



Besluit tot wijziging van de 'Beleidsregel Vakantieverlof'

Besluitnummer: 2021-0023300

De Korpschef van politie

Gelet op;

- De invoering van de vernieuwde basispolitieopleiding PO21 en de daarvoor noodzakelijke aanpassingen in de vakantieregelgeving voor aspiranten in het Besluit Arbeidsvoorwaarden Politie (Barp);
- De behoefte om de inroostering van vakantieverlof voor aspiranten in overeenstemming te brengen met de uitvoeringspraktijk;
- De overeenstemming die over genoemde aanpassingen is bereikt in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) na een piepertermijn tot en met 24 mei 2022;
- De behoefte om de Beleidsregel vakantieverlof in overeenstemming te brengen met de gewijzigde vakantieregelgeving in het Barp;

Besluit:

Tot wijziging van de Beleidsregel vakantieverlof betreffende de opname van vakantieverlof voor aspiranten.

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na datum uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 april 2022.

Aldus vastgesteld te Den Haag op 26 juli 2022.

*De korpschef
H.P. van Essen*



BELEIDSREGEL VAKANTIEVERLOF

Juni
2022
Definitief
Versie 4.0
Versie datum 1 juni 2022

Inhoudsopgave

INLEIDING	2
UITGANGSPUNTEN	2
1. WAT IS JE VAKANTIEVERLOFAANSPRAAK PER JAAR?	2
Leeftijdsuren	3
Zieke medewerkers	3
Aspiranten	3
2. HOEVEEL VAKANTIEVERLOF MOET JE OPNEMEN?	3
Zieke medewerkers	3
Aspiranten	4
3. WAT GEBEURT MET NIET OPGENOMEN VAKANTIEVERLOF AAN HET EINDE VAN HET JAAR?	4
4. ENKELE BIJZONDERE SITUATIES	5
Verlofvolgorde	5
Ziek tijdens of vlak voor vakantieverlof	6
Uit dienst	6
Teveel opgenomen vakantie-uren bij uit dienst	7
Herrekening vakantie-uren na onterecht ontslag	7
5. Ingangsdatum	7
6. Citeertitel	7

INLEIDING

Deze beleidsregel bevat alle relevante afspraken die betrekking hebben op vakantieverlof, met uitzondering van het aanvraagproces¹. Op die manier wordt een compleet en eenduidig beeld gegeven van de wijze waarop vakantieverlof binnen de politie is geregeld. Dit beeld wordt waar nodig met voorbeelden toegelicht.

UITGANGSPUNTEN

De volgende uitgangspunten liggen ten grondslag aan deze beleidsregel:

- Zowel het korps als de medewerker zetten zich in voor de opname van voldoende vakantieverlof in een kalenderjaar.
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen zieke en niet-zieke medewerkers. Het belang van het kunnen genieten van vakantieverlof geldt immers voor alle medewerkers.
- De beleidsregel is in lijn met en aanvullend aan Europese regelgeving, de verlobbepalingen in de rechtspositie en de meest recente en relevante jurisprudentie.

1. WAT IS JE VAKANTIEVERLOFAANSPRAAK PER JAAR?

Iedereen met een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week heeft minimaal aanspraak op 172,8 uren vakantieverlof per kalenderjaar. Werk je gemiddeld meer of minder uren per week, dan wordt deze aanspraak op vakantieverlof naar evenredigheid vastgesteld. Bij een wijziging in de diensttijd in de loop van een kalenderjaar, wordt de aanspraak op vakantieverlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de nieuwe diensttijd.

Voorbeelden:

- Werk je 38 uur per week, dan heb je recht op 182,4 uur (= $38/36 \times 172,8$) vakantieverlof per kalenderjaar.
- Werk je 20 uur per week, dan heb je recht op 96 uur (= $20/36 \times 172,8$) vakantieverlof per kalenderjaar.
- Wanneer op 1 juli jouw diensttijd wijzigt van 36 uur naar 32 uur per week, dan is jouw aanspraak op vakantieverlof in dat jaar 163,2 uur, namelijk $(6/12 \times 172,8) + (6/12 \times 32/36 \times 172,8)$

Aan het begin van het kalenderjaar wordt het totale vakantieverlof voor dat jaar op de verlobkaart in BVCM gezet. Medewerkers die in de loop van het jaar in dienst komen krijgen op datum in dienst de vakantieverlofrechten toebedeeld voor de resterende maanden van dat jaar.

¹ Het aanvraagproces staat apart beschreven in de Aanvraagprocedure vakantie en verlof nationale politie



Leeftijdsuren

Voor medewerkers die gebruik kunnen maken van RPU, wordt de aanspraak op vakantieverlof verhoogd met leeftijdsuren overeenkomstig onderstaande tabel. Werk je gemiddeld meer of minder dan 36 uur per week, dan worden deze leeftijdsuren naar evenredigheid vastgesteld.

Leeftijd	Verhoging
van 45 t/m 49 jaar	7,2 uren
van 50 t/m 54 jaar	14,4 uren
van 55 t/m 59 jaar	21,6 uren
60 jaar en ouder	28,8 uren

Medewerkers die volledig gebruik maken van de RPU-regeling hebben geen of minder aanspraak op leeftijdsuren. Als je jonger bent dan 58 jaar en de gemiddelde arbeidstijd per week is 36 uur, dan betekent volledig gebruik van het RPU-percentages dat je arbeidsduur met 4 uur wordt verminderd (11,1%). Ben je 58 jaar of ouder dan gaat het om een vermindering van 12 uur (33,3%).

Wanneer je gedeeltelijk gebruik maakt van het RPU-percentages dat bij je leeftijd hoort, heb je voor een deel aanspraak op leeftijdsuren.

Voorbeelden:

- Je bent 58 jaar en maakt volledig gebruik van het RPU-percentages (= 33,3%), waardoor de gemiddelde arbeidstijd per week van 36 uur met 12 uur wordt verminderd. In dat geval heb je geen aanspraak op leeftijdsuren.
- Je bent 58 jaar en je wilt de gemiddelde arbeidstijd per week verminderen met 9 uur i.p.v. de maximale 12 uur. Het niet benutte RPU-recht van 3 uur geeft nog recht op 5,4 leeftijdsuren op grond van de volgende berekening: 3 uur = 25% van 12 uur, 25% * 21,6 leeftijdsuren = 5,4 leeftijdsuren.

Zieke medewerkers

Voor de bepaling van de aanspraak op vakantieverlof wordt geen onderscheid gemaakt tussen zieke en niet zieke medewerkers. Dit geldt zowel voor het basisvakantieverlof als voor de leeftijdsdagen. De aanspraak op vakantieverlof wordt dan ook niet gekort vanwege ziekte.

Aspiranten

Voor aspiranten geldt dezelfde aanspraak op vakantieverlof als voor de overige medewerkers.

2. HOEVEEL VAKANTIEVERLOF MOET JE OPNEMEN?

Het is in het belang van jouw eigen veiligheid en gezondheid dat je met regelmaat gebruikmaakt van je recht op vakantieverlof en dit verlof ook volledig aanspreekt. Jouw leidinggevende hoort er op toe te zien dat dit ook gebeurt en zal je hier ook actief op wijzen, maar hier ligt ook een verantwoordelijkheid bij jezelf. Er is geen verplichting om per jaar een minimaal aantal vakantieverlofuren op te nemen. Houd er echter rekening mee dat niet opgenomen vakantieverlofuren automatisch vervallen na twee jaar (zie volgende paragraaf). Je wordt hier onder andere op gewezen in het openingsscherm van BVCM, waarin de verschillende verlofsaldi staan opgenomen.

De ingangsdatum en de totale lengte van de vakantieverlofperiode wordt in goed overleg met je leidinggevende vastgesteld. Je leidinggevende heeft hierin het laatste woord. Je hebt in ieder geval recht op een aaneengesloten verlofperiode van minimaal twee weken per kalenderjaar.

Zieke medewerkers

Ook als je ziek bent moet je in de gelegenheid worden gesteld om verlof op te kunnen nemen. Je wordt dan vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. Deze vrijstelling van re-integratieverplichtingen moet wel verantwoord zijn en geen gezondheidsrisico's met zich meebrengen. In geval van twijfel wordt hierover advies ingewonnen bij de bedrijfsarts. Dit advies kan zowel op initiatief van de medewerker als van de leidinggevende ingewonnen worden.

Vakantieverlof en ziekte kunnen dus heel goed samengaan. Als zieke medewerkers vakantie opnemen, dan worden de vakantie-uren voor de hele arbeidsduur afgeboekt van het vakantieverlofsaldo, ongeacht het ziektepercentage.



Voorbeeld:

- Normaal gesproken werk je 36 uur per week. Nu ben je vijftig procent ziek en je wilt twee weken vakantieverlof opnemen. In dat geval worden 72 vakantieverlofuren afgeboekt van je vakantieverlofsaldo.
- Normaal gesproken werk je 36 uur per week, maar nu ben je honderd procent ziek. Volgens de bedrijfsarts kun je voor twee weken vrijgesteld worden van re-integratieverplichtingen. In dat geval worden 72 vakantieverlofuren afgeboekt van je vakantieverlofsaldo.

Aspiranten

Voor aspiranten wordt het vakantieverlof in elk geval tijdens onderwijsvrije periodes – dit is de zomervakantie van week 29 tot en met week 32 – door de trajectbegeleider ingeroosterd.

Bij uitzonderlijke situaties kan in overleg met de trajectbegeleider en de politieacademie van deze vakantieverlofperiode worden afgeweken, mits de studievoortgang dit toelaat.

Mocht je door het ingeplande vakantieverlof in de zomerperiode teveel vakantie-uren hebben moeten opnemen, dan worden deze teveel opgenomen vakantie-uren automatisch verrekend met de verlofaanspraak van het volgende kalenderjaar.

3. WAT GEBEURT MET NIET OPGENOMEN VAKANTIEVERLOF AAN HET EINDE VAN HET JAAR?

Wanneer je niet alle vakantieverlofuren hebt kunnen opnemen, of wanneer je spaart voor een langere verlofperiode, dan kunnen alle openstaande vakantieverlofuren doorgeschoven worden naar het daaropvolgende kalenderjaar. Hier zit wel een beperking op. Je mag namelijk maar één keer de niet opgenomen verlofuren meenemen naar het volgende jaar. Daarna vervallen deze niet opgenomen uren. Let wel: Deze uren kunnen alleen vervallen als je door je leidinggevende in staat bent gesteld om het vakantieverlof op te nemen en je actief bent geïnformeerd over de consequenties van het niet opnemen van het vakantieverlof.

Er is één uitzondering op de regel dat vakantieverlofuren twee jaar na toekenning vervallen. Namelijk in de situatie dat het voor jou redelijkerwijs onmogelijk was om het vakantieverlof in die twee jaar op te nemen. In dat geval krijg je nog een extra jaar de tijd om deze vakantieverlofuren op te nemen. Na dat jaar komen deze verlofuren alsnog te vervallen als je ze niet hebt opgenomen, ook wanneer je daar geen invloed op kon uitoefenen. Ook nu geldt: de uren komen niet te vervallen als je niet door je leidinggevende in staat bent gesteld om de uren op te nemen, of als je niet actief geïnformeerd bent over de consequenties van het niet opnemen van het vakantieverlof.

Wanneer is het redelijkerwijs onmogelijk om vakantieverlof op te nemen? Dit zal per individuele situatie beoordeeld moeten worden. Onderstaande voorbeeldsituaties zijn bedoeld om richting te geven bij deze beoordeling.

Voorbeelden:

- Je bent het afgelopen jaar het grootste deel van het jaar ernstig ziek geweest en moest daarvoor verschillende intensieve behandelingen ondergaan. Daardoor was het onmogelijk om ontheven te worden van je re-integratieverplichting. Dit wordt bevestigd door je leidinggevende en/of eventueel de bedrijfsarts die op de hoogte was van je ziekte. In deze situatie mag je het niet opgenomen vakantieverlofsaldo van vorig jaar nog één keer doorschuiven naar het derde jaar.
- Je hebt een druk jaar achter de rug. Zowel op het werk als privé. Daardoor heb je maar 1 week vakantieverlof opgenomen. Je bent er niet toe gekomen om vaker vakantieverlof aan te vragen, terwijl je er wel op bent gewezen dat niet opgenomen vakantieverlof na twee jaar komt te vervallen. In deze situatie komt het niet opgenomen vakantieverlof na twee jaar te vervallen. Het is (mede) jouw verantwoordelijkheid om op tijd vakantieverlof aan te vragen. Als er omstandigheden zijn die dit lijken te verhinderen, bespreek die dan tijdig met je leidinggevende, zodat gezamenlijk naar oplossingsmogelijkheden gekeken kan worden.
- Je hebt meerdere vakantieverlofverzoeken ingediend bij je leidinggevende, maar die worden steeds afgewezen omdat je “onmisbaar” bent voor het werk. In deze situatie mag je het niet opgenomen vakantieverlofsaldo van vorig jaar nog één keer doorschuiven naar het derde jaar. Deze situatie zou overigens in de praktijk nauwelijks voor mogen komen. Als een verlofverzoek wordt afgewezen, is het aan de leidinggevende om aan te geven binnen welke termijn het gevraagde vakantieverlof wel kan worden verleend.

Voorbeelden:

- Aan het begin van een kalenderjaar start je met 180 vakantieverlofuren en een restant vakantieverlof uit het voorgaande jaar van 50 vakantieverlofuren. Aan het einde van het kalenderjaar heb je

nog een saldo van 70 vakantieverlofuren. Deze 70 vakantieverlofuren mag je allemaal meenemen naar volgende kalenderjaar.
Daardoor start je in het tweede kalenderjaar met 250 vakantieverlofuren (70 oud en 180 uur nieuw).

Jaar 1	nieuwe rechten 180 uur	160 uur opgenomen	110	saldo 70 uur	70
	verlofsaldo 50 uur		50		0
Jaar 2	nieuwe rechten 180 uur				
	verlofsaldo 70 uur				

- Het hele jaar door kon je slechts 16 vakantieverlofuren opnemen, vanwege langdurige opname in een ziekenhuis. Je kon daardoor niet vrijgesteld worden van re-integratiemogelijkheden. Naast de 180 vakantieverlofuren uit betreffend jaar mag je nog één keer het verlofsaldo van 54 uren uit het voorgaande jaar meenemen naar het volgende kalenderjaar. Je start het nieuwe kalenderjaar dan met 414 vakantieverlofuren.

Jaar 2	nieuwe rechten 180 uur	16 uur opgenomen	0	saldo 234 uur	180
	verlofsaldo 70 uur		16		54
Jaar 3	nieuwe rechten 180 uur				
	verlofsaldo 234 uur				

- In het derde jaar zijn er nog steeds belemmeringen om vakantieverlof op te nemen. De 54 uur uit jaar 1 komen echter te vervallen. Er gaan in totaal 360 uur (= 180 + (234-54)) over naar jaar 4.

Jaar 3	nieuwe rechten 180 uur	0 uur opgenomen	0	saldo 414 uur	180
	verlofsaldo 234 uur		0		234 - 54
Jaar 4	nieuwe rechten 180 uur				
	verlofsaldo 360 uur				

- In het vierde jaar neem je in totaal 200 uur vakantieverlof op. Omdat er geen belemmeringen waren om meer vakantieverlof op te nemen, komt het verlofsaldo uit jaar 3 (160 uur) in jaar 5 te vervallen.

Jaar 4	nieuwe rechten 180 uur	200 uur opgenomen	0	saldo 340 uur	180
	verlofsaldo 360 uur		200		160
Jaar 5	nieuwe rechten 180 uur				
	verlofsaldo 180 uur				

4. ENKELE BIJZONDERE SITUATIES

Verlofvolgorde

Er is geen vooraf bepaalde opnamevolgorde voor de verschillende soorten verlof. Dit komt ook tot uitdrukking in de aanvraagprocedure, die voor alle uren hetzelfde is (zie daarvoor de Aanvraagprocedure vakantie/verlof Nationale Politie, 2019). Je bepaalt dus zelf of je een verlofverzoek met vakantieuren, LFU of meeruren vanuit je jaarwerkplan invult. Je geeft dit aan door middel van een verlofverzoek in BVCM.



Wel kan de sturing naar nul meeruren ertoe leiden dat jouw leidinggevende van je verwacht dat je een verlofaanvraag met meeruren invult in plaats van met vakantieverlof. Hoewel de uiteindelijke invulling altijd pas na onderling overleg plaatsvindt, mag de leidinggevende geen meeruren wegschrijven als jij een periode van minstens twee weken (72 uur) aaneensluitend vakantieverlof aanvraagt. Werk je meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week dan geldt deze afspraak naar rato van het deeltijdpercentage. Deze afspraak is bedoeld om het risico op niet tijdig opgenomen vakantie-uren te verlagen.

Eenmaal ingepland verlof wordt ook conform de planning afgeboekt, nadat het verlof is genoten. Zo is het niet toegestaan om het ingeplande verlof achteraf te (laten) wijzigen in andere vormen van vrije tijd/verlof.

Ziek tijdens of vlak voor vakantieverlof

Als je onverhoopt ziek wordt tijdens of vlak voor aanvang van het geplande vakantieverlof, dan wordt de geplande vakantieverlofopname teruggedraaid of geannuleerd.

Uit dienst

Wanneer je uit dienst gaat, bijvoorbeeld omdat je ontslag neemt of met pensioen gaat, dan beslist je leidinggevende in goed overleg met jou over de afhandeling van de nog niet opgenomen vakantie-uren (conform artikel 22, eerste lid Bbp). Uitgangspunt is dat deze uren alsnog, voorafgaand aan het ontslag worden opgenomen. Ook bij ontslag wordt geen onderscheid gemaakt tussen zieke en niet-zieke medewerkers. Je bent echter niet verplicht om verlof op te nemen als je vanwege ziekte wordt ontslagen en je door ziekte helemaal geen werkzaamheden meer bij de politie kon verrichten. Niet opgenomen uren worden financieel gemaakt en uitbetaald. Hierbij wordt voor de berekening van het uit te betalen bedrag onderscheid gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren.

Het aantal **wettelijke vakantie-uren** op jaarbasis is gelijk aan vier maal de gemiddelde arbeidstijd per week. Dus bij een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week, heb je recht op 144 wettelijke vakantie-uren. Alle overige vakantie-uren van je jaaraanspraak vallen in de categorie **bovenwettelijke vakantie-uren**. Wanneer je per kalenderjaar recht hebt op 172,8 vakantie-uren, dan bestaat deze aanspraak uit 144 wettelijke en 28,8 bovenwettelijke vakantie-uren.

Het uit te betalen bedrag bij ontslag wordt als volgt berekend:

- **de wettelijke vakantie-uren:** tegen het dan geldende uurloon, de opgebouwde vakantie- en eindejaarsuitkering, de salaristoelagen die direct samenhangen met je functie en rechtspositie, zoals de waarnemingstoelage en de aan de persoon verbonden toelagen, zoals een functioneringstoelage. Ook worden variabele toelagen meegenomen zoals de consignatievergoeding en de operationele toelage. Voor berekening van de variabele toelagen wordt aangesloten bij de systematiek die voor het zogenoemde 'vakantieloon' wordt gehanteerd en is neergelegd in artikel 29a van het Bbp.
- **de bovenwettelijke vakantie-uren:** tegen het dan geldende uurloon.

Het uurloon is 1/157^{ste} deel van je maandelijks salaris als je gemiddeld 36 uur per week werkt.

Voorbeeld:

- Je bent op 1 januari gestart met een vakantieverlofsaldo van 2 uur wettelijke en 12 uur bovenwettelijke vakantie-uren en 172,8 uur nieuwe vakantieverlofrechten, waarvan 144 wettelijke en 28,8 bovenwettelijke vakantie-uren.
- Je hebt in maart 20 vakantie-uren opgenomen.
- Per 1 juni ga je uit dienst.

Omdat je in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat, wordt er eerst een correctie gemaakt op de toegekende vakantieverlofrechten van dat jaar, namelijk

- $5/12 \times 144$ wettelijke vakantie-uren = 60 uur
- $5/12 \times 28,8$ bovenwettelijke vakantie-uren = 12 uur
- totaal: 72 uur

Het uit te betalen vakantieverlofsaldo per datum uit dienst is dan:

saldo vorig jaar:	14 uur
aanspraak dit jaar:	72 uur +
totaal:	86 uur
opgenomen:	20 uur -/-
uit te betalen:	66 uur

Onderstaande tabel laat zien hoe de splitsing tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren uitpakt:

	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren
Saldo vorig jaar	2	12
Aanspraak dit jaar (t/m 31 mei) (+)	60	12
Totaal dit jaar	62	24
Opgenomen dit jaar (-)	8	12
Uit te betalen bij ontslag	54	12

Het afboeken verloopt altijd volgens een vaste volgorde:

1. oud gaat voor nieuw;
2. wettelijk gaat voor bovenwettelijk.

In bovenstaand voorbeeld worden eerst de uren afgeboekt uit het vorige jaar (oud gaat voor nieuw) en vervolgens zes wettelijke vakantie-uren uit dit jaar (wettelijk gaat voor bovenwettelijk).

De uitbetaling van wettelijke vakantie-uren is overigens alleen mogelijk bij ontslag. Het is wettelijk niet toegestaan om wettelijke vakantie-uren tijdens het dienstverband uit te betalen; ook niet als de medewerker er zelf om verzoekt. Voor de bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat je deze binnen de politie als bron kunt inzetten binnen de Regeling ruilmogelijkheden arbeidsvoorwaarden politie (RAP), behalve als je een aspirant bent.

Teveel opgenomen vakantie-uren bij uit dienst

Als bij het opmaken van de eindafrekening blijkt dat je teveel vakantie-uren hebt opgenomen voor de ontslagdatum, dan worden deze uren verrekend volgens dezelfde methode als voor de uitbetaling van niet opgenomen vakantie-uren geldt. Dit betekent dat ook dan onderscheid wordt gemaakt tussen teveel opgenomen wettelijke- en bovenwettelijke vakantie-uren en het daaraan gekoppelde uurtarief.

Herrekening vakantie-uren na onterecht ontslag

In de uitzonderlijke situatie dat een medewerker onrechtmatig is ontslagen en daardoor een bepaalde periode uit dienst is geweest, wordt bij herstel van het dienstverband alsnog het aantal vakantieverlofuren toegekend op grond van deze beleidsregel en hoofdstuk IV van het Barp. Dit voor de periode vanaf het onrechtmatige ontslag tot aan de datum waarop het dienstverband binnen de politie wordt hervat. Deze toekenning heeft betrekking op zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantieverlofuren.

Voor de bepaling van de toe te kennen vakantieverlofuren over bovengenoemde periode wordt de vakantieaanspraak, die de medewerker in een ander dienstverband of als uitkeringsgerechtigde vanuit het sociale zekerheidstelsel had, in mindering gebracht.

5. Ingangsdatum

Deze beleidsregel is ingegaan op 1 januari 2015 en laatstelijk per besluit gewijzigd op 1 april 2022.

6. Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel Vakantieverlof.