

Q&A Samenloop vakantieverlof en andere verlofvormen

Zwangerschaps- en bevallingsverlof moeten worden gecompenseerd als ze samenvallen met vakantieverlof. Geldt dit ook voor andere verlofvormen?

Ja, dit geldt bijvoorbeeld ook voor ouderschapsverlof en adoptie- en pleegverlof.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof moet gecompenseerd worden als dat samenvalt met de vakantie. Geldt dat alleen voor de zomervakantie, of voor alle vakanties?

Artikel 3.4 van de Wet arbeid en zorg stelt dat zwangerschaps- en bevallingsverlof niet kan worden aangemerkt als vakantie. Als een medewerker zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet tijdens een vakantie, kan zij niet ook nog vakantieverlof genieten. Het vakantieverlof wordt dus niet afgeschreven, maar kan op een later moment nog worden genoten. Dit geldt voor alle vakanties (voor leraren), niet alleen voor de zomervakantie. Als het vakantieverlof later mag worden genoten, gelden daarvoor de gewone regels uit de cao over vakantieverlof: vakantieverlof wordt genoten in de schoolvakanties, als dat niet lukt worden in overleg andere afspraken gemaakt over de opname van het verlof.

Als een medewerker haar verlof gecompenseerd krijgt, moet zij dat dan aansluitend aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof opnemen?

Als het vakantieverlof later mag worden genoten, gelden daarvoor de gewone regels uit de cao over vakantieverlof: vakantieverlof wordt genoten in de schoolvakanties, als dat niet lukt worden in overleg andere afspraken gemaakt over de opname van het verlof.

Een uitzondering hierop geldt voor medewerkers die hun zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben genoten in de zomervakantie 2015. Voor verlof genoten voor 1 augustus 2015 geldt het compensatieverlof: vakantieverlof in de zomervakantie wordt voor drie weken gecompenseerd. Voor het compensatieverlof geldt dat het aansluitend aan de zomervakantie of het zwangerschaps- en bevallingsverlof moet worden genoten. Verlof na 1 augustus 2015 wordt gecompenseerd volgens de nieuwe systematiek, daarvoor geldt deze regel niet meer. Als een medewerker recht heeft op beide vormen van verlof, moeten hierover afspraken worden gemaakt.

Als het compensatieverlof aansluitend moet worden opgenomen, hoe ga ik hier dan mee om als de medewerker haar bevallingsverlof gespreid op wil nemen?

Dit is in de cao en de Wet arbeid en zorg niet opgenomen. De bepaling over compensatieverlof is met de introductie van de 40-urige werkweek komen te vervallen. Ons advies is om met de medewerker duidelijke afspraken te maken over de opname van zowel het gespreid bevallingsverlof als het compensatieverlof.

Als een medewerker bevallingsverlof gespreid opneemt tijdens een vakantie, moet die vakantie dan ook gecompenseerd worden?

Ja, als een medewerker bevallingsverlof geniet, kan zij niet tegelijkertijd vakantie opnemen. U moet dus ofwel met de medewerker afspreken dat zij haar bevallingsverlof op een ander moment opneemt, ofwel afspraken maken over wanneer het vakantieverlof wordt genoten.

Hoe lang mag een medewerker het gespreid bevallingsverlof opnemen?

Een medewerker mag dit verlof gedurende 30 weken opnemen. De termijn van 30 weken vangt aan op de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Deze regel geldt ten aanzien van het bevallingsverlof, niet ten aanzien van uitgesteld vakantieverlof.

Bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen mag een werkgever de spreiding van het bevallingsverlof weigeren. Wat is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang?

De wetgever is niet duidelijk over wat een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang precies is. In algemene termen moet een werkgever kunnen aantonen dat zijn belang in redelijkheid groter is dan het belang van zijn werknemer. Het moet gaan om situaties waarbij de afwezigheid van de werknemer niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen en dit ernstige consequenties heeft. Daarbij moet niet uit het oog worden verloren dat medewerkers ook ziek kunnen worden. Een roostertechnisch probleem is in ieder geval geen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Wij hebben de laatste week van de zomervakantie in overleg met de P(G)MR voor alle medewerkers op een school aangemerkt als werkweek. Als een medewerker deze week zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet, moet deze week dan worden gecompenseerd?

Nee, in dit geval is er geen sprake van compensatie van verlof, de medewerker zou die week immers sowieso geen vakantieverlof opnemen. Deze medewerker neemt het vakantieverlof dan, net als alle medewerkers op de school, op een ander moment op.

Een medewerker heeft zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten en daardoor heeft zij op het moment dat ze uit dienst treedt nog vakantiedagen staan. Hoe ga ik daarmee om?

Het vakantieverlof dat nog niet is genoten moet worden uitbetaald bij einde dienstverband.

Hoe gaan het Vervangingsfonds en het Participatiefonds om met vakantiedagen die door samenloop met een andere verlofvorm op een later moment worden opgenomen?

Het Vervangingsfonds vergoedt de kosten voor een vervanger niet. Schoolbesturen krijgen een vergoeding voor de loonkosten tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof van UWV. Hier moet ook de vervanger bij opname van resterend vakantieverlof van worden betaald. Indien een vervanger wordt aangesteld tijdens de opname van dit resterend vakantieverlof, vergoed het Participatiefonds de WW-kosten wel (mits aan alle overige vereisten is voldaan).

Worden de nieuwe regels rond zwangerschaps- en/of bevallingsverlof opgenomen in de CAO PO?

Tot 1 juli 2016 komt er geen nieuwe cao PO en worden de regels in de cao niet aangepast. Wij streven ernaar de volgende cao wel aan te passen aan alle nieuwe regels.