

Werkinstructie

Verlof

Versie 20-03-2020

Bron: PH HRM

Intrekken vakantieverlof

De medewerker wil vakantieverlof intrekken vanwege de coronacrisis

De werkgever zal in deze gevallen een verzoek tot intrekking van het verlof inwilligen.

De medewerker dient er rekening mee te houden dat niet altijd de garantie kan worden gegeven, dat het verlof later in het jaar kan worden toegekend.

Vast in het buitenland

De medewerker zit vast in het buitenland

Als de medewerker zelf alles in het werk heeft gesteld om zo spoedig mogelijk weer naar Nederland te komen, wordt achteraf in overleg bezien of het redelijk is dat de niet gewerkte tijd of een deel hiervan wordt ingehaald. Dit binnen de grenzen en mogelijkheden van de ATW en volgens de spelregels die gelden voor minder uren. Voor zover het voorgaande niet redelijk of onmogelijk is, kan met toepassing van Buitengewoon verlof (artikel 39 Barp) worden verleend voor de periode dat de medewerker niet in Nederland was. Dit is altijd een individuele afweging die de leidinggevende in overleg met de medewerker maakt.

Opvang kinderen

De medewerker moet thuisblijven omdat er geen opvang is voor kinderen

Voor de 1^e opvang (de eerste dag), kan de medewerker calamiteitenverlof krijgen. De medewerker overlegt direct met zijn leidinggevende en gaat op zoek

naar alternatieven voor de opvang van de kinderen.

Mocht het echt niet lukken om de kinderen door de partner of anderen op te laten vangen, dient er zoveel als mogelijk thuis gewerkt te worden. De leidinggevende kan de medewerker vragen tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de reguliere, zolang het maar bijdraagt aan de politieorganisatie.

Als de medewerker echt niet meer kan werken, omdat er onvoldoende (ander) werk voor handen is, kan er Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend worden (artikel 39 Barp). De organisatie gaat ruimhartig met de situatie om.

Werk droogt op

De medewerker werkt thuis, maar het werk 'droogt op'

Als er onvoldoende werk is, kan de medewerker gevraagd worden om tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten. Daarnaast kan gedacht worden aan tijdelijk minder werken per week, door aanpassing van het rooster. Daarbij moet wel worden gelet op de beperkingen die onder het kopje "Tijdelijk minder inroosteren" worden genoemd.

De medewerker kan ook gevraagd worden om verlofuren op te nemen. Het is niet mogelijk dat medewerkers worden verplicht om verlof op te nemen.

Tijdelijk minder inroosteren

Kunnen medewerkers nu minder ingeroosterd worden om ze later, als er weer meer vraag naar arbeid is, voor meer uren in te roosteren?

In beginsel is dat mogelijk, maar er zijn enkele aandachtspunten dan wel beperkingen:

- Wijzigingen binnen het dagrooster (de huidige dag + de volgende 4 dagen) kunnen ertoe leiden dat de medewerker recht heeft op 'cao-comp', ter compensatie van de niet gewerkte uren.
- In de periode dat meer uren moeten worden ingeroosterd, is de ruimte voor deze extra uren vanwege de ATW beperkt. Voorbeeld: een hoofdagent (die regelmatig nachtdienst draait) heeft een dienstverband van 38 uur per week. Deze medewerker zou per 4 weken 8 uur extra kunnen werken.
- Inbreuk maken op de vrije dagen op basis van modaliteiten kan slechts met toestemming van de medewerker (dit is vooral relevant in de periode dat er extra uren moeten worden gemaakt).
- Deeltijders kunnen niet verplicht worden om meer uren te gaan werken dan de arbeidsduur die op grond van de Wet flexibel werken aan hen is toegewezen.

Hierbij dient in acht genomen te worden dat dit de huidige stand van zaken is. Mogelijkerwijs kan in een later stadium een groter beroep op de medewerker worden gedaan mocht de organisatie te maken krijgen met onderbezetting.

Verplicht verlof

Kan een medewerker gedwongen worden om verlof op te nemen als er minder werk is?

De huidige vakantieregelgeving biedt geen basis om een medewerker te dwingen verlof op te nemen. Van leidinggevend wordt verwacht dat ze medewerkers erop wijzen dat niet opnemen van verlof kan leiden tot verval van verlofuren. Verder staat het de leidinggevenden vrij om aan de medewerker te vragen of ze verlof willen opnemen. De medewerkers moet zich realiseren dat opname van verlof op een later moment misschien niet meer mogelijk is.

Levensloop opschorten

De medewerker wil de opname van levensloopverlof vanwege de coronacrisis opschorten. Kan dat?

De medewerker kan een verzoek doen om toegekend tussentijds levensloopverlof (niet zijnde eindeloopbaanverlof) op te schorten. In geval van tussentijds levensloopverlof wordt hier coulance mee omgegaan. Werkgever kan dit verzoek echter afwijzen als daar ernstige bezwaren voor de bedrijfsvoering uit voortvloeien. Bijvoorbeeld als al vervanging voor deze medewerker is geregeld of er geen werk is voor betrokkene.

Afgewezen verlofverzoek

Als het verlofverzoek is afgewezen vanwege de coronacrisis, bestaat dan het risico dat het verlof aan het einde van het jaar komt te vervallen?

Wanneer vanwege de coronacrisis verlofverzoeken worden afgewezen en er is geen mogelijkheid om het verlof op een alternatief moment op te nemen, dan schuiven de niet opgenomen uren uit 2019 door naar 2021 (het derde jaar). De uren komen dan niet te vervallen.

De 2-jaarsgrens

Wat betekent de 2-jaarsgrens in de verloffregeling van de politie?

Dit betekent dat in 2019 toegekend verlof, dat op 31 december 2020 nog niet is opgenomen, op 1 januari 2021 komt te vervallen.

Er is één uitzondering op de regel dat vakantieverlofuren twee jaar na toekenning vervallen. Namelijk in de situatie dat het voor de medewerker redelijkerwijs onmogelijk was om het

vakantieverlof in die 2 jaar op te nemen. In dat geval krijgt de medewerker nog een extra jaar de tijd om deze vakantieverlofuren op te nemen.

Wanneer is opname van verlof volgens de verloffregeling van de politie redelijkerwijs onmogelijk?

Dit wordt per individuele situatie beoordeeld, maar in algemene zin geldt dit in onderstaande twee situaties:

1. De medewerker wordt door de werkgever niet in staat gesteld om uren op te nemen. (verlofverzoeken van de medewerker worden door de werkgever steeds afgewezen en werkgever komt niet met alternatieve opnamemogelijkheden).
2. De medewerker is dusdanig ziek dat hij vrijgesteld is van re-integratieverplichtingen, waardoor hij geen verlof kan opnemen.

Afhankelijk van de ontwikkelingen rondom corona kan aanpassing van beleid plaatsvinden.

Op de medewerking wordt een beroep gedaan in het besef dat er sprake is van een bijzondere situatie.

De verwachting is dat veel activiteiten en evenementen zullen doorschuiven naar een later tijdstip.

Als er nu ruimte is om verlof te genieten, wordt dit aanbevolen zodat later dit jaar voldoende capaciteit beschikbaar is.