 8e kalenderdag ziekte wel recht op zijn volledige salaris en salaristoelagen.

De opbouw van verlofuren wordt naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof verminderd. Bij ziekte langer dan 7 dagen wordt met ingang van de achtste dag de vermindering van de opbouw van verlofuren beëindigd.

11. Verlof bij jeugd- en jongerenwerk

Aan ambtenaren kan buitengewoon verlof van korte duur met behoud van salaris en salaristoelagen worden verleend voor:

- het leiden of volgen van een cursus, gericht op vrijwilligers die zich bezig houden met jeugd- en jongerenwerk;
- het leiden van een jeugdkamp of kindervakantie-activiteit als hoofdleder (leider-coördinator);
- het assisteren van de hoofdleder van een jeugdkamp/kindervakantie-activiteit op basis van één vrijwillig medewerkende op elke 15 deelnemers en één vrijwillig medewerkende op elke drie deelnemers wanneer het een kamp betreft voor lichamelijk of geestelijk gehandicapte jeugd.

Een **cursus** moet uitgaan van een landelijke of provinciale organisatie voor jeugd- en jongerenwerk of van een landelijke of provinciale jeugdafdeling van een sportorganisatie, dan wel door een van deze organisaties worden aanbevolen als belangrijk voor de vorming van de vrijwilliger. De cursus moet ten minste drie dagen duren.

Een **jeugdkamp** of **kindervakantie-activiteit** moet uitgaan van een landelijk werkende jeugd- of sportorganisatie dan wel een plaatselijk, regionaal, of provinciaal werkende jeugd- of sportorganisatie, of worden georganiseerd door een instelling die geheel of gedeeltelijk ten behoeve van de jeugd werkzaam is. Een jeugdkamp of kindervakantie-activiteit met minder dan 10 deelnemers valt niet onder deze regeling.

Onder een **jeugdkamp** moet worden verstaan het kamperen (in tent of ander geschikt verblijf) van jongeren in groepsverband. De leiding van het kamp moet geheel of voornamelijk bestaan uit vrijwillig medewerkenden. Een kamp moet tenminste vier dagen duren.

Onder een **kindervakantie-activiteit** wordt verstaan een door een plaatselijk of regionaal werkende jeugdorganisatie of gemeentelijke instantie georganiseerde vakantie-activiteit voor jeugd en jongeren. De activiteit moet ten minste drie dagen duren.

Onder **vrijwillig medewerkende** wordt verstaan iemand die gedurende het hele jaar zonder vaste vergoeding (onkostenvergoeding uitgezonderd) in zijn of haar vrije tijd (mede) leiding geeft aan een groep of aan groepen jongeren.

Bij een cursus of jeugdkamp van een week wordt maximaal drie dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris en salaristoelagen per jaar verleend.

Voor activiteiten, die buiten deze regeling vallen, kan een apart verzoek bij het sectorhoofd worden gedaan.

12. Studieverlof

In het huidige hoofdstuk 17 van de CAR/LAR wordt aangegeven dat alle afspraken omtrent studie en daarbij benodigd verlof worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Om toch enig houvast te kunnen bieden, is gekozen om aansluiting te zoeken bij de oude tekst van hoofdstuk 17.

Daarin wordt aangegeven dat per week maximaal 1 dag verlof verleend kan worden voor lessen en examens die in diensttijd worden gegeven. Ook kan er studieverlof voor lessen en examens buiten diensttijd worden gegeven. Dit is dan, afhankelijk van de aard van de opleiding en de persoonlijke omstandigheden van de medewerker:

- ½ dag per week of
- ½ dag per twee weken
- ½ dag per drie weken
- ½ dag per vier weken

Reistijd ten behoeve van studie wordt niet vergoed of gecompenseerd. Indien een medewerker examen moet doen op zaterdag of een parttime dag, dan wordt deze dag gecompenseerd in tijd.

Voorafgaand aan de opleiding worden over studieverlof afspraken gemaakt tussen de leidinggevende en de medewerker. Deze afspraken worden aangegeven op het formulier "Verzoek toekennen studiefaciliteiten".

Toegekend studieverlof wordt in principe niet geregistreerd als extra toegekend verlof in de verlofmodule van het personeelsinformatiesysteem. Wel bestaat de mogelijkheid om het opgenomen studieverlof in de verlofmodule te registreren. Deze uren worden dan niet afgeboekt van het verlofsaldo, maar alleen geregistreerd.

13. Verlof ten behoeve van de gemeentelijke personeelsvereniging

Leden van Scala mogen 1 dag per kalenderjaar deelnemen aan een activiteit georganiseerd door Scala zonder dat zij voor deze dag verlof hoeven op te nemen. Bij deelname aan meerdere activiteiten zal de medewerker voor de overige dagen zelf verlof dienen op te nemen. De ambtenarenloop wordt als een activiteit van Scala gezien.

14. Seniorenverlof

14.1 55-jarigen regeling

Deze regeling is bedoeld om voor medewerkers van 55 jaar en ouder de werkbelasting per dag, of week, te verlichten (met 0,5 uur per dag, of maximaal 2,5 uur per week). Het is nadrukkelijk geen aanvulling op verlof. Er ontstaat ook alleen recht op het "halfuurtje" als je een hele dag van 8 uur werkt. Er ontstaat op een dag GEEN recht op het "halfuurtje" als er sprake is van:

- overwerk;
- opname van enig verlof of;
- een standaardwerkdag van 8,5 of 9 uur (meer dan 8 uur).

Het is niet toegestaan 55+ uren te combineren met verlof. De 55+ uren zijn bedoeld ter verlichting van de werkbelasting. De opname van verlof verlicht de werkbelasting en daarmee vervalt de reden van toekenning van het 55+ halfuurtje.

Dus een 55+ werknemer mag, indien hij per dag zijn halfuurtje opneemt, op een werkdag 7,5 uur werken als hij op die dag niet ziek is, overwerkt, of enig ander verlof heeft opgenomen.

Opsparen 55+ uurtjes per week

Indien je er voor kiest de halfuurtjes op te sparen tot een weektotaal, kan er maximaal 2 uur per week worden opgenomen. Het is niet toegestaan dit te combineren met ander verlof. Dus als er een hele week gewerkt is kun je op de vijfde dag 2 uur eerder naar huis.

De eventueel niet opgenomen uren of delen van uren blijven niet staan en worden niet gesaldeerd, maar vervallen.

Enkele voorbeelden voor opsparen per week:

	Situatie 1	55+	Situatie 2	55+	Situatie 3	55+
Maandag	8 uur gewerkt	0,5	Ziek	0	8 uur gewerkt	0,5
Dinsdag	8 uur gewerkt	0,5	2 uur verlof	0	8 uur gewerkt	0,5
Woensdag	8 uur gewerkt	0,5	8 uur gewerkt	0,5	8 uur gewerkt	0,5
Donderdag	8 uur gewerkt	0,5	8 uur gewerkt	0,5	8 uur gewerkt	0,5
Vrijdag	4 uur gewerkt Feitelijk 2 uur gewerkt. i.v.m. opname van 2 55+ -uren	0	4 uur gewerkt Feitelijk 3 uur gewerkt. i.v.m. opname van 1 55+ -uren	0	4 uur verlof. > er kunnen GEEN 55+ -uren worden opgenomen omdat deze niet mogen worden gecombineerd met verlof. In dit voorbeeld vervallen dus de 2 opgebouwde 55+ -uren	0