

7 Arbeidsduur, werktijden en overwerk

Arbeidsduur

7.1 Basis arbeidsduur

Er geldt een *basis arbeidsduur* van gemiddeld 36 uur per week (=1872 uur per jaar).

De individuele werkdagen en -tijden worden vastgesteld in overleg tussen u en uw *werkgever* (zie artikel 7.6).

7.2 Langere arbeidsduur op grond van bedrijfsbelang

In afwijking van de *basis arbeidsduur* kan uw *werkgever* vanuit het bedrijfsbelang een *arbeidsduur* van meer dan gemiddeld 36 uur per week vaststellen. De *arbeidsduur* kan niet meer dan 40 uur gemiddeld per week (= 2080 uur per jaar) zijn.

Deze langere *arbeidsduur* kan van toepassing zijn op:

- a individuele *medewerkers*;
- b groepen van *medewerkers*.

Voordat uw *werkgever* de langere *arbeidsduur* van toepassing verklaart op groepen van *medewerkers*, zal hij hierover overleggen met zijn *vertegenwoordigend overleg*. Uw *werkgever* geeft in dat overleg de redenen aan waarom hij de langere *arbeidsduur* op de desbetreffende groep(en) *medewerkers* of functies van toepassing verklaart.

7.3 Aanpassing arbeidsduur

Sinds 1 januari 2016 is de Wet flexibel werken van kracht die *medewerkers* het recht geeft om hun *werkgever* te verzoeken de *arbeidsduur* te wijzigen. De procedure uit die wet voor het aanvragen van aanpassing van de *arbeidsduur* is van toepassing.

U kunt met uw leidinggevende een andere *arbeidsduur* afspreken. De arbeidsvoorwaarden die van de *arbeidsduur* afhankelijk zijn, worden in dat geval naar rato toegepast.

7.4

Aanpassing arbeidsduur ouderen: 80-80-100-regeling

Als alternatief voor de regeling vitaliteitsverlof (artikel 8.6) kunt u, als u op enig moment minder dan zeven jaar van uw AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd bent, gebruik maken van de 80-80-100-regeling (80% werken-80% inkomen-100% pensioenopbouw).

U kunt uw *werkgever* verzoeken om tot aan uw uitdiensttreding uw *arbeidsduur* met maximaal 20% te verminderen met behoud van pensioenopbouw van 100% binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders. De *arbeidsduur* die u had tot twee jaar voordat de regeling ingaat, is bepalend voor de berekening van bovengenoemde percentages. Uw arbeidsvoorwaarden worden dan naar rato aangepast, maar uw pensioenopbouw wordt in deze periode volledig voortgezet (80-80-100-regeling).

Als u minder dan zeven dienstjaren hebt opgebouwd, dan kunt u van deze regeling gebruik maken gedurende maximaal de helft van het aantal dienstjaren dat u kunt bereiken bij uw *werkgever* tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

De dag waarop u gebruik gaat maken van de 80-80-100 regeling is bepalend voor de berekening van het aantal dienstjaren en daarmee de maximale duur van de periode waarin u van de regeling gebruik kunt maken.

De procedure voor het aanvragen van de aanpassing van de *arbeidsduur* die geldt op grond van de Wet flexibel werken, is hier van toepassing.

Er is geen samenloop mogelijk tussen de regeling vitaliteitsverlof en de 80-80-100-regeling. Indien u gebruik maakt van de 80-80-100-regeling, kunt u geen beroep doen op het vitaliteitsverlof. U kunt geen beroep doen op de 80-80-100-regeling indien u gebruik maakt van de voormalige regeling seniorenverlof, tenzij u er voor kiest om daarvan afstand te doen. Als u geen gebruik maakt van de 80-80-100 regeling en vitaliteitsverlof opneemt in de periode van zeven jaar voorafgaand aan uw AOW-gerechtigde leeftijd, dan vervalt het recht op de 80-80-100 regeling.

Een beroep op deze 80-80-100-regeling wordt één keer gehonoreerd. Voortijdige beëindiging van deelname aan deze regeling geeft u geen recht om daarna een beroep te doen op de vitaliteitsregeling.

Werktijden

7.5 Gebruikelijke werktijden en werken op zaterdag

De gebruikelijke werktijden zijn maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 21.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 17.00 uur.

Voor werken op zaterdag volgens de met u overeengekomen werktijden krijgt u een zaterdagtoeslag conform artikel 9.3.

7.6 Individuele werkdagen en werktijden

Uw individuele werkdagen en werktijden worden vastgesteld in overleg met uw leidinggevende. Bij het vaststellen van de individuele werkdagen en werktijden wordt gestreefd naar een goede balans tussen het belang van individu, team en organisatie.

De individuele werktijden worden in overleg tussen u en uw *werkgever* overeengekomen op grond van de voor u geldende *arbeidsduur*.

Bij de bepaling van de individuele werktijden wordt in geval van een gemiddeld 36-urige werkweek voorzien in vormen van voor u herkenbare vrije tijd van ten minste een halve dag. Daarbij hoort een werkweek van 4 * 9 uur ook tot de mogelijkheden. De *werkgever* tracht uitvoering te geven aan uw voorkeur. Doen zich beleidsmatige en/of organisatorische belemmeringen voor, dan wordt dit goed gemotiveerd aan u duidelijk gemaakt, zodat u zich op een andere voorkeur kunt richten.

7.7

Variabele werktijden

Bij de invoering van een regeling voor variabele werktijden gelden de volgende bepalingen:

- a de *arbeidsduur* kan voor een nader te bepalen periode samengeteld worden. In dat geval zal een maximum aantal uren worden vastgesteld dat aan overschot of tekort mag optreden. Dat overschot of tekort kan met de volgende periode worden verrekend;
- b u kunt binnen nader te bepalen tijdsgrenzen uw werk beginnen, onderbreken en beëindigen;
- c als er langer is gewerkt dan het maximum genoemd in a, komen die uren alleen voor vergoeding in aanmerking als uitdrukkelijk overwerk is overeengekomen of verplicht.

7.8

Plaats- en tijdbewust werken (PTBW)

De volgende arbeidsvoorwaardelijke kaders gelden met betrekking tot plaats- en tijdbewust werken (PTBW):

- PTBW is mogelijkheid om flexibel te werken qua werktijd of werklocatie en geen recht of plicht.
- De *medewerker* en de *werkgever* maken afspraken over: de mate en frequentie van PTBW, de onderlinge bereikbaarheid, de locatie van werkzaamheden en evt. werktijden buiten de gebruikelijke werktijden.
- Indien de *medewerker* zijn werktijd op eigen initiatief verschuift naar een tijdvak buiten de overeengekomen werktijden is er geen sprake van overwerk.
- De *werkgever* heeft aandacht voor de organisatie van het werk, de balans tussen werk en privé, het nemen van pauzes, het omgaan met werkdruk, de sociale samenhang binnen de organisatie en het duurzame inzetbaarheidsbeleid. De *medewerker* heeft recht op onbereikbaarheid buiten de individueel overeengekomen werktijden tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is.
- De *werkgever* heeft een zorgplicht en verantwoordelijkheid voor de inrichting van de (thuis)werkplek conform de Arbonormen. De *medewerker* zal zich daarbij inspannen om aan de Arbonormen te voldoen.

Tevens geldt dat de *werkgever* een regeling voor PTBW opstelt in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* die de volgende elementen in zich heeft:

- Richtlijnen over het aantal dagen/percentage dat een *medewerker* op een andere locatie dan kantoor kan werken.
- Het verstrekken of vergoeden van Arbo-middelen voor het inrichten van de werkplek.
- Het verstrekken of vergoeden van communicatie- en/of ICT-voorzieningen.
- Instructie over de inrichting van de werkplek op basis van de wettelijke normen met verwijzing naar de Arbowet en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor *werkgever* en *medewerker* voor het gezond en veilig werken.
- Een vergoeding voor PTBW die toeziet op de extra kosten voor thuiswerken waarbij de *werkgever* in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* de hoogte en de vorm van de vergoeding bepaalt. De Nibud-norm voor thuiswerken is daarbij richtinggevend. Cao-partijen bevelen *werkgevers* aan om gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden.
- Bepalingen over de evaluatie en bijstelling van de regeling.

Overwerk

7.9 Wanneer is sprake van overwerk?

U werkt over wanneer u incidenteel en in opdracht van uw leidinggevende meer dan een half uur extra werkt dan de overeengekomen werktijden. Het gaat hierbij niet om verschoven werktijden in overleg met de *werkgever*. Naast de regels in deze cao gelden ook de regels van de arbeidstijdenwet.

7.10 Overwerkregeling

Uw leidinggevende kan u in bijzondere omstandigheden vragen over te werken.

Uw leidinggevende gaat met u in gesprek om uw bereidheid te toetsen. Van iedere *medewerker* wordt verwacht dat hij in redelijkheid aan het verzoek tot overwerk gehoor geeft.

U wordt zoveel mogelijk van tevoren van het overwerk op de hoogte gebracht.

7.11 Toeslag voor overwerk

Als u een functie uitoefent op het salarisniveau tot en met schaal 10 (salaristabellen in artikel 6.9), krijgt u voor overwerk een vergoeding conform de tabel in artikel 9.4.

7.12 Maximale duur overwerk per kwartaal

U mag per kwartaal maximaal 45 uren overwerken.

7.13 Maaltijd en maaltijdpauze in geval van overwerk

Als u door overwerk van twee uur of langer 's avonds niet in de gelegenheid bent een warme maaltijd thuis te gebruiken, dan kunt u tegen overlegging van de nota de kosten daarvan declareren. Dit geldt niet als uw *werkgever* een maaltijd verstrekt. Eventuele loonbelasting en sociale premies over de maaltijdverstrekking zijn voor uw rekening.

Als u door overwerk van twee uur of langer 's avonds niet thuis kunt eten, mag u een maaltijdpauze nemen van een halfuur die meetelt voor de berekening van de overwerkvergoeding.

8 Vakantie, vitaliteitsverlof en overige verlofregelingen

Vakantie

8.1 Vakantie-uren

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week (gemiddelde werkdag is gelijk aan 7,2 uur) hebben recht op 144 wettelijke en op 72 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar.

In geval van delen van uren, worden de vakantierechten naar boven op halve of hele uren afgerond.

Bij een andere *arbeidsduur* of bij aanvang/einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van een jaar krijgt u de vakantie-uren naar evenredigheid. Dit geldt eveneens bij aanvang/einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van de maand.

8.2 Toekenning in tijd en/of geld

De wettelijke vakantie-uren (4x de wekelijkse *arbeidsduur*) worden in tijd toegekend. De overige vakantie-uren kunnen desgewenst als onderdeel van een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem in geld worden toegekend. Bovenwettelijke vakantie-uren worden uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende *uurloon*.

Indien uw *werkgever* ervoor kiest om de bovenwettelijke vakantie-uren van artikel 8.1 (gedeeltelijk) in geld toe te kennen, heeft u jaarlijks het recht om ten minste het bovenwettelijke deel van vakantie-uren dat in geld is uitgekeerd, te kopen.

8.3 Aanvraag en opname van vakantie

U neemt ten minste eenmaal per jaar een vakantie van twee aaneengesloten weken op. Samen met uw *werkgever* ziet u er op toe dat u jaarlijks in ieder geval de u toekomende wettelijke vakantie opneemt. Uw leidinggevende stelt, na overleg met u, uw vakantie vast, zoveel mogelijk overeenkomstig uw wensen, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

8.4 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

8.4.1 *Arbeidsongeschikt zijn voordat u op vakantie gaat*

Als u (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, gaat de opbouw van vakantie-uren gewoon door.

Als u tijdens ziekte met vakantie wilt gaan, moet u dit ook met uw leidinggevende overleggen. De vakantie die u dan opneemt, wordt op de gebruikelijke wijze van uw saldo vakantie-uren afgeboekt.

8.4.2 *Arbeidsongeschikt worden tijdens vakantie*

Als u tijdens uw vakantie ziek wordt, worden de daardoor gemiste vakantie-uren niet als vakantie beschouwd als u zich houdt aan de gedragsregels bij ziekte die bij uw *werkgever* gelden. Bovendien moet u uw *werkgever* onmiddellijk van uw ziekte in kennis stellen. Van u wordt verwacht dat u een arts raadpleegt en dat u een medische verklaring over de aard en de duur van de ziekte overlegt. Mocht u in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen bemachtigen, dan kunnen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld blijken uit nota's wegens geneeskundige behandeling.

8.5 Het kopen en verkopen van vakantie-uren

U kunt jaarlijks vakantie-uren kopen of verkopen. Uw *werkgever* bepaalt na overleg met het *vertegenwoordigend overleg* het maximaal aantal vakantie-uren dat een *medewerker* jaarlijks kan kopen of verkopen, rekening houdend met de volgende bepalingen:

- De *medewerker* heeft het recht om jaarlijks zijn bovenwettelijke uren te verkopen. In geval van verkoop dient in ieder geval het wettelijk minimum aantal vakantie-uren (vier maal de overeengekomen *arbeidsduur*) te resteren. Bij een 36-urige werkweek zijn dit 144 uren.
- Naast hetgeen is bepaald in artikel 8.2, kunt u jaarlijks ten minste het aantal vakantie-uren gelijk aan de gemiddeld overeengekomen *arbeidsduur* kopen.
- Vakantie-uren worden gekocht en verkocht tegen 116,33% van het dan geldende *uurloon*.

Vitaliteitsverlof

8.6 Regeling vitaliteitsverlof

Vitaliteit is een belangrijk element in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het behelst een combinatie van energie en motivatie. Werken aan vitaliteit is een verantwoordelijkheid van u en uw *werkgever*. Daarom kunt u als u minimaal zeven jaar in dienst bent, eens in de zeven jaar, twee maanden aaneengesloten vitaliteitsverlof aanvragen om op deze manier te werken aan uw vitaliteit.

Aanvullend geldt voor de *medewerker* die tenminste zeven jaar in dienstverband heeft gewerkt voorafgaand aan de indiensttredingsdatum bij de *werkgever*, de mogelijkheid om voor de eerste keer vitaliteitsverlof aan te vragen als hij vijf jaar in dienst is bij de *werkgever*. Voor een eventuele vervolgaanvraag van vitaliteitsverlof geldt de gebruikelijke zeven jaar. Hiermee wordt beoogd dat de regeling voor vitaliteitsverlof beter kan bijdragen aan de vitaliteit van *medewerkers* die al langer actief en mobiel zijn op de arbeidsmarkt.

De *medewerker* die vitaliteitsverlof aanvraagt, neemt het initiatief om het gesprek te voeren met de *werkgever* over zijn motivatie en de wijze waarop vitaliteitsverlof bijdraagt aan zijn vitaliteit.

U ontvangt in de eerste maand van uw verlof 70% van uw *maand-inkomen* en in de tweede maand 60%. Uw *werkgever* kan ervoor kiezen om het equivalent van deze percentages gelijkelijk te verdelen over de twee maanden. In de periode van het vitaliteitsverlof zal uw pensioenopbouw volledig worden voortgezet.

Voor de bepaling van het aantal dienstjaren telt in deze regeling een voorafgaande periode van inhuur als *uitzendkracht* mee.

De peildatum voor het berekenen van de genoemde zeven-jarentermijn is het moment waarop u gebruik gaat maken van deze regeling.

Desgewenst kunt u in overleg met uw *werkgever* de periode van twee maanden vitaliteitsverlof met vakantie-uren of (on)betaald verlof aanvullen, tot ten hoogste drie maanden aaneengesloten verlof. U kunt niet minder dan twee maanden vitaliteitsverlof aanvragen.

Als u op enig moment minder dan zeven jaar van uw AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd bent, is er geen samenloop mogelijk tussen de regeling vitaliteitsverlof en de 80-80-100-regeling. Indien u gebruik maakt van de 80-80-100-regeling of indien u gebruik maakt van het voormalige seniorenverlof, kunt u geen beroep doen op de regeling vitaliteitsverlof. Indien u geen gebruik maakt van de 80-80-100-regeling en vitaliteitsverlof opneemt in de periode van zeven jaar voorafgaand aan uw AOW-gerechtigde leeftijd, dan vervalt het recht op de 80-80-100-regeling.

U kunt gedurende uw dienstverband meerdere keren vitaliteitsverlof aanvragen onder de voorwaarde dat het tijdsbestek tussen twee periodes van vitaliteitsverlof zeven jaren (of meer) bedraagt.

In individuele gevallen kan in overleg met de *werkgever* gekozen worden voor een andere vormgeving van de vitaliteitsregeling. Daarbij kan de *medewerker* bijvoorbeeld een deel van zijn bovenwettelijk verlof inzetten. De criteria om in aanmerking te komen voor de regeling vitaliteitsverlof blijven daarbij ongewijzigd. Vitaliteitsverlof kan alleen in tijd worden opgenomen en kan niet worden omgezet in geld.

8.7

Procedure aanvraag vitaliteitsverlof

De aanvraagprocedure regelt uw *werkgever* in overleg met het *vertegenwoordigend overleg*.

In ieder geval:

- worden aanvragen voor vitaliteitsverlof gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Als dat laatste het geval is, zal uw *werkgever* met u overleggen over een passende oplossing. Uw *werkgever* en u komen in onderling overleg overeen of en wanneer het vitaliteitsverlof wordt opgenomen;
- blijft het dienstverband gedurende het vitaliteitsverlof bestaan.

Gedurende het vitaliteitsverlof bouwt u geen vakantie-uren op. Als u tijdens de periode van het vitaliteitsverlof ziek wordt, loopt de periode van het vitaliteitsverlof gewoon door. Als u door ziekte het vitaliteitsverlof niet (meer) kan besteden aan het beoogde doel, zal uw *werkgever* in redelijkheid meewerken aan een eerdere beëindiging van het vitaliteitsverlof. Criteria zijn daarbij onder meer uw belang bij een terugkeer op de werkplek, de door uw *werkgever* geregelde vervanging en de verstreken duur van het vitaliteitsverlof.

8.8 Jaarlijkse maximering gebruik vitaliteitsverlof

Uw *werkgever* kan het jaarlijkse gebruik van de regeling (inclusief 80-80-100-regeling) maximeren op 1/7 deel van de gerechtigde *medewerkers*.

Onder de groep gerechtigde *medewerkers* wordt verstaan alle *medewerkers* die op 1 januari van het kalenderjaar zeven jaar of meer in dienst zijn en/of alle *medewerkers* die op 1 januari van het kalenderjaar vijf jaar of meer in dienst zijn en voorafgaand aan de indiensttredingsdatum bij de *werkgever* tenminste zeven jaar in dienstverband hebben gewerkt. Aanvullend geldt dat de gerechtigde *medewerker* gedurende de afgelopen zeven jaren geen gebruik heeft gemaakt van het vitaliteitsverlof en geen gebruik maakt van de voormalige regeling seniorenverlof.

Voor de bepaling wanneer het aantal van 1/7 deel is bereikt, worden *medewerkers* die gedurende het kalenderjaar gebruik maken van het vitaliteitsverlof en de 80-80-100-regeling bij elkaar opgeteld.

8.9 Vitaliteitsverlof en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Wanneer u binnen vier maanden na afloop van een periode van vitaliteitsverlof op eigen initiatief de arbeidsovereenkomst met uw *werkgever* beëindigt, moet u het gedurende het vitaliteitsverlof doorbetaalde *maandinkomen* aan uw *werkgever* terugbetalen.

8.10 Vitaliteitsbudget bij werkgevers met maximaal 10 medewerkers

Werkgevers met niet meer dan 10 *medewerkers* in vaste dienst kunnen ervoor kiezen om geen vitaliteitsverlof aan te bieden.

In plaats daarvan moeten zij dan een gelijkwaardig bedrag aanwenden als vitaliteitsbudget ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van hun *medewerkers*. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de 80-80-100-regeling.

Over de besteding van dit bedrag worden in dat geval afspraken gemaakt met het *vertegenwoordigend overleg*.

Overige verlofregelingen

In aanvulling op de vakantie-uren en de regeling voor vitaliteitsverlof heeft de *medewerker* recht op een regeling voor feestdagen en een aantal overige verlofregelingen.

8.11 Feestdagen

Op *algemeen erkende feestdagen* heeft u recht op een vrije dag met behoud van uw *maandinkomen*.

Als het werk een vrije dag op een *algemeen erkende feestdagen* niet toelaat, kan aan u gevraagd worden toch te werken.

U kunt niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens uw geloofsovertuiging feestdagen zijn. Als u vrij neemt op deze dagen en ze behoren niet tot de *algemeen erkende feestdagen*, moet u wel vakantie-uren opnemen, tenzij u en uw *werkgever* een andere oplossing kiezen. Van de *werkgever* wordt verwacht om in redelijkheid mee te werken aan een maatwerkoplossing voor de *medewerker*.

De *medewerker* kan ieder jaar een verzoek indienen om een *algemeen erkende feestdag* in te ruilen voor een eigen feest- en/of geloofsdag. Indien het bedrijfspan op de *algemeen erkende feestdag* gesloten is, werkt de *medewerker* vanuit huis. De leidinggevende stelt de uitruil vast overeenkomstig de wensen van de *medewerker*, tenzij er sprake is van een bedrijf kritische en/of kantoor gebonden functie en/of van gewichtige bedrijfsbelangen, die uitruil niet mogelijk maken. Bij het werken op een feestdag als gevolg van uitruil, worden geen extra toeslagen toegekend.

8.12 Wettelijke verlofregelingen

Alle wettelijke verlofregelingen bij bijvoorbeeld zwangerschap en bevalling, adoptie en pleegzorg, ouderschap en kort- en langdurende zorg zijn van toepassing.

8.13 Adoptieverlof

In aanvulling op de wettelijke regeling behoudt u tijdens de zes aaneengesloten weken verlof in verband met adoptie van een kind recht op uw *maandinkomen*.

8.14 Geboorteverlof na de bevalling van de partner

De wettelijke regeling voor geboorteverlof na de bevalling van de *partner* wordt aangevuld tot zes weken volledig betaald geboorteverlof voor de *partner*. De *medewerker* krijgt gedurende die periode zijn salaris volledig doorbetaald.

8.15 Ouderschapsverlof

De *werkgever* geeft een financiële aanvulling op de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof tot vier weken volledig doorbetaald salaris gedurende het ouderschapsverlof als het wordt opgenomen in het eerste jaar na de geboorte van het *kind*.

Daarnaast geldt het volgende:

- het dienstverband blijft gedurende de periode van het (on)betaalde ouderschapsverlof gehandhaafd;
- de arbeidsvoorwaarden worden in die periode naar evenredigheid van de (nieuwe) kortere *arbeidsduur* vastgesteld;
- de personeelscondities blijven onverkort van kracht;
- de pensioenregeling wordt gecontinueerd alsof het dienstverband wordt voortgezet zonder dat dit verlof wordt genoten;
- na beëindiging van het verlof keert u terug in de functie die u vervulde voordat het ouderschapsverlof begon, tenzij in onderling overleg anders is overeengekomen.

8.16 Kortdurend zorgverlof

Als financiële aanvulling op de wettelijke regeling krijgt u eenmaal per 12 maanden bij het opnemen van kortdurend zorgverlof maximaal eenmaal de gemiddeld overeengekomen *arbeidsduur* per week vergoed tegen 100% van uw *maandinkomen*. Deze aanvulling ontvangt u ook indien u als *mantelzorger* kortdurend zorgverlof opneemt.

8.17 Buitengewoon verlof

U heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van uw *maandinkomen* volgens de onderstaande tabel.

Indien een bepaalde situatie ook wettelijk geregeld is, geldt de voor u meest gunstige bepaling.

Situatie	Duur verlof
Overlijden van: – uw <i>partner</i> – een inwonend eigen, stief- of pleegkind	Van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
Overlijden van: – een (schoon-, pleeg-, stief-) ouder – een grootouder – een niet-inwonend eigen, stief- of pleegkind of aangehuwd kind – een (half-, stief- of pleeg)broer / zus, zwager of schoonzus – een kleinkind	Eén dag en als u de begrafenis bijwoont nog een tweede dag. Als u degene bent die de begrafenis regelt: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis.

8.18 Vakbondsverlof

Als u lid bent van een van de besturende organen van de vakorganisaties of afdelingsafgevaardigde, dan kunt u als het werk dat toelaat maximaal tien dagen per kalenderjaar betaald verlof krijgen om vakbondsvergaderingen te bezoeken.

Bent u vakbondslid zonder lid te zijn van besturende organen of geen afdelingsafgevaardigde, dan kunt u als het werk dat toelaat voor zulke vergaderingen maximaal vier dagen per kalenderjaar verlof krijgen.

Voor het volgen van cursussen van de vakorganisaties kunt u, als het werk dat toelaat, maximaal zes dagen extra verlof krijgen, mits de cursus ook voor uw *werkgever* van belang is.

Voor vakbondsoverleg bij uw *werkgever* krijgt u als uw lid bent van de desbetreffende vakorganisatie de tijd vrij die daarvoor nodig is.

Een vakorganisatie kan met de ondernemingsleiding nadere afspraken maken over overschrijding van het maximum van tien dagen bijzonder verlof voor *medewerkers* die deel uitmaken van één der besturende organen van de vakorganisatie of afgevaardigde zijn van een afdeling als bovengenoemd. De totale faciliteit van gemiddeld tien dagen per *medewerker* zal daarbij niet worden overschreden.

8.19 **Prepensioneringsverlof**

In de periode van twee jaar voorafgaand aan uw pensionering hebt u recht op in totaal vier dagen doorbetaald prepensioneringsverlof om cursussen over dit onderwerp te volgen.

8.20 **Onbetaald verlof**

Uw *werkgever* kan u in bijzondere omstandigheden op uw verzoek verlof zonder behoud van uw *maandinkomen* geven.

8.21 **Verlof voor maatschappelijke betrokkenheid**

U heeft recht op extra uren voor maatschappelijk verlof als u wilt bijdragen aan maatschappelijke doeleinden, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Het aantal uren voor maatschappelijk verlof per jaar is gelijk aan de gemiddelde normwerkdag van de *medewerker* op basis van de deeltijdfactor.

Voor aanvraag en opname van deze extra uren voor maatschappelijk verlof gelden de criteria zoals voor regulier verlof (zie artikel 8.3).

Aanvullend geldt dat:

- De uren voor maatschappelijk verlof worden toegekend in tijd (niet in geld).
- De verjaringstermijn voor de extra uren voor maatschappelijk verlof is gelijk aan de verjaringstermijn van bovenwettelijk verlof.
- De verlofuren voor maatschappelijk verlof kunnen niet worden verkocht.
- Bij uitdiensttreding vervalt het resterende saldo van opgebouwde maatschappelijke verlofuren.

Een *werkgever* die in overleg met het *vertegenwoordigend overleg* vaststelt dat er al een eigen regeling bestaat voor maatschappelijk verlof die gelijkwaardig of ruimhartiger is, wordt vrijgesteld van deze cao-afpraak.

Iedere *werkgever* rapporteert per 1 oktober 2025 en per 1 oktober 2026, aan de WVB welk percentage van de *medewerkers* gebruik heeft gemaakt van deze extra verlofuren en/of er een eigen regeling bestaat waardoor deze bank is vrijgesteld van deze cao-afpraak. De resultaten worden gedeeld met de vakorganisaties.