

Regeling buitengewoon verlof Universiteit Leiden 2016

Deze regeling vormt een aanvulling op hetgeen geregeld is in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), de Arbeidstijdenwet en in de cao NU. Opname van het verlof vindt plaats in overleg tussen de werknemer en zijn (direct) leidinggevende.

Artikel 1 Algemeen

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof verlenen. Het verlof kan worden verleend voor lange duur of voor korte duur, met behoud van de gehele of gedeeltelijke bezoldiging of zonder behoud van bezoldiging, en kan onder voorwaarden worden verleend. Het verlof gaat niet eerder in dan na schriftelijke aanvaarding van die voorwaarden.
2. De werkgever kan de werknemer verzoeken de omstandigheid op basis waarvan hij buitengewoon verlof verzoekt met bewijsstukken aan te tonen. Indien de werknemer daartoe niet in staat is of dit nalaat, kan de werkgever het buitengewoon verlof weigeren te verlenen.
3. Een werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur heeft naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband aanspraak op buitengewoon verlof voor zover het verlof langer duurt dan een werkdag.

Artikel 2 Buitengewoon verlof van lange duur

1. Afspraken over buitengewoon verlof van lange duur worden gemaakt met de mandaathouder.
2. Het buitengewoon verlof van lange duur wordt in beginsel voor een periode van ten hoogste twaalf maanden verleend. Wanneer daartoe aanleiding is, kan de werkgever besluiten het verlof voor een langere periode te verlenen.
3. Bij het verlenen van buitengewoon verlof van lange duur wordt expliciet aandacht besteed aan pensioenopbouw tijdens de periode van buitengewoon verlof. De hierover gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
4. De werkgever kan besluiten buitengewoon verlof van lange duur uitsluitend of in hoofdzaak in het persoonlijk belang van de werknemer te verlenen. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.
5. In geval van opname van verlof in het kader van de Levensloopregeling Universiteit Leiden gelden de bepalingen uit die regeling.
6. Wanneer een werknemer verzoekt om opname van verlof in het kader van een spaarvariant, wordt de werknemer over die periode buitengewoon verlof verleend met behoud van bezoldiging. Wanneer met de werknemer afspraken zijn gemaakt over de toevoeging van een extra verlofperiode als premie aan spaarverlof, wordt hierover eveneens buitengewoon verlof verleend, afhankelijk van de gemaakte afspraken met of zonder behoud van bezoldiging.
7. Voor het verlenen van verlof van langere duur voor een sabbatical leave gelden de bepalingen van artikel 4.16a van de cao NU.
8. Wanneer buitengewoon verlof wordt verleend in verband met het aanvaarden van een functie in een publiekrechtelijk orgaan op grond van artikel 125c van de Ambtenarenwet, wordt op de bezoldiging van de werknemer een inhouding toegepast over de tijd dat hij verlof geniet.

Artikel 3 Familieomstandigheden

1. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen wordt aan de werknemer buitengewoon verlof verleend in verband met familieomstandigheden met behoud van bezoldiging, in de hieronder genoemde omvang:

a.	Op de dag van ondertrouw van de werknemer	die werkdag
b.	Voor het huwelijk van de werknemer	de dag van het huwelijk en een aansluitende werkdag
c.	Voor het geregistreerd partnerschap van de werknemer	de dag van het aangaan van het geregistreerd partnerschap en een aansluitende werkdag
d.	Voor het aangaan van een notarieel samenlevingscontract van de werknemer	de twee werkdagen waarop een bezoek aan de notaris gebracht wordt om het notarieel samenlevingscontract aan te gaan
e.	Voor het bijwonen van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van familie van de werknemer en de partner van de werknemer in de eerste en tweede graad (broer, zus, (groot)ouder, (klein)kinderen)	de dag van het huwelijk of de dag van het aangaan van het geregistreerd partnerschap. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld aansluitend een of meer vakantiedagen op te nemen.
f.	Voor het bijwonen van de dag van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, zijn ouders of ouders van zijn partner	de dag van het huwelijksfeest
g.	Voor het bijwonen van religieuze plechtigheden van de werknemer en de partner of van de familie van de werknemer of de partner van de werknemer in de eerste graad (kinderen, ouders)	de dag van de plechtigheid
h.	Ingeval van overlijden van de partner van de werknemer, van de familie van de partner van de werknemer of familie van de werknemer in de eerste graad (kinderen, ouders)	vier werkdagen
i.	Ingeval van het overlijden van familie van de werknemer of van de partner van de werknemer in de tweede graad (broer, zus, grootouder, kleinkinderen)	twee werkdagen
j.	Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart, de nalatenschap of beide, van een familielid in de eerste of tweede graad	het totale verlof wordt voor ten hoogste vier werkdagen verleend

2. Onder ouders en kinderen zoals bedoeld in het eerste lid worden mede verstaan stief- of pleegouders en stief- of pleegkinderen. Onder familie wordt verstaan bloed- en aanverwanten.

3. Voor het opnemen van verlof voor de bevalling van de partner van de werknemer en voor het (aanvullend) geboorteverlof geldt hetgeen is geregeld in de Wet arbeid en zorg.
4. Voor het opnemen van adoptieverlof geldt hetgeen is bepaald in de Wet arbeid en zorg, met dien verstande dat de zes in beginsel aaneengesloten weken adoptieverlof met behoud van loon worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan het verlof verder worden verlengd zonder behoud van bezoldiging.

Artikel 4 Vakbondsactiviteiten

1. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen wordt de werknemer die lid is van een vakbond welke is vertegenwoordigd in het Lokaal Overleg van de Universiteit Leiden per kalenderjaar ten hoogste vijftien werkdagen buitengewoon verlof verleend met behoud van de bezoldiging voor het bijwonen van vergaderingen als afgevaardigde of bestuurslid van statutaire organen van vakbonden, van centrale organisaties waarbij deze verenigingen zijn aangesloten of van internationale vakbondsorganisaties.
2. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de werknemer voor het op uitnodiging van een vakbond, als cursist deelnemen aan een cursus. Dit verlof bedraagt ten hoogste zes werkdagen per kalenderjaar.

Artikel 5 Overig bijzondere omstandigheden

1. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen wordt aan de werknemer buitengewoon verlof verleend van korte duur met behoud van de bezoldiging, in de hieronder genoemde omvang:

a.	Voor het zoeken van een woning indien de werknemer opdracht heeft zich in of nabij de standplaats te vestigen	ten hoogste twee werkdagen
b.	Verhuizing van de werknemer	dag van de verhuizing en ingeval van overplaatsing tevens aansluitend een werkdag.
c.	Voor sollicitaties wanneer de werknemer met ontslag wordt bedreigd	de hiervoor benodigde tijd
d.	Aan werknemers die zijn aangewezen als gecommiteerde bij een niet universitair examen	de hiervoor benodigde tijd
e.	Aan werknemers die deelnemen aan (inter)universitaire sportmanifestaties	die werkdag

2. De vrouwelijke werknemer dient gedurende de eerste 9 levensmaanden van haar kind in de gelegenheid te worden gesteld haar kind borstvoeding te geven of te kolven. De onderbrekingen vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de arbeidstijd per dienst. Indien deze gelegenheid niet kan worden gegeven op of in de directe nabijheid van de werkplek, wordt haar, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten, daartoe buitengewoon verlof verleend. De omvang van het buitengewoon verlof dient in een redelijke verhouding te staan tot de werktijd van de vrouwelijke werknemer.

Artikel 6 Meerjaren spaarvariant

1. Dit artikel vormt een aanvulling op het bepaalde in artikel 5.5 cao NU.
2. Afhankelijk van het doel waarvoor de verlofperiode wordt ingezet, kan de leiding van een eenheid een premie beschikbaar stellen van extra verlofdagen en/of materiële middelen, waaronder reisen en verblijfskosten. Deze premie wordt vooraf in overleg met de werknemer op individuele basis schriftelijk overeengekomen.
3. Naarmate het doel waarvoor de verlofperiode wordt ingezet meer in het belang is van de organisatie, kan een grotere premie worden toegekend. In het geval dat de verlofperiode als sabbatical wordt aangewend voor de bevordering van de “employability” van de werknemer wordt in ieder geval een premie toegekend. De leiding van een eenheid kan ervoor kiezen om het gebruik van de spaarvariant te bevorderen door middel van een gericht beleid.
4. De werknemer wordt bij beëindiging van het dienstverband in staat gesteld het opgespaarde verlof op te nemen. Gespaard verlof dat op de datum van de beëindiging nog niet opgenomen is, vervalt. Alleen in het geval dat het bedrijfsbelang opname van het opgespaarde verlof voor de datum van de beëindiging in de weg staat, is uitbetaling van het opgespaarde verlof mogelijk.
5. Bij arbeidsongeschiktheid, ontstaan tijdens een periode waarin het opgespaarde verlof wordt opgenomen, wordt, indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 30 dagen voortduurt, opname van het verlof opgeschort tot een nader door werkgever en werknemer te bepalen tijdstip.

Artikel 7 Drie oktober

1. Op grond van artikel 4.9, derde lid, van de cao NU wordt aangewezen als Leidse plaatselijke feestdag: 3 oktober, of wanneer deze dag op een zondag valt de werkdag waarop de feestelijkheden voor 3 oktober plaatsvinden.
2. De werknemer geniet op deze dag verlof tenzij het belang van de instelling anders vereist.

Artikel 8 Hardheidsclausule

In het geval dat deze regeling onevenredig nadelig uitwerkt voor de werknemer kan de werkgever van het bepaalde in deze regeling afwijken.

Artikel 9 Inwerkingtreding

1. De Regeling Buitengewoon verlof 2016 treedt in werking met ingang van 1 juni 2016.
2. De regeling vervangt alle eerdere regelingen op dit gebied, welke binnen het gezagsbereik van de werkgever vallen.
3. Afzonderlijk geregeld verlof voor deelname in medezeggenschapsorganen van de Universiteit Leiden blijft in stand.

Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur op 10 mei 2016, na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 21 april 2016.

De regeling is door het College van Bestuur bij besluit van 8 januari 2019 gewijzigd met ingang van 1 januari 2019, na overeenstemming in het Lokaal Overleg d.d. 13 december 2018.