

VERLOFVORMEN 2022

**Een onderzoek naar cao-bepalingen omtrent verschillende
verlofvormen**

Versie 1.0

datum	29 september 2022
status	Definitief

Colofon

Projectnaam	VERLOFVORMEN 2022. Een onderzoek naar cao-bepalingen omtrent verschillende verlofvormen
Versienummer	1.0
Projectleiders	Hanneke Mol, Sandra van der Schaaf
Projectmedewerkers	A. Houtkoop L. Junger
Auteurs	Hanneke Mol Annemarie Houtkoop
Contactpersoon	mw. H.H. Mol Wetenschappelijk Medewerker hmol@minszw.nl Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving Afdeling CAO-onderzoek en Beleidsinformatie

Inhoud

Colofon—2

1 Inleiding—5

- 1.1 Aanleiding—5
- 1.2 Methodische toelichting—6

2 Verlofvormen—7

- 2.1 Vakantiedagen—7
 - 2.1.1 Totaal aantal wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen—7
 - 2.1.2 Groepen werknemers met extra verlofdagen—8
 - 2.1.3 Vervaltermijn van de vakantiedagen—12
 - 2.1.4 Aaneengesloten duur vakantie—15
 - 2.1.5 Vaststellen van de vakantie—15
- 2.2 Feestdagen—16
 - 2.2.1 Officiële en overige feestdagen—17
 - 2.2.2 Diversiteitsdagen—19
- 2.3 Roostervrije en ADV-dagen—19
 - 2.3.1 Aantal roostervrije dagen per jaar—20
 - 2.3.2 Invulling van de roostervrije uren/dagen—21
 - 2.3.3 Opsparen van de roostervrije uren/dagen—22
- 2.4 Verplichte vrije dagen—22
- 2.5 Calamiteitenverlof—23
 - 2.5.1 Cao afspraken over calamiteitenverlof—23
 - 2.5.2 Loondoorbetaling bij calamiteitenverlof—26
- 2.6 Buitengewoon verlof—29
 - 2.6.1 Verlof bij overlijden van familie—29
 - 2.6.2 Rouwverlof—34
 - 2.6.3 Palliatief verlof—36
 - 2.6.4 Overige vormen van buitengewoon of bijzonder verlof—38
- 2.7 Onbetaald verlof—40
- 2.8 Verkopen en bijkopen van verlof—42
- 2.9 Verschillen tussen werknemers—43

3 Ontwikkelingen in principeakkoorden—45

- 3.1 Ontwikkelingen in principeakkoorden 2021—45
- 3.2 Ontwikkelingen in principeakkoorden 2022—45

Bijlage I—47

Figuren

- Figuur 2-1: Aantal vakantiedagen per sector (min, max, gemiddelde)—7
- Figuur 2-2: Extra verlofdagen op basis van leeftijd, dienstjaren, of anders—8
- Figuur 2-3: Cao's met een bepaling over extra verlof op basis van leeftijd—9
- Figuur 2-4: Cao's met een bepaling over extra verlof op basis van dienstjaren—10
- Figuur 2-5: Vanaf hoeveel jaren dienstverband komt de werknemer voor het eerst in aanmerking voor extra verlofdagen?—10
- Figuur 2-6: Vervaltermijn wettelijke vakantiedagen—12
- Figuur 2-7: Vervaltermijn bovenwettelijke vakantiedagen—14
- Figuur 2-8: Wijze waarop de vakantie vastgesteld wordt—16
- Figuur 2-9: Officiële en overige feestdagen (gewogen naar werknemersaantallen)—17

- Figuur 2-10: Aantal roostervrije dagen/jaar naar sector (min, max, gemiddelde) (n=26)—21
- Figuur 2-11: Invulling van roostervrije dagen of uren—22
- Figuur 2-12: Bepalingen over het recht op calamiteitenverlof—24
- Figuur 2-13: Expliciet benoemde gronden voor calamiteitenverlof, in cao's die niet verwijzen naar art. 4.1 Wazo (n=50) (% werknemers t.o.v. de gehele steekproef)—25
- Figuur 2-14: Afspraken over loondoorbetaling bij calamiteitenverlof—26
- Figuur 2-15: Afspraken over loondoorbetaling bij calamiteitenverlof uitgesplitst naar calamiteitenverlof cf. art 4.1 Wazo versus cao's met specifiek vermelde gronden—27
- Figuur 2-16: Aantal dagen verlof bij overlijden van partner en kind—30
- Figuur 2-17: Aantal dagen verlof bij overlijden van partner en kind, met onderscheid naar inwonend versus uitwonend—31
- Figuur 2-18: Aantal dagen verlof bij overlijden overige eerste graad familie—32
- Figuur 2-19: Aantal dagen verlof bij overlijden overige eerste graad familie, indien werknemer de uitvaart regelt of zaakwaarnemer is—33
- Figuur 2-20: Cao-afspraken over de duur van het rouwverlof—34
- Figuur 2-21: Loondoorbetaling bij rouwverlof—36
- Figuur 2-22: Cao-afspraken over de duur van het palliatief verlof—36
- Figuur 2-23: Loondoorbetaling bij palliatief verlof—38
- Figuur 2-24: Overige (meest voorkomende) vormen van buitengewoon verlof—40
- Figuur 2-25: Cao-afspraken over onbetaald verlof—41
- Figuur 2-26: Cao-afspraken over het bij- en/of verkopen van verlof—43

Tabellen

- Tabel 1-1: Onderzochte verlofvormen—5
- Tabel I-1: Werknemers met extra dagen o.b.v. leeftijd, per leeftijdscategorie (n=98)—47
- Tabel I-2: Gemiddeld aantal extra vakantiedagen naar sector en leeftijdscategorie, gewogen naar werknemers aantallen (n=44)—47
- Tabel I-3: Werknemers met extra dagen o.b.v. dienstjaren (n=98)—48
- Tabel I-4: Percentage werknemers met cao-afspraken over officiële en overige feestdagen—49
- Tabel I-5: Minimum, maximum, en gemiddeld aantal verplichte vrije dagen naar sector (gewogen naar werknemers aantallen)—50
- Tabel I-6: Loondoorbetaling overige vormen van buitengewoon verlof—50

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Cao's bevatten afspraken over een verscheidenheid aan verlofvormen. Het kan daarbij gaan om verlofvormen gericht op scholing en het combineren van arbeid en zorg, maar ook andere verlofvormen, zoals vakantiedagen, feestdagen, roostervrije dagen, blokdagen, het opnemen van onbetaald verlof, en de mogelijkheid om door middel van calamiteitenverlof en bijzonder/buitengewoon verlof tegemoet te komen aan de specifieke omstandigheden waarvoor verlof wenselijk en/of noodzakelijk is.

Onderzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft zich in recente jaren vooral gericht op verlofvormen aangaande scholing en het combineren van arbeid en zorg, met oog op de wetwijzigingen die zich op deze terreinen hebben voorgedaan.^{1,2} Breed opgezet onderzoek naar de veelheid aan cao-afspraken (d.w.z., over alle hierboven genoemde verlofvormen), heeft voor het laatst plaatsgevonden in 1998. Dit terwijl ook deze andere verlofvormen wel degelijk een belangrijke plaats innemen in de 'moderniseringslag' die momenteel gaande is op de arbeidsmarkt.³

Het huidige onderzoek voorziet in een geactualiseerde kijk op de verlofvormen die in Tabel 1-1 zijn opgesomd.

Tabel 1-1: Onderzochte verlofvormen

<i>Verlofvorm</i>	<i>Toelichting</i>
Vakantiedagen	Werknemers hebben jaarlijks recht op een wettelijk aantal vakantiedagen van viermaal de arbeidsduur per week (art. 7:634 BW). Boven dit wettelijke aantal wordt gesproken van 'bovenwettelijke' vakantiedagen. In een cao kunnen afspraken staan over deze extra vakantiedagen.
Feestdagen	Er is geen wettelijk recht op verlof op een (officiële) feestdag. In een cao kunnen afspraken staan over verlof op feestdagen en religieuze dagen, diversiteitsdagen, en of dit verlof betaald of onbetaald is en in welke mate de verlofkeuze vrij is in te vullen door de werknemer.
Roostervrije/ADV/ATV-dagen	Bij cao kan een kortere werktijd worden afgesproken, wat leidt tot roostervrije uren. Wanneer er sprake is van arbeidsduurverkorting (ADV), worden deze uren verrekend in de arbeidsduur per week of bouwt de werknemer extra verlofuren op. In het geval van arbeidstijdverkorting worden er meestal bij cao roostervrije dagen aangewezen. In een cao kunnen afspraken worden gemaakt over het aantal roostervrije uren, de mogelijkheid tot opsparen van de verlofuren en de mate waarin de verlofkeuze vrij in te vullen is door de werknemer.

- 1 In 2015 is bijvoorbeeld de Wet flexibel werken aangenomen door de Eerste Kamer; in 2018 de Wet Invoering Extra Geboorteverlof.
- 2 In het onderzoek Arbeid & Zorg (SZW/UAW, 2019) zijn de ontwikkelingen in kaart gebracht omtrent cao-afspraken over aanpassing van de contractuele arbeidsduur, afwijkingen van verlofregelingen met betrekking tot zorg zoals vastgelegd in de wet, en de mate waarin dit naar aanleiding van de nieuwe wetgeving is veranderd. In het onderzoek Leren en ontwikkelen 2020, zijn cao-afspraken met betrekking tot verlof voor scholing in kaart gebracht.
- 3 Professor Ton Wilthagen, [Nederland krijgt steeds meer verlof: 'We maken een moderniseringslag'](#), Nu.nl, 11 augustus 2022.

Verplichte vrije dagen/ blokdagen	Bij cao kunnen afspraken worden gemaakt over collectieve bedrijfssluitingen en verplichte vrije dagen.
Calamiteitenverlof of kort verzuimverlof	Volgens art. 4.1 Wet Arbeid en Zorg hebben werknemers recht op betaald calamiteiten- of kort verzuimverlof: <ul style="list-style-type: none"> als zij door een situatie van overmacht meteen vrij moet nemen; als een wettelijke of door overheid opgelegde verplichting niet buiten de werktijd kan worden vervuld; als de werknemer door bijzondere persoonlijke omstandigheden vrij moet nemen; bij het uitoefenen van het kiesrecht, wanneer dit niet buiten werktijd kan worden vervuld. In een cao kunnen afspraken worden gemaakt die hiervan afwijken.
Bijzonder of buitengewoon verlof	Bijzonder of buitengewoon verlof kan worden aangevraagd bij familieomstandigheden (bijv. bij overlijden/uitvaart, rouwverlof) of een bijzondere gebeurtenis (bijv. huwelijk en huwelijksjubilea van de werknemer of familielid, verhuizing, vakbondsactiviteiten, etc.). Buitengewoon verlof is niet wettelijk geregeld. In een cao kunnen afspraken staan over buitengewoon verlof, zoals voor welke redenen verlof kan worden opgenomen, hoe lang het verlof duurt en of het verlof betaald of onbetaald is.
Onbetaald verlof	Het opnemen van onbetaald verlof is alleen bij wet geregeld voor ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof (zie het onderzoek <i>Arbeid en Zorg</i> , in voetnoot 2 geciteerd). In de cao kunnen afspraken worden opgenomen over andere redenen voor onbetaald verlof, de maximale duur van het verlof en de voortzetting van pensioenopbouw tijdens het verlof.
Overig verlof	In aanvulling op bovenstaande categorieën is onderzocht wat voor overige afspraken er in de cao worden gemaakt omtrent verlof (niet zijnde afspraken rondom arbeid en zorg of scholing). Bijvoorbeeld mogelijkheden om verlof bij te kopen of te verkopen, en verschillen tussen groepen bij sommige verlofvormen.

1.2 Methodische toelichting

Voor dit onderzoek is de standaardsteekproef van SZW gebruikt, bestaande uit 98 reguliere cao's, tezamen van toepassing op 5,1 miljoen werknemers. De steekproef bestaat uit bedrijfstakcao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers en ondernemingscao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. De werknemers onder de steekproefcao's vormen 88% van het totaal aantal werknemers werkend onder een cao. Daarmee is het onderzoek representatief naar percentage werknemers.

De peildatum van het onderzoek is 31 december 2021; dit houdt in dat alle cao's met een expiratedatum op of na deze datum in het onderzoek zijn meegenomen. Voor cao's waarvan de expiratedatum vóór de peildatum ligt, is tot het einde van de dataverzamelingsperiode nagegaan of deze opnieuw zijn aangemeld. Was dit tot het einde van de dataverzamelingsperiode niet het geval, dan zijn wij ervan uitgegaan dat de geëxpireerde cao ongewijzigd wordt voortgezet en is de oude cao onderzocht.

Het huidige onderzoek betreft geen monitorings- of herhaalonderzoek: van een vergelijking met de onderzoeksresultaten uit 1998 is geen sprake, aangezien destijds met een andere steekproef en vragenlijst is gewerkt.

2 Verlofvormen

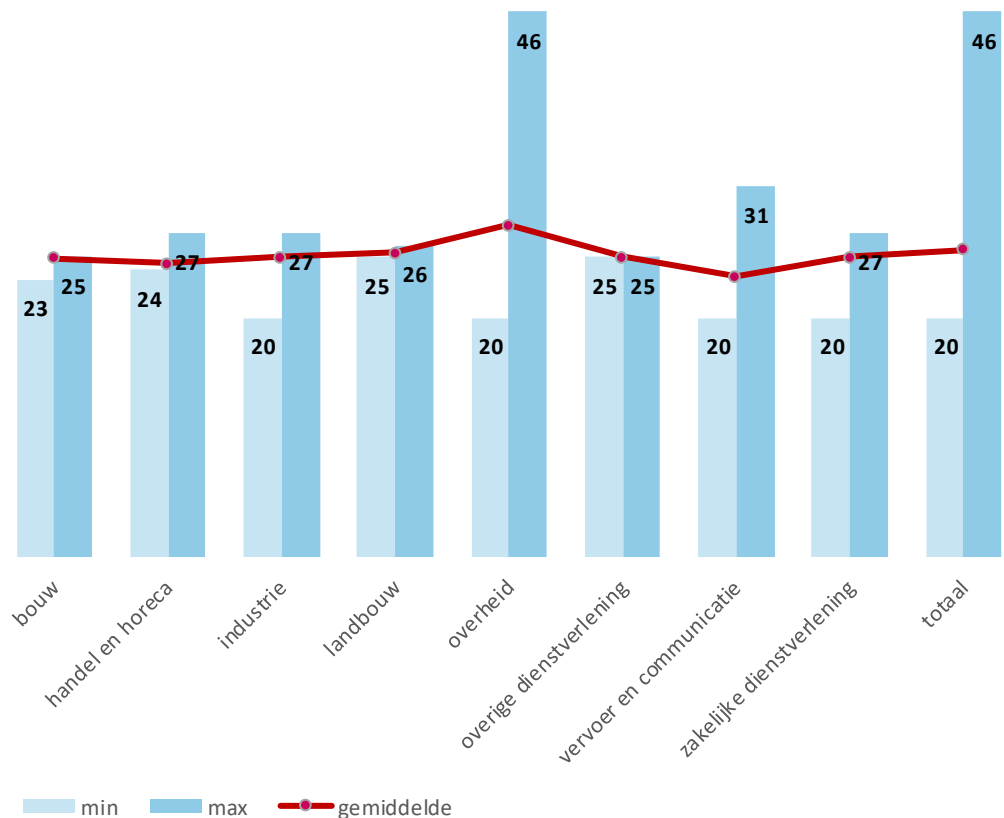
2.1 Vakantiedagen

2.1.1 Totaal aantal wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

In artikel 7:634 BW is geregeld dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week, of als de overeengekomen arbeidsduur is uitgedrukt in uren per jaar, van een overeenkomstige tijd. Dit betekent dat een werknemer met een arbeidsduur van 40 uur per week, 20 wettelijke vakantiedagen à 8 uur heeft; bij een 36-urige werkweek, betreft dit 20 dagen à 7,2 uur, etc. Naast deze wettelijke vakantie-uren, kunnen in cao's ook afspraken worden gemaakt over aanvullende vakantie-uren. Dan wordt er gesproken over bovenwettelijke vakantiedagen.⁴

Voor de cao's in de steekproef varieert het aantal vakantiedagen van minimaal 20 tot maximaal 45,5. Het gewogen gemiddelde is 25,6 dagen. Zie de figuur hieronder voor de sectorverdeling.

Figuur 2-1: Aantal vakantiedagen per sector (min, max, gemiddelde)⁵



⁴ [Rijksoverheid. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht?](#)

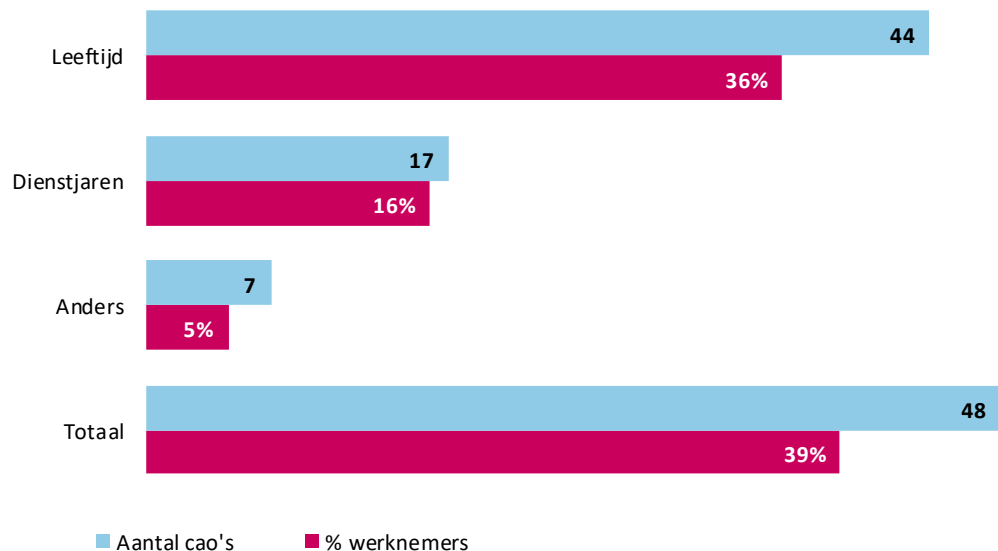
⁵ Het gemiddelde is gewogen naar werknemersaantallen.

Vakantiebijslag

Het percentage vakantiebijslag is in de meeste steekproefcao's 8% (89 cao's, van toepassing op 89% van de werknemers in de steekproef). In negen cao's (11% van de werknemers) is sprake van een hogere vakantiebijslag: tweemaal betreft dit 8,25% (cao Open Teelten en cao Timmerindustrie), en zevenmaal 8,33% (cao Glastuinbouw; cao Groen, Grond en Infrastructuur; cao Royal FloraHolland; cao Sanquín Bloedvoorziening; uitzendcao's ABU en NBBU, en cao Ziekenhuizen).

2.1.2 Groepen werknemers met extra verlofdagen

In aanvulling op de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen, kunnen werkgevers er voor kiezen om specifieke groepen werknemers extra verlofdagen toe te kennen. In 47 van de onderzochte cao's (39% van de werknemers in de steekproef), is een bepaling opgenomen over het toekennen van extra verlofdagen aan bepaalde groepen werknemers. Zoals blijkt uit Figuur 2-2, betreft het daarbij voornamelijk het toekennen van extra verlof op basis van leeftijd, gevolgd door extra verlof op basis van dienstjaren en overige redenen.

Figuur 2-2: Extra verlofdagen op basis van leeftijd, dienstjaren, of anders⁶

Hieronder volgt een voorbeeld van een cao waarin zowel extra verlof op basis van leeftijd als dienstjaren wordt toegekend.

De normale vakantie per jaar bedraagt:

- a. voor werknemers van 16 jaar en jonger 28 dagen
 voor werknemers van 17 en 18 jaar 26 dagen
 voor werknemers van 19 t/m 39 jaar 24 dagen
 voor werknemers van 40 t/m 44 jaar 24 dagen
 voor werknemers van 45 t/m 49 jaar 25 dagen
 voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 dagen
 voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 27 dagen
 voor werknemers van 60 jaar en ouder 28 dagen

- b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:
 voor werknemers met 10 dienstjaren 25 dagen

⁶ De verschillende onderdelen zijn niet gelijk aan het totaal omdat in sommige cao's meerdere gronden voor extra vakantiedagen naast elkaar bestaan.

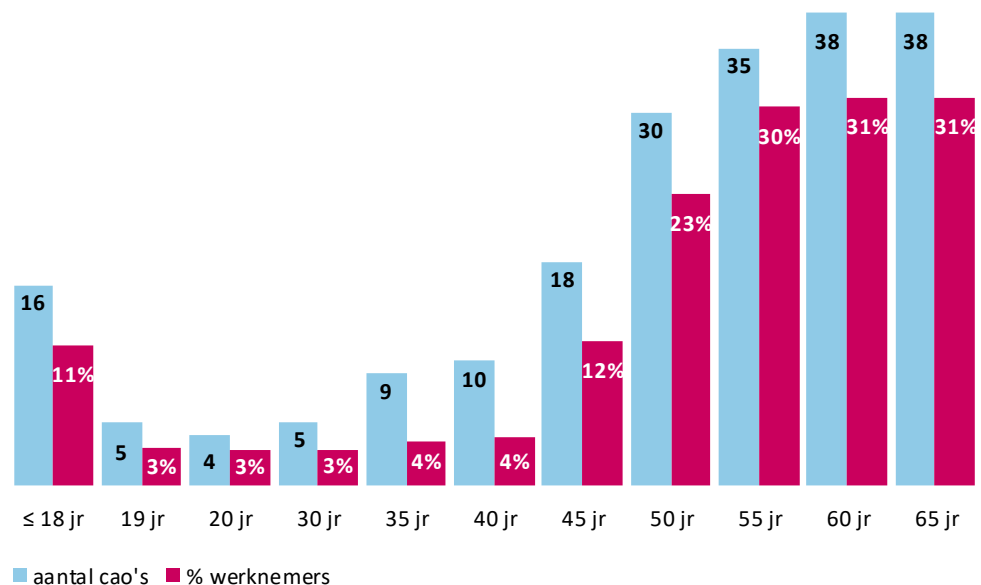
- voor werknemers met 15 dienstjaren 26 dagen
 voor werknemers met 20 dienstjaren 27 dagen
 voor werknemers met 25 dienstjaren 28 dagen
 voor werknemers met 30 dienstjaren 29 dagen
- c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband dan wel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert. **(Cao Beroepsgoederenvervoer)**

In de nu volgende sub-paragrafen worden de extra verlofdagen zoals vermeld in Figuur 2-2 nader toegelicht.

2.1.2.1 Extra verlofdagen op basis van leeftijd

In totaal worden in 44 cao's extra verlofdagen op basis van leeftijd toegekend, zie Figuur 2-2. Het kan daarbij gaan om extra dagen voor jongere werknemers (vooral in de leeftijdscategorie ≤ 18 jaar) of om extra dagen op latere leeftijd. Een aantal cao's bevat een afspraak voor beide groepen werknemers. In Figuur 2-3 is per leeftijdscategorie weergegeven hoeveel cao's een bepaling bevatten over extra verlof op basis van leeftijd, en het corresponderende percentage werknemers waarop dit betrekking heeft.

Figuur 2-3: Cao's met een bepaling over extra verlof op basis van leeftijd

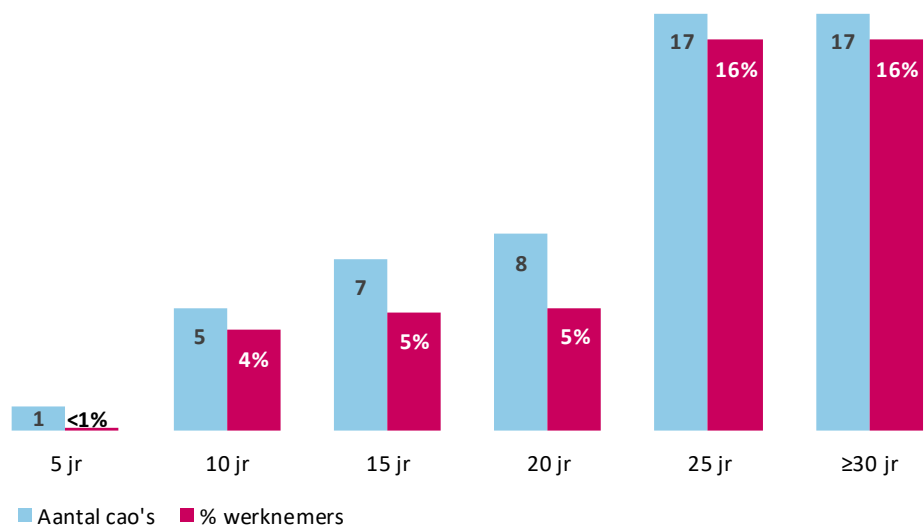


In 16 cao's (11% van de werknemers in de steekproef) worden extra verlofdagen toegekend aan werknemers in de leeftijdscategorie 18 jaar en jonger. Vervolgens krijgt tot de leeftijd van 45 jaar een relatief kleine groep werknemers extra verlofdagen; vanaf 45 jaar neemt dit aantal geleidelijk toe. Bij een leeftijd van 60 jaar en ouder, ontvangt 31% van de werknemers in de steekproef extra verlof o.b.v. leeftijd. In de leeftijdscategorie 60-65 jaar varieert het aantal dagen daarbij van 2,9 tot 11,5 per jaar (gewogen gemiddelde van 4,2 dagen/jaar); in de leeftijdscategorie vanaf 65 jaar varieert het aantal dagen van 2,9 tot 15,0 per jaar, met een gewogen gemiddelde van 4,6 dagen/jaar. In Tabel I-1, Bijlage I, is de variatie in het aantal extra verlofdagen per jaar op basis van leeftijd weergegeven naar leeftijdscategorie. In Tabel I-2, Bijlage I, is de sectorverdeling van het gemiddeld aantal extra dagen verlof per jaar naar leeftijdscategorie weergegeven.

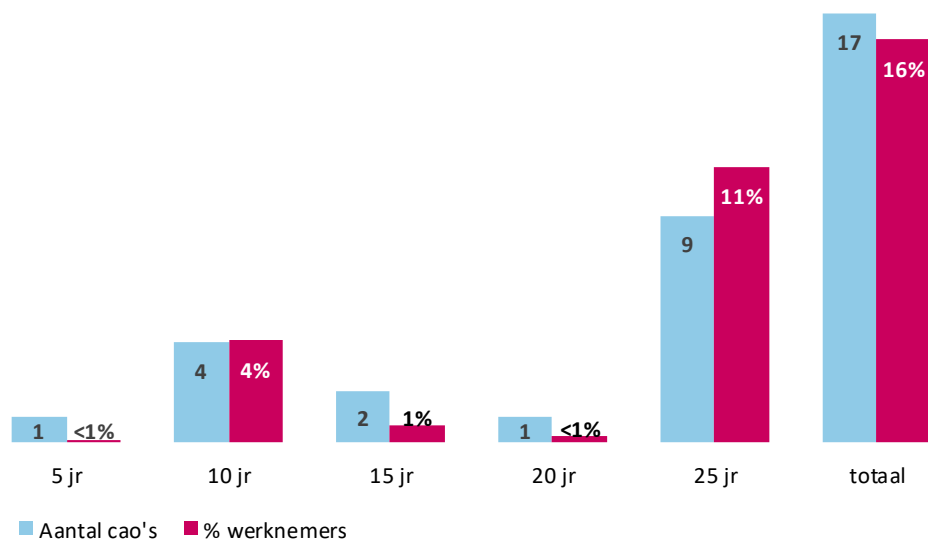
2.1.2.2 Extra verlofdagen op basis van dienstjaren

In 17 cao's (16% van de werknemers in de steekproef) zijn afspraken gemaakt over het toekennen van extra verlofdagen op basis van dienstjaren. In Figuur 2-4 is weergegeven hoeveel cao's een bepaling hebben over extra verlofdagen, en het corresponderende percentage werknemers. Uit Figuur 2-5 blijkt dat extra verlofdagen op basis van dienstjaren in de meeste cao's voor het *eerst* worden toegekend vanaf 25 jaar dienstverband; in negen cao's is dit het geval. In acht van deze negen cao's geldt dat het maximaal aantal extra verlofdagen daarbij direct bereikt wordt; alleen in de cao Zoetwarenindustrie loopt het aantal extra verlofdagen op bij het voortduren van het dienstverband (twee extra verlofdagen per jaar vanaf 25 dienstjaren, en drie extra verlofdagen per jaar vanaf 30 dienstjaren).

Figuur 2-4: Cao's met een bepaling over extra verlof op basis van dienstjaren



Figuur 2-5: Vanaf hoeveel jaren dienstverband komt de werknemer voor het eerst in aanmerking voor extra verlofdagen?



In de cao's waarin extra verlofdagen worden toegekend vanaf vijf jaar dienstverband (één cao), tien jaar dienstverband (vier cao's); 15 jaar dienstverband (twee cao's), en 20 jaar dienstverband (één cao), geldt telkens dat sprake is van een oplopend aantal extra verlofdagen bij toenemende duur van het dienstverband, maar het maximum aantal dagen en het moment waarop deze bereikt worden, loopt daarbij uiteen. Hieronder twee voorbeelden ter illustratie.⁷

Extra vakantierechten op basis van dienstjaren

Werknemers met een langer dienstverband hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Het betreft bij een fulltime dienstverband:

<i>10 dienstjaren</i>	<i>7,6 uur (1 dag)</i>	<i>8 uur (1 dag)</i>
<i>20 dienstjaren</i>	<i>22,8 uur (3 dagen)</i>	<i>24 uur (3 dagen)</i>
<i>30 dienstjaren</i>	<i>45,6 uur (6 dagen)</i>	<i>48 uur (6 dagen)</i>

(Cao Tankstations en Wasbedrijven)

De werknemer die op 1 maart van enig jaar in totaal 10 of meer jaren dan wel 120 of meer maanden, in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per jaar recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen:

<i>10-20 jaar of 120-240 maanden</i>	<i>1 dag per jaar</i>
<i>20-30 jaar of 240-360 maanden</i>	<i>2 dagen per jaar</i>
<i>30 jaar of 360 maanden of meer</i>	<i>3 dagen per jaar</i>

Hiervoor worden afzonderlijke arbeidsovereenkomsten, al of niet aaneengesloten, bij elkaar opgeteld. (Cao Groen, Grond en Infrastructuur)

In Bijlage I, Tabel I-3, is de variatie tussen het minimum en maximum aantal extra verlofdagen naar aantal jaren dienstverband weergegeven.

2.1.2.3 *Extra verlofdagen, overig*

In zeven cao's (5% van de werknemers in de steekproef) worden extra verlofdagen toegekend aan de hand van andere criteria dan leeftijd of dienstjaren. Deze overige redenen zijn: specifieke functie-/salarisgroepen (doorgaans hogere functie- of salarisgroepen die geen recht op overwerkvergoeding hebben); werknemers die in ploegendienst werken; handelsvertegenwoordigers; en, in het geval van de cao Metalelektro, werknemers met een 6-daagse werkweek. Zie hieronder voor de betreffende bepaling uit de cao Metalelektro).

4.1.4 Extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek

a. Als de werknemer volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken regelmatig 6 dagen per week werkt, heeft hij recht op extra vakantiedagen. Zie de volgende tabel. Deze extra vakantiedag/dagen valt/vallen op een zaterdag waarop de werknemer volgens zijn normale dienstrooster zou werken. [...]

<i>aantal zesdaagse werkweken per 52 weken volgens het normale dienstrooster</i>	<i>extra vakantie per 52 weken</i>
--	------------------------------------

<i>t/m 1 weken</i>	<i>1 dag (8 uren)</i>
<i>14 t/m 26 weken</i>	<i>2 dagen (16 uren)</i>
<i>27 t/m 39 weken</i>	<i>3 dagen (24 uren)</i>
<i>40 of meer weken</i>	<i>4 dagen (32 uren)</i>

(Cao Metalelektro)

⁷ Zie ook het eerder vermelde voorbeeld uit de cao Beroepsgoederenvervoer (paragraaf 0).

2.1.3 Vervaltermijn van de vakantiedagen

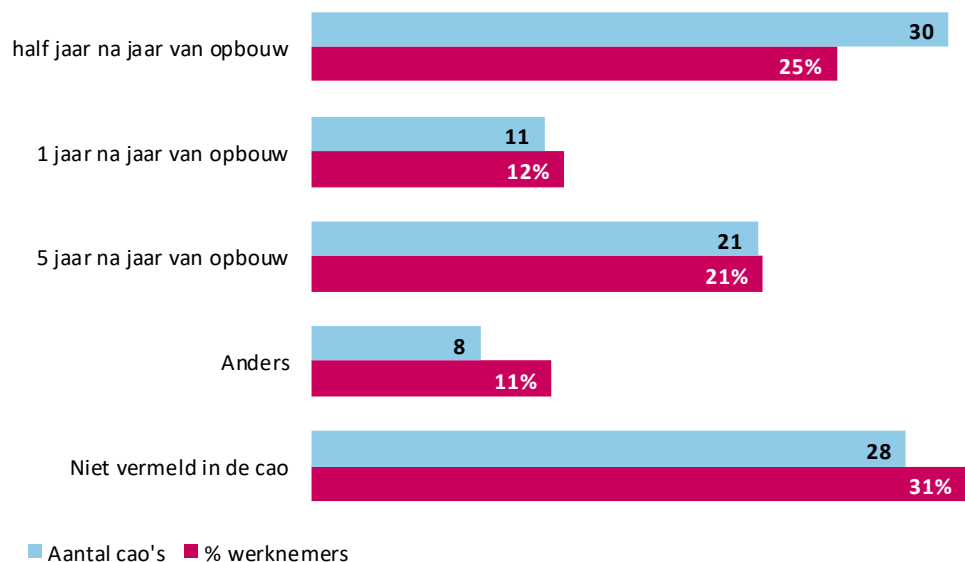
Volgens art. 640a BW vervallen niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen een half jaar na het jaar waarin deze dagen zijn opgebouwd; voor niet-opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat deze vijf jaar na het jaar van opbouw vervallen. Werkgevers kunnen in de cao een ruimere vervaltermijn opnemen.⁸

In 70 cao's (69% van de werknemers in de steekproef) bevat de cao een bepaling omtrent de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen; voor de bovenwettelijke vakantiedagen is dit het geval in 71 cao's (70% van de werknemers).

2.1.3.1 Cao-afspraken over de vervaltermijn van wettelijke vakantiedagen

Zoals af te lezen is uit Figuur 2-6, is voor 25% van de werknemers in de steekproef expliciet vermeld dat niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen een half jaar na het jaar van opbouw vervallen (d.w.z., de werkgever hanteert de wettelijk vastgestelde vervaltermijn). Voor 12% van de werknemers geldt dat de niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen een jaar na het jaar van opbouw vervallen; voor 21% van de werknemers is de vervaltermijn verruimd naar vijf jaar na het jaar van opbouw. Daarnaast zijn er twee cao's waarin de wettelijke vervaltermijn van een half jaar als uitgangspunt wordt genomen, maar werkgevers de mogelijkheid hebben om een ruimere vervaltermijn van vijf jaar te hanteren. Dit is het geval voor werkgevers die vallen onder de cao Retail Non-Food: zij kunnen er voor kiezen om, in overleg met de OR, de oude vervaltermijn van vijf jaar hanteren. De cao UWV biedt werknemers de mogelijkheid een verzoek in te dienen om de wettelijke vakantiedagen op te sparen voor een langere periode van aaneengesloten vakantie, waarbij dan ook een verjaringstermijn van vijf jaar wordt gehanteerd. Met oog op deze keuzemogelijkheid, zijn deze twee cao's zijn in de figuur onder de categorie 'anders' geschaard.

Figuur 2-6: Vervaltermijn wettelijke vakantiedagen



In drie andere cao's in de categorie 'anders', is eveneens sprake van een verruiming van de wettelijke vervaltermijn: in de cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit

8 [Rijksoverheid. Hoe kan ik mijn vakantiedagen opnemen?](#)

wordt bijvoorbeeld een vervaltermijn van drie jaar na het jaar van opbouw gehanteerd. In het geval van de uitzendcao's (NBBU en ABU), gelden er vanwege de fasesystematiek verschillende vervaltermijnen naar gelang de fase waarin de werknemer zich bevindt, zie het voorbeeld uit de cao NBBU hieronder.

In fase 1-2 en 3 vervallen in afwijking van artikel 7:640a BW de wettelijke vakantiedagen na één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. In fase 4 vervallen eveneens in afwijking van artikel 7:640a BW de wettelijke vakantiedagen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De bovenwettelijke dagen vervallen in alle fasen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. (Cao NBBU)

Tot slot wordt in de overige drie cao's⁹ in de categorie 'anders' vermeld dat het uitgangspunt is dat wettelijke vakantiedagen gedurende het jaar van opbouw worden opgenomen; meenemen naar een volgend jaar kan dan alleen bij wijze van uitzondering.

2.1.3.2 *Cao-afspraken over de vervaltermijn van bovenwettelijke vakantiedagen*

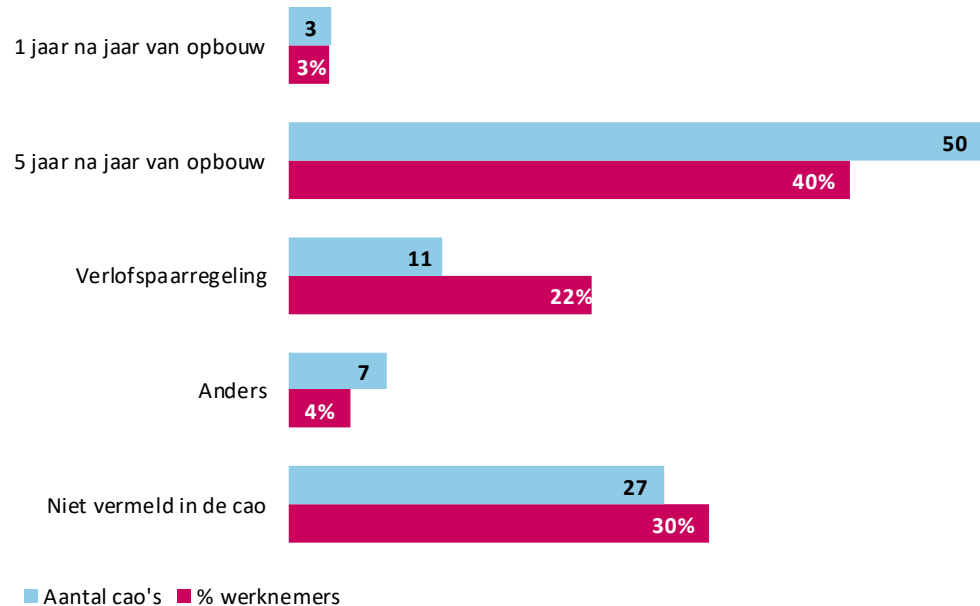
Zoals weergegeven in Figuur 2-7, geldt voor 40% van de werknemers dat niet-opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen vijf jaar na het jaar van opbouw vervallen. Daarnaast kan 22% van de werknemers gebruik maken van de mogelijkheid om de bovenwettelijke vakantiedagen toe te voegen aan een verlofspaarregeling; in dat geval verjaren de bovenwettelijke vakantiedagen niet. Hieronder is een voorbeeld opgenomen van een dergelijke bepaling uit de cao Grootwinkelbedrijven in levensmiddelen.

1. *De werknemer kan tijd sparen om op een later tijdstip op te nemen voor langdurig verlof. Op de gespaarde vrije tijd is de wettelijke verjaringstermijn niet van toepassing. Het te sparen tijdsaldo bedraagt maximaal zes maanden. De werknemer meldt vooraf dat hij wil tijdsparen.*
2. *Voor sparen komen in aanmerking:*
 - *de bovenwettelijke vakantie, dit zijn (bij de normale arbeidsduur) de vakantierechten boven 20 dagen of 160 uur per jaar; [...]*

(Cao Grootwinkelbedrijven in levensmiddelen)

In drie cao's wordt een kortere vervaltermijn gehanteerd van één jaar na het jaar van opbouw.

9 Kinderopvang; Royal FloraHolland; en Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening.

Figuur 2-7: Vervaltermijn bovenwettelijke vakantiedagen

Zeven cao's vallen in de categorie 'anders': Bouw en Infra; KPN; Nederlandse Universiteiten; Netwerkbedrijven; Provincies; Tata Steel; en Zwembaden. In de cao Bouw en Infra is bepaald dat werknemers via hun individueel budget vijf bovenwettelijke vakantiedagen per jaar krijgen. De werknemer kan die dagen niet meenemen naar het volgende jaar:

4.14.5 Verdere regels

De werknemer heeft het recht de dagen waarvan het loon of salaris via het individueel budget wordt betaald, vóór het eind van het kalenderjaar op te nemen. De werkgever maakt dit mogelijk.

Heeft de werknemer aan het eind van het kalenderjaar van die dagen over?

Dan mag hij ze niet meenemen naar het volgende jaar. (Cao Bouw en Infra)

Ook in de cao van KPN is bepaald dat niet-opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen niet kunnen worden meegenomen naar het volgende jaar, maar aan het eind van het jaar (via het Cao Budget) worden uitbetaald.

In de cao Netwerkbedrijven wordt een vervaltermijn van tien jaar gehanteerd. Werknemers onder de cao Zwembaden kunnen gebruik maken van een verlofspaarregeling, maar deze dagen moeten dan wel uiterlijk na tien jaar worden opgenomen. In de cao Tata Steel is bepaald dat voor werknemers van 45 jaar en ouder de vervaltermijn van vijf jaar niet geldt; voor deze groep werknemers vervallen de bovenwettelijke vakantiedagen niet. Werknemers die onder de cao Provinciale Sector vallen kunnen bovenwettelijk verlof kopen uit hun Individueel Keuze Budget. Gekocht verlof verjaart daarbij niet.

Tot slot zijn er in de cao Nederlandse Universiteiten voorwaarden verbonden aan de vervaltermijn van vijf jaar, zie hieronder.

Voor de meegenomen resterende bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat de werknemer binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven een schriftelijke afspraak met de

werkgever maakt over opname binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

*Indien de werknemer niet tijdig [...] een schriftelijke afspraak over latere opname als bedoeld onder d heeft gemaakt, is de werkgever gerechtigd - na overleg met de werknemer - tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze meegenomen bovenwettelijke vakantie-uren zal opnemen binnen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd. **(Cao Nederlandse Universiteiten)***

2.1.4 Aaneengesloten duur vakantie

In 74 cao's (78% van de werknemers) is een bepaling opgenomen over de aaneengesloten duur van de vakantie.

In ruim de helft van de gevallen (52 cao's, 58% van de werknemers) vermeldt de cao daarbij de mogelijkheid om een *bepaalde* duur van aaneengesloten vakantie op te nemen. Het betreft daarbij ofwel drie weken (51% van de werknemers), ofwel twee weken (7% van de werknemers). In 18 cao's (17% van de werknemers) is een bepaling opgenomen over de minimale en/of maximale duur van een aaneengesloten vakantie.¹⁰ De minimale duur bedraagt daarbij twee of drie weken. Waar een maximale duur vermeld is, betreft dit voornamelijk drie of vier weken. Uitzondering is de cao MSD, die de mogelijkheid biedt om zes weken aaneengesloten vakantie op te nemen:

*De werkgever stelt de vakantieplanning vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werknemer heeft het recht zijn vakantie, in overleg met de werkgever, zodanig op te nemen dat hij een aaneengesloten periode van tenminste drie weken doch in overleg een langere vakantie kan genieten. De werknemer mag, indien bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, in een vakantiejaar maximaal 6 weken aaneengesloten vakantie genieten. **(Cao Merck, Sharp en Dohme)***

In vier cao's (2% van de werknemers) is er sprake van een ander soort bepaling: in twee cao's hebben werknemers de mogelijkheid om eenmaal per twee jaar een langere aaneengesloten periode van vakantie op te nemen van zes respectievelijk zeven weken. In de cao Mode, Interieur, Tapijt- en Textielindustrie wordt werkgevers de mogelijkheid geboden om met de werknemer of MO (medezeggenschapsorgaan) afspraken te maken over de minimale duur van de aaneengesloten vakantie. Voor defensie personeel geldt dat zowel een aaneengesloten periode zomerverlof (drie weken) als winterverlof (twee weken) is vermeld.

2.1.5 Vaststellen van de vakantie

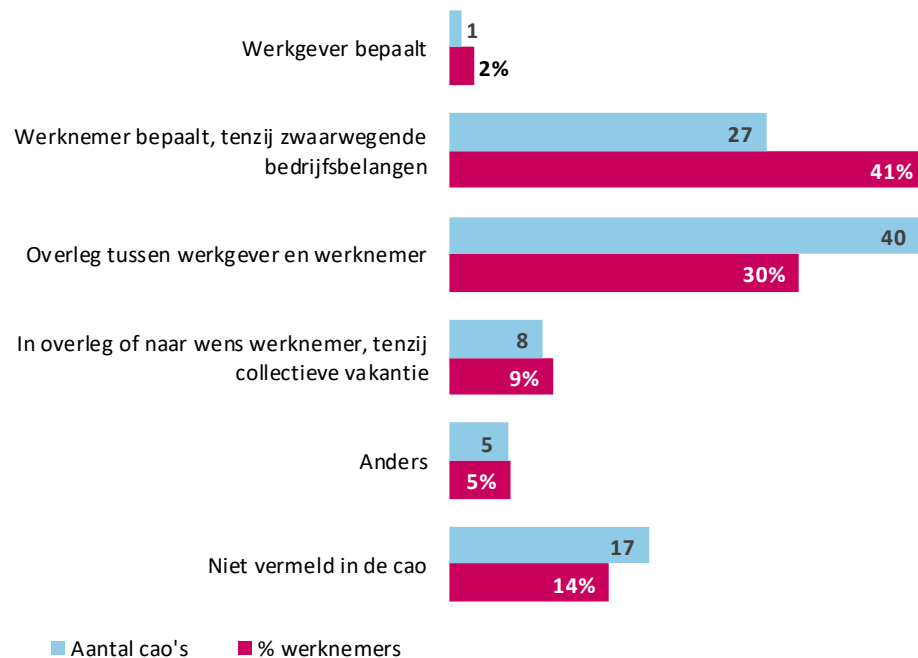
Art. 638 lid 2 BW schrijft voor dat de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dient vast te stellen overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten of een andere afspraak is vastgelegd in de cao.

In Figuur 2-8 is weergegeven wat er in de steekproefcao's is afgesproken over het vaststellen van de vakantie. In 17 cao's wordt geen afspraak vermeld, en geldt in principe de bepaling van Art. 638 lid 2 BW (tenzij op andere wijze een schriftelijke afspraak is vastgelegd). Binnen sommige bedrijven of branches kan er een collectieve

¹⁰ In vijf cao's is zowel een minimum als een maximum aantal weken vermeld; in 12 cao's enkel een minimum; in één cao enkel een maximum.

vakantie of bedrijfssluiting worden vastgesteld.¹¹ Anticiperend op die mogelijkheid, is in acht cao's (9% van de werknemers) een afspraak opgenomen dat de vakantie wordt vastgesteld naar wens van de werknemer, of in overleg tussen werkgever en werknemer, tenzij de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid om een collectieve vakantie vast te stellen.

Figuur 2-8: Wijze waarop de vakantie vastgesteld wordt¹²



2.2 Feestdagen

Er zijn in Nederland geen feestdagen met een wettelijk recht op een vrije dag. Wel zijn er officiële feestdagen, zgn. algemeen erkende feestdagen, vastgesteld.¹³ Bij cao of arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld welke (feest)dagen als doorbetaalde vrije dagen gelden. Met betrekking tot de viering van Bevrijdingsdag geldt sinds 1959 de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid om werknemers in de lustrumjaren op 5 mei vrijaf te geven met behoud van loon, mits de werkomstandigheden zich daar niet tegen verzetten en het bedrijfsbelang niet wordt geschaad. In 2019 heeft het kabinet het voorstel van de Staatscommissie Parlementair Stelsel overgenomen om van 5 mei een jaarlijkse vrije dag te maken. Op verzoek van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft de Stichting van de Arbeid dit kabinetsstandpunt onder de aandacht gebracht bij haar leden, met daarbij de notie dat het de decentrale verantwoordelijkheid is of invulling wordt gegeven aan de oproep van het kabinet, en zo ja, op welke wijze dit geregeld wordt.¹⁴ Op 28 april 2021 heeft de minister van BZK

11 In totaal is in 26 cao's (28% van de werknemers) de mogelijkheid om een collectieve aaneengesloten vakantie voor één of meerdere groepen werknemers, of een gehele bedrijfssluiting, vast te stellen. Dit betekent niet per definitie dat werkgevers van deze mogelijkheid gebruik maken.

12 Door afronding van de percentages werknemers op hele getallen telt het totaal op tot iets boven de 100%.

13 Rijksoverheid. *Wanneer zijn de officiële feestdagen in Nederland?.* [Wanneer zijn de officiële feestdagen in Nederland? | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/feestdagen)

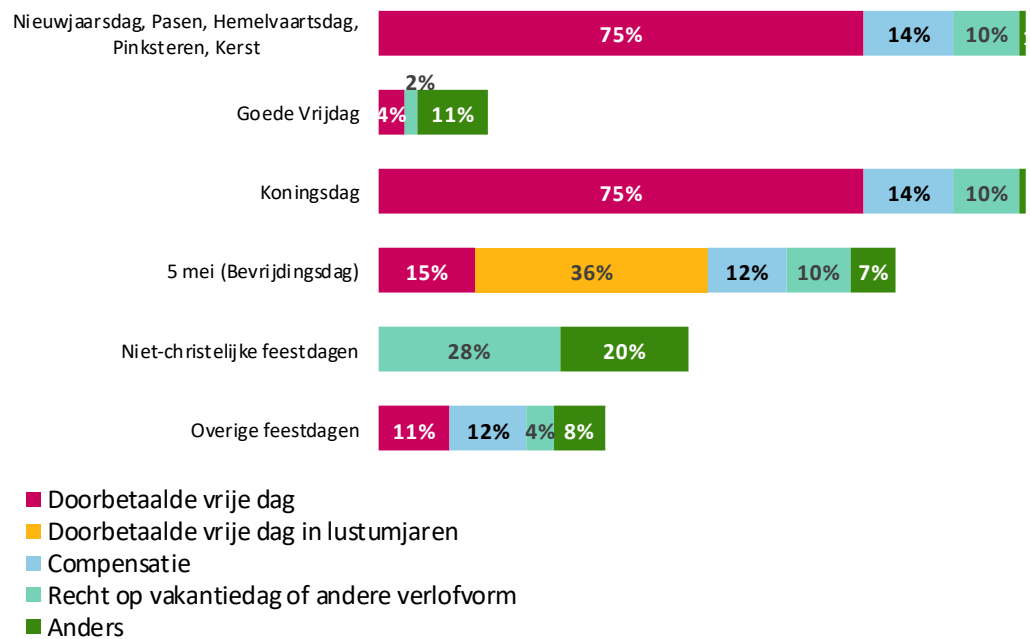
14 Stichting van de Arbeid. (2021, 5 maart). *5 mei Bevrijdingsdag.* [5 mei Bevrijdingsdag \(stvda.nl\)](https://www.stvda.nl/)

mede namens de minister van SZW de Tweede Kamer toegezegd om de ontwikkelingen ten aanzien van 5 mei in cao's te blijven volgen.¹⁵

2.2.1 Officiële en overige feestdagen

In Figuur 2-9 is samengevat hoeveel procent van de werknemers in de steekproef recht hebben op een vrije dag, of andere vorm van verlof, op officiële en overige feestdagen.

Figuur 2-9: Officiële en overige feestdagen (gewogen naar werknemersaantallen)



Met 'compensatie' worden twee specifieke verlofvormen bedoeld: 1) de werknemer werkt volgens een jaarurensystematiek waarbij in de cao is bepaald dat het aantal uren waarop jaarlijks arbeid moet worden verricht, wordt verminderd met het gebruikelijke aantal uren per dag voor elke feestdag niet vallend op een zaterdag of zondag, ook wel feestdagenverlof genoemd; 2) in de cao is bepaald dat wanneer een werknemer moet werken op een feestdag, de werknemer hiervoor vervangend verlof van een vergelijkbaar aantal uren krijgt. Compensatieverlof wordt verleend wanneer de werknemer vanwege de aard van het werk niet per definitie aanspraak kan maken op een vrije dag (bijvoorbeeld in de zorg, politie, etc.).

2.2.1.1 Nieuwjaarsdag, Pasen, Hemelvaartsdag, Pinksteren, Kerst en Koningsdag

Op Nieuwjaarsdag, Pasen, Hemelvaartsdag, Pinksteren, Kerst en Koningsdag heeft een meerderheid van de werknemers (89%) recht op een betaalde vrije dag dan wel compensatie wanneer zij moeten werken. 10% van de werknemers heeft recht op een vakantiedag of andere verlofvorm. In de cao Heineken is voor werknemers in ploegendienst een andere regeling van toepassing.

1. Ploegendienst: werken op een feestdag

De medewerker in ploegdienst werkt op een feestdag, behalve:

- a. als de feestdag volgens het dienstrooster van de medewerker op een roostervrije dag valt;*
- b. als de medewerker een verlofdag opneemt;*
- c. als werkgever besluit dat de medewerker niet hoeft te werken op basis van het werkaanbod. [...]*

3. Ploegendienst: werken op een feestdag & verlofopname

Als de medewerker in ploegendienst op een feestdag conform lid 1b van dit artikel verlof opneemt, houdt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben gekregen. Indien de feestdag niet valt op een zaterdag of zondag, hoeft de medewerker hiervoor geen verlofuren op te nemen. Als de feestdag op zaterdag of zondag valt, moet de medewerker hiervoor verlofuren opnemen.

(Cao Heineken)

2.2.1.2 Goede Vrijdag

Op Goede Vrijdag heeft maar een klein deel van de werknemers een betaalde vrije dag (4%). De categorie 'anders' op deze feestdag omvat twee typen bepalingen: voor 4% van de werknemers is de keuze aan de werkgever om wel of geen verlof, al dan niet met behoud van salaris te geven; voor 7% van de werknemers is vermeld dat zij bij gewetensbezwaren niet verplicht kunnen worden om te werken, zonder vermelding van een eventuele verlofvorm, zie het voorbeeld hieronder.

Heeft de werknemer gewetensbezwaren tegen werken op de dagen die we hieronder noemen? Dan kan hij dat melden bij de werkgever. De werkgever kan hem dan niet verplichten te werken op:

- *Zondagen*
- *Algemeen erkende christelijke feestdagen*
- *Rooms-katholieke feestdagen die in bepaalde plaatsen als een zondag worden gevierd*
- *Goede Vrijdag*

(Cao Metaal & Techniek)

2.2.1.3 5 mei

Voor iets meer dan 1/3 van de werknemers (36%) is 5 mei (Bevrijdingsdag) enkel in lustrumjaren een betaalde vrije dag; 15% van de werknemers heeft jaarlijks recht op een betaalde vrije dag, en nog eens 12% heeft jaarlijks recht op compensatie indien zij moeten werken op 5 mei (dus bezien staat in totaal voor 27% van de werknemers 5 mei gelijk aan een jaarlijks doorbetaalde verlofdag). Voor 7% van de werknemers is er sprake van een andere regeling, die voornamelijk inhoudt dat de werkgever de mogelijkheid heeft om 5 mei als collectieve vrije dag vast te stellen waarbij werknemers een verplichte vakantiedag moeten opnemen (dit is van toepassing op 6% van de werknemers).

2.2.1.4 Niet-Christelijke feestdagen

In 58 cao's (van toepassing op 48% van de werknemers is de steekproef) is een bepaling opgenomen over niet-Christelijke feestdagen. 28% van de werknemers heeft daarbij recht op een vakantiedag, of andere verlofvorm, om vrij te kunnen zijn op een niet-christelijke feestdag. Daarnaast heeft 3% recht op onbetaald vrij; 10% van de werknemers heeft het recht om één of meerdere erkende feestdagen in te ruilen voor een niet-Christelijke feestdag; voor de overige 7% werknemers bestaan er meerdere mogelijkheden naast elkaar: de werknemer mag dan bijvoorbeeld kiezen of hij/zij een vakantiedag opneemt of onbetaald verlof neemt, of er is sprake van een combinatie van betaald en onbetaald verlof.

2.2.1.5 Overige feestdagen

Voor 35% van de werknemers is er een bepaling opgenomen in de cao over overige feestdagen, betreffende: 1 mei¹⁶ (5%); een algemene verwijzing naar een bijzondere feest/gedenkdag door de werkgever aangewezen (14%); Oudejaars- en Kerstavond (<1%), en lokale feestdagen waaronder bijvoorbeeld carnaval (15%). Voor 11% van de werknemers is er daarbij sprake van een doorbetaalde vrije dag; 12% heeft recht op compensatie; 4% heeft recht op een vakantiedag of andere verlofvorm; en voor 7% van de werknemers geldt een andere regeling, waarbij de verlofvorm ofwel niet gedefinieerd is, of de werkgever overige feestdagen mag ruilen tegen erkende feestdagen.

Tabel I-4, Bijlage I, geeft met aanvullend detail aan of werknemers recht hebben op een doorbetaalde of onbetaalde vrije dag op de onderzochte feestdagen, dan wel de mogelijkheid hebben om met inzet van een andere verlofvorm vrij te nemen.

2.2.2 Diversiteitsdagen

Een andere ontwikkeling rondom feestdagen zijn zogenoemde diversiteitsdagen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan religieuze dagen die niet overeenkomen met de officiële (christelijke) feestdagen. Voor werknemers met een niet-christelijke religieuze achtergrond kan het belangrijk zijn om op deze dagen (betaald) verlof op te kunnen nemen. In mei 2021 is een motie ingediend door de Kamerleden Van Baarle en Den Haan, waarin verzocht wordt te onderzoeken in hoeverre diversiteitsdagen in cao's zijn opgenomen en, indien dit onvoldoende het geval blijkt, het onderwerp te agenderen bij sociale partners.¹⁷ Hoewel deze motie is verworpen door de Kamer, past het onderzoeken van dit type verlof binnen het belang dat wordt gehecht aan een inclusieve arbeidsmarkt en aandacht voor diversiteit in cao-afspraken.¹⁸ Diversiteit kan in sociaaleconomisch opzicht meerwaarde voor een organisatie hebben. Daarnaast kan diversiteitsbeleid worden ingezet bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie.

Binnen de onderzochte steekproefcao's, is voor <1% van de werknemers een bepaling opgenomen over diversiteitsverlof. Het betreft hier drie ondernemingscao's¹⁹ waarin werknemers één betaalde, vrij inzetbare diversiteitsdag krijgen. Zie het voorbeeld uit de cao Achmea hieronder.

Je mag 1 diversiteitsdag per kalenderjaar opnemen. Een diversiteitsdag sluit aan bij het diversiteitsbeleid van Achmea. Je mag deze dag opnemen voor een activiteit die past bij jouw religie of levensovertuiging. Of bijvoorbeeld activiteiten die samenhangen met arbeidsparticipatie van allochtonen, vrouwen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten. (Cao Achmea)

2.3 Roostervrije en ADV-dagen

Bij cao kan een aantal roostervrije uren worden vastgelegd als verkorting van de werktijd (arbeidstijdverkorting, ATV), of deze kunnen ontstaan doordat per week meer uren wordt gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (arbeidsduurverkorting, ADV). Over het algemeen worden atv-dagen als roostervrije dagen door de werkgever ingepland, terwijl adv-uren op een later moment door de werknemer kunnen worden opgenomen als verlof. Op ATV en ADV-dagen zijn geen

16 Dag van de Arbeid.

17 Kamerstukken II 2020/2021, 29 544, nr. 1054

18 *Interne en externe flexibiliteit 2020* (UAW/SZW/2020).

[MinSZW | Directie UAW - Interne en externe flexibiliteit - Interne en externe flexibiliteit \(uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl\)](#)

19 Achmea, APG Groep, en NN.

wettelijke bepalingen van toepassing. Van roostervrije uren wordt vooral gebruik gemaakt in bedrijven waar met werkroosters wordt gewerkt.

2.3.1 Aantal roostervrije dagen per jaar

In 26 cao's (26% van de werknemers) is een bepaling opgenomen over roostervrije uren. Hiermee wordt alleen op cao's bedoeld waarin roostervrije uren standaard tot de invulling van de werktijd behoren; niet om cao's waarin dit een keuzemogelijkheid is waar de werknemer optioneel gebruik van kan maken.²⁰

Het aantal roostervrije dagen per jaar loopt uiteen van 3,5 tot 26, met een gewogen gemiddelde van 14,6 dagen/jaar.²¹ Hieronder volgen drie voorbeelden uit de cao's van NS (26 roostervrije dagen), Textielgoederen en aanverwante artikelen (13 roostervrije dagen), en de Timmerindustrie (afhankelijk van de arbeidsduur per week, oplopend van 7 tot 20,9 dagen per jaar):

Voor werknemer met een 36-urige werkweek geldt een basisarbeidspatroon van gemiddeld 9 diensten van gemiddeld 8 uur arbeidstijd per 14 dagen. Dit patroon wordt bereikt door het inroosteren van 26 WTV-dagen op jaarbasis. De WTV-dagen die tijdens het gegarandeerde (vervangende) zomerverlof zijn ingeroosterd, vallen vrij en kunnen door werkgever worden aangewezen.

2. In overleg tussen werkgever en werknemer (individuele functies) dan wel met instemming van de OR (niet-individuele functies) zijn afwijkingen mogelijk. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, geldt het arbeidspatroon in lid 1.
(Cao NS)

2.2 Arbeidstijdverkorting (ATV)

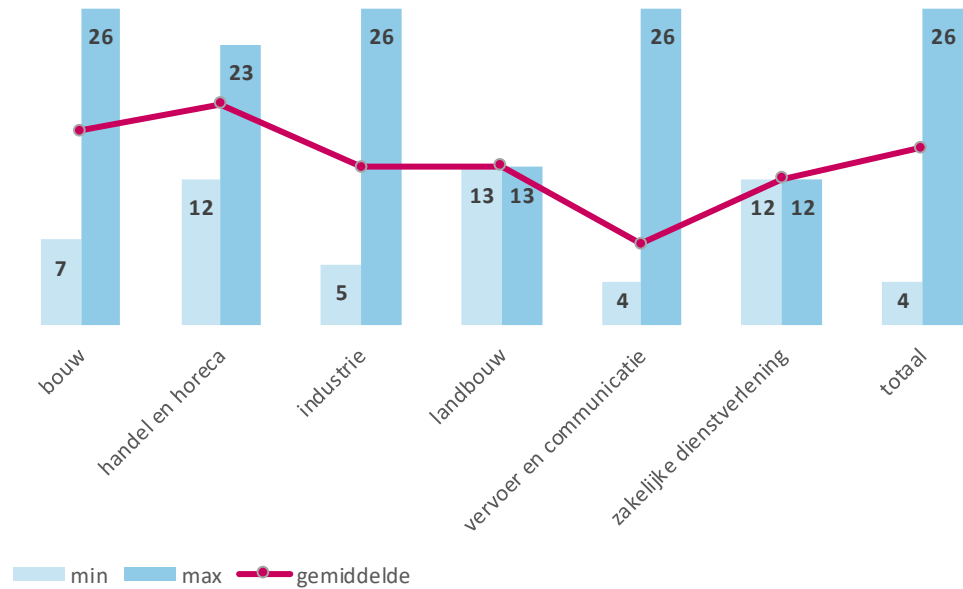
In het verleden is de arbeidstijdverkorting (ATV) van 2 uur ingevoerd. Inmiddels geldt in de meeste ondernemingen een standaard 38-urige werkweek. Maar er zijn nog steeds bedrijven met een werkweek van 40 uur. Daar hebben de werknemers per week 2 uur ATV, dus recht op 2 uren vrij. Die 2 vrije uren kunnen op verschillende manieren, in tijd of in geld, worden opgenomen. De werkgever beslist hoe - in goed overleg met de OR, PVT en individuele werknemers. Als er een OR is, moet die instemmen met de gekozen ATV-vorm. **(Cao Textielgoederen)**

De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37,5 uur per week en kan variëren tussen de 36 en 40 uur. [...] De arbeidsduur is bepalend voor het aantal ATV-uren. **(Cao Timmerindustrie)**

De sectorverdeling is weergegeven in Figuur 2-10 (afgerond op hele getallen). Cao's in de sectoren overheid en overige dienstverlening bevatten geen bepalingen over roostervrije dagen.

20 15% van de werknemers (11 cao's) hebben de mogelijkheid om wekelijks meer te werken dan de overeengekomen contracturen (variërend van 2 tot 4 uur) om zo compensatie-uren op te sparen voor opname op een later moment. In dit onderzoek worden dit soort optionele ADV- of compensatie-uren buiten beschouwing gelaten.

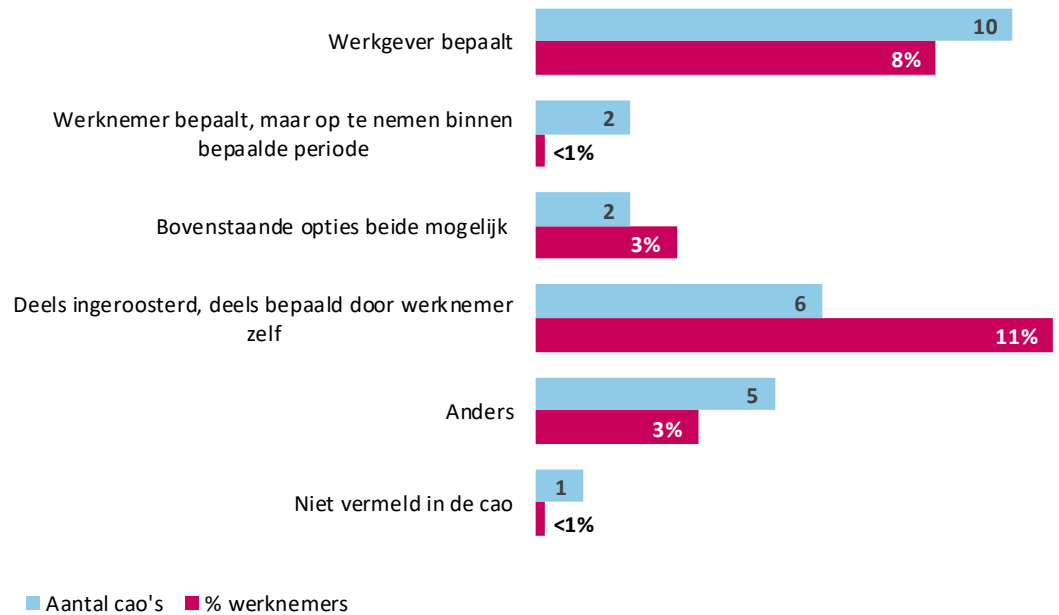
21 Alleen de cao's met een afspraak over roostervrije uren zijn meegenomen (n=26).

Figuur 2-10: Aantal roostervrije dagen/jaar naar sector (min, max, gemiddelde) (n=26)²²

2.3.2 Invulling van de roostervrije uren/dagen

In 25 van de 26 cao's waarin roostervrije uren worden toegekend, is de wijze waarop deze uren of dagen worden ingevuld vermeld (zie Figuur 2-11). Voor 8% van de werknemers roostert de werkgever alle roostervrije uren in. Voor 3% van de werknemers geldt dat in de cao is vermeld dat de werkgever de mogelijkheid heeft om de uren in te roosteren, maar wanneer dit uitblijft, de werknemer de uren alsnog zelf mag opnemen in het lopende kalenderjaar. De meest voorkomende regeling is dat een deel van de uren door de werkgever wordt ingeroosterd, en de werknemer de overige uren vrij mag opnemen. Dit is van toepassing op 11% van de werknemers. De categorie 'Anders' betreft voornamelijk cao's waarin de werknemer de mogelijkheid heeft om de roostervrije dagen uit te laten betalen en/of in te zetten in keuzesysteem (ook wel naar verwezen als Cao à la Carte, Persoonlijk Budget, etc.). Kiest de werknemer hier niet voor, dan kan de werkgever de uren inroosteren.

²² Het gemiddelde is gewogen naar werknemersaantallen. Alleen de cao's met een afspraak over roostervrije uren zijn meegenomen (n=26).

Figuur 2-11: Invulling van roostervrije dagen of uren

2.3.3 Opsparen van de roostervrije uren/dagen

Tot slot wordt in zeven cao's (11% van de werknemers) de mogelijkheid geboden om de roostervrije uren op te sparen. In vijf cao's geldt daarbij dat deze opgespaarde uren niet verjaren; in twee cao's is niet vermeld hoe lang de uren opgespaard kunnen worden.

2.4 Verplichte vrije dagen

Op blokdagen of verplichte vrije dagen, bepaalt de werkgever dat er door één of meer groepen werknemers, niet kan worden gewerkt en er verplicht verlof moet worden opgenomen. Hierop zijn geen wettelijke bepalingen van toepassing. De mogelijkheid om een collectieve aaneengesloten vakantie vast te stellen is reeds aan bod geweest in paragraaf 2.1.5. In deze paragraaf worden cao-afspraken over *overige* verplichte vrije dagen toegelicht, bijvoorbeeld werkdagen aansluitend op erkende feestdagen en weekenden.

In 53 cao's (42% van de werknemers) wordt de mogelijkheid vermeld om collectieve vrije dagen vast te stellen.²³ Meestal (36% van de werknemers) is daarvoor eerst overleg met de Ondernemingsraad of vergelijkbaar medezeggenschapsorgaan nodig. Voor 31% van de werknemers wordt de verlofvorm die moet worden ingezet voor de verplichte vrije dag vermeld: dit betreft vakantiedagen voor 29% van de werknemers, en voor iets minder dan 3% een andere verlofvorm. Dat gaat dan bijvoorbeeld om de keuze tussen verschillende verlofvormen (vakantie, IKB-verlof, onbetaald verlof), inzet van compensatie-uren, of de mogelijkheid om op een andere dag te werken of thuis te werken.

Het moment waarop verplichte vrije dagen kunnen worden ingesteld, is voor 6% van de werknemers gespecificeerd: voor 3% van de werknemers kan de werkgever

²³ Wanneer hierin ook de mogelijkheid om een collectieve aaneengesloten vakantie vast te stellen wordt meegeteld, betreft het 58 cao's (44% van de werknemers).

verplichte vrije dagen vaststellen tussen een feestdag en het weekend ; voor nog eens 3% is er een andere bepaling opgenomen. Het gaat dan om de dagen tussen Kerstmis en Oud & Nieuw; drie dagen voorafgaand of volgend op een feestdag, en; in het geval van de cao Heineken, om eerste en tweede Kerstdag, Oudjaar en Nieuwjaarsdag, zie hieronder.

Werkgever kan vóór 1 januari in overleg met de betreffende Ondernemingsraad van het aantal vakantie-uren, waarop de medewerker aanspraak heeft, er 16 vakantie-uren aanwijzen als 2 verplichte collectieve verlofdagen. Deze verplichte collectieve verlofdagen kunnen uitsluitend aangewezen worden op de navolgende dagen: eerste en tweede Kerstdag, Oudjaar en Nieuwjaarsdag. (Cao Heineken)²⁴

Het aantal verplichte vrije dagen dat werkgevers volgens de cao maximaal kunnen vaststellen, ligt tussen de één en zeven dagen/jaar, met een (gewogen) gemiddelde van 2,8. De sectorverdeling is opgenomen in Bijlage I, Tabel I-5.

2.5 Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg, art. 4.1. Lid 1 van dit artikel luidt als volgt:

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a.** onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;*
- b.** zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;*
- c.** een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;*
- d.** de uitoefening van het actief kiesrecht. (Art. 4.1, lid 1, Wazo)*

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer verstaan: het ophalen of verzorgen van een ziek kind; overlijden en uitvaart van huisgenoten en directe familieleden (1^e en 2^e graad); en spoedeisend, onvoorzien of niet buiten werktijd te plannen doktersbezoek. Onvoorziene omstandigheden zijn bijvoorbeeld een gesprongen waterleiding, brand, en dergelijke. Bij cao kunnen nadere afspraken worden gemaakt over calamiteitenverlof en kan worden afgeweken van het recht op doorbetaling bij het opnemen van calamiteitenverlof.

Voor de steekproefcao's is onderzocht of de cao een bepaling bevat over het recht op calamiteitenverlof, het recht op doorbetaling, en of de tijdsduur van het op te nemen verlof gelijk is aan de wettelijke bepaling (kort en billijk) of dat een ruimere tijdsduur wordt toegestaan.

2.5.1 Cao afspraken over calamiteitenverlof

Voor de steekproefcao's is onderzocht of de cao een bepaling bevat over het recht op calamiteitenverlof. Dit is voor 96% van de werknemers in de steekproef het geval: de cao Gemeenten en cao Grafimedia bevatten geen afspraak over calamiteitenverlof (4% van het totaal aantal werknemers in de steekproef).

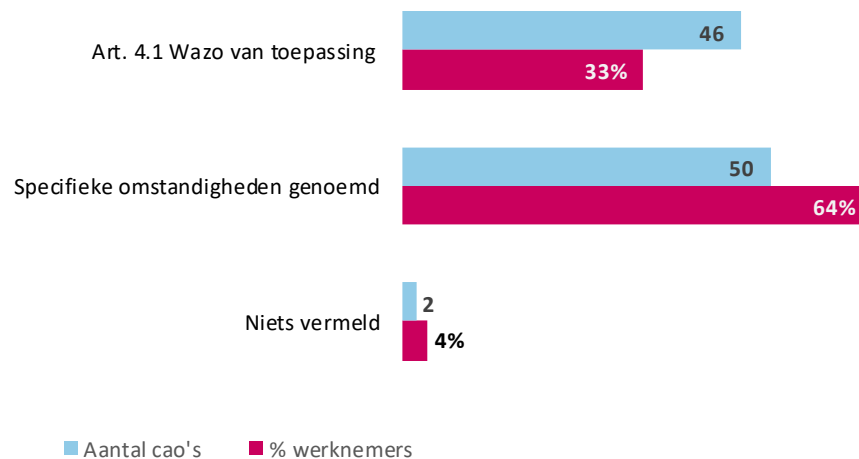
De twee voornaamste manieren waarop er in de cao's afspraken zijn geformuleerd over calamiteitenverlof, is door:

²⁴ Deze bepaling uit de cao Heineken hangt samen met de eerder aangehaalde regeling omtrent feestdagen, zoals weergegeven in paragraaf 2.2.1.

- verwijzing naar art. 4.1 Wet Arbeid en Zorg, waarbij de in dat wetsartikel opgenomen bepalingen toepasselijk worden verklaard. Dit is over het algemeen de meest uitgebreide vorm van calamiteitenverlof wat betreft de gronden en/of omstandigheden waarvoor verlof verkregen kan worden.
- het benoemen van de specifieke gronden en/of omstandigheden waarvoor (calamiteiten)verlof wordt verleend, zonder verwijzing naar art. 4.1 Wet Arbeid en Zorg. De term calamiteitenverlof wordt daarbij niet altijd expliciet vermeld. De gronden en/of omstandigheden die in de cao genoemd worden als reden voor verlof, zijn daardoor minder omvattend dan de opsomming in art. 4.1 Wazo.

In de figuur hieronder zijn deze afspraken weergegeven voor de steekproefcao's.

Figuur 2-12: Bepalingen over het recht op calamiteitenverlof



2.5.1.1 Cao-afspraken over calamiteitenverlof met verwijzing naar art. 4.1 Wazo

In 46 cao's (33% van de werknemers) worden de bepalingen uit art. 4.1 Wet Arbeid en Zorg toepasselijk verklaard; ongeveer 2/3 van deze werknemers²⁵ krijgt daarbij ook het salaris volledig doorbetaald. In een aantal gevallen wordt ook een ruimere regeling toegepast ten aanzien van de toegestane tijdsduur. Een voorbeeld hiervan, is de cao Technische Groothandel.

Artikel 43 - Arbeid en zorg zie ook Bijlage 3-B

1. Voor de hierna genoemde verlofvormen is de Wet arbeid en zorg (Wazorg) van toepassing:

a. [...]

e. Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof (100% doorbetaald.)

BIJLAGE 3-B: VERLOFREGELINGEN

Bron: 43 lid 1 sub e CAO Technische Groothandel en artikel 4:1 Wazorg.

Wanneer: Recht op verlof met behoud van loon voor korte tijd vanwege

(i) onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;

(ii) zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;

(iii) door de wet opgelegde verplichting;

(iv) de uitoefening van actief kiesrecht.

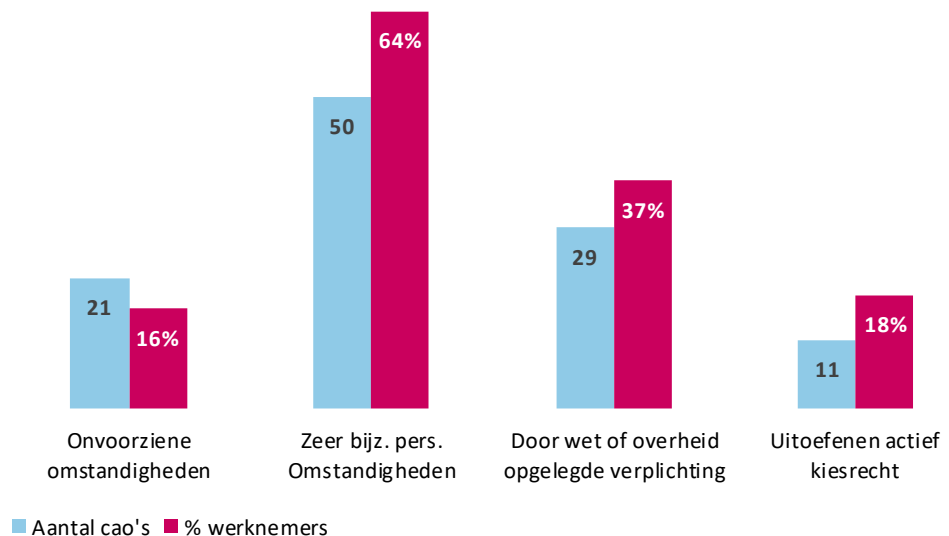
²⁵ 20% van de werknemers in de steekproef.

Duur: Net zolang tot de situatie is opgelost, in het algemeen enkele uren tot enkele dagen. (Cao Technische Groothandel)

2.5.1.2 Cao-afspraken over calamiteitenverlof zonder verwijzing naar art. 4.1 Wazo

In 50 cao's (64% van de werknemers) vermeldt de cao alleen specifieke gronden waarvoor verlof wordt toegekend.²⁶ Zoals weergegeven in Figuur 2-13, omvat dit in alle gevallen verlof bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, maar in mindere mate het vervullen van een wettelijk opgelegde verplichting en onvoorziene omstandigheden (resp. 29 en 22 cao's), en nog minder vaak het uitoefenen van het actief kiesrecht (11 cao's).

Figuur 2-13: Expliciet benoemde gronden voor calamiteitenverlof, in cao's die niet verwijzen naar art. 4.1 Wazo (n=50) (% werknemers t.o.v. de gehele steekproef)



Ter illustratie van bovenstaande, volgen hier twee voorbeelden. In de cao Hoveniersbedrijf in Nederland wordt het recht op calamiteitenverlof benoemd, maar uitsluitend toegelicht voor bijzondere persoonlijke omstandigheden en onvoorziene omstandigheden (overlijden, calamiteit, en acute zorgtaak). Onduidelijk is of de werknemer aanspraak kan maken op verlof bij het vervullen van een door wet of overheid opgelegde verplichting en bij het uitoefenen van het actief kiesrecht.

*Artikel 49 Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon
Lid 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder de volgende situaties in ieder geval worden begrepen:*

1^e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders, inwonende schoon- of pleegouders en van inwonende eigen of pleegkinderen bestaat dit recht gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie.

[...]

3^e d. bij zowel het overlijden een dag als bij de begrafenis of crematie een dag van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen,

²⁶ In 15 van deze cao's (12% van de werknemers) wordt daarbij de term 'calamiteitenverlof' expliciet gebruikt.

kleinkinderen, (pleeg)ouders, grootouders, schoon(groot)ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e). Voor deze laatste dag geldt: mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.

[...]

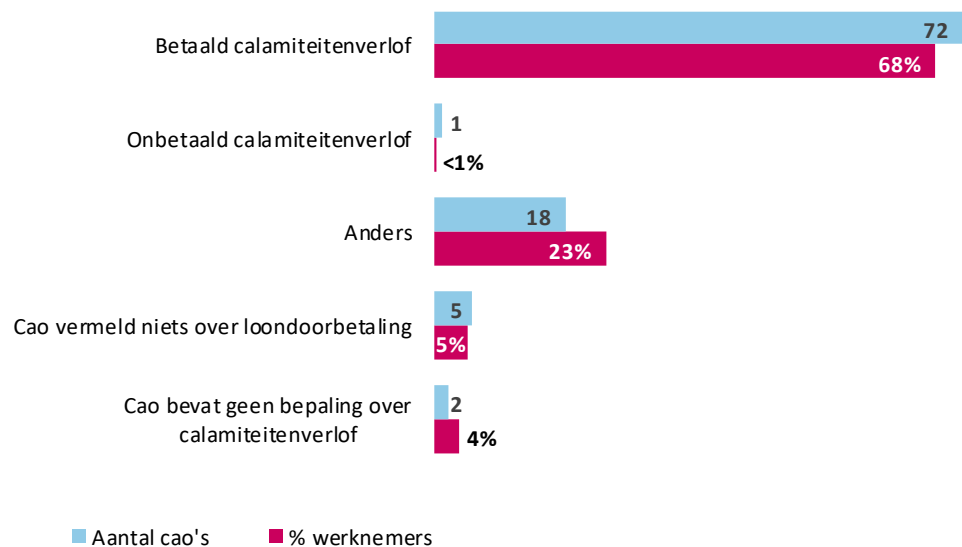
5^e Dit recht bestaat voor de korte tijd die nodig is om een regeling te treffen in geval van calamiteit of een acute zorgtaak. (Cao Hoveniersbedrijf)

In de cao Beroepsgoederenvervoer wordt de term calamiteitenverlof niet genoemd, maar worden wel enkele aspecten die daaronder vallen, toegekend als bijzonder verlof, te weten: overlijden, uitoefenen van het kiesrecht, en voor "een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur".

2.5.2 Loondoorbetaling bij calamiteitenverlof

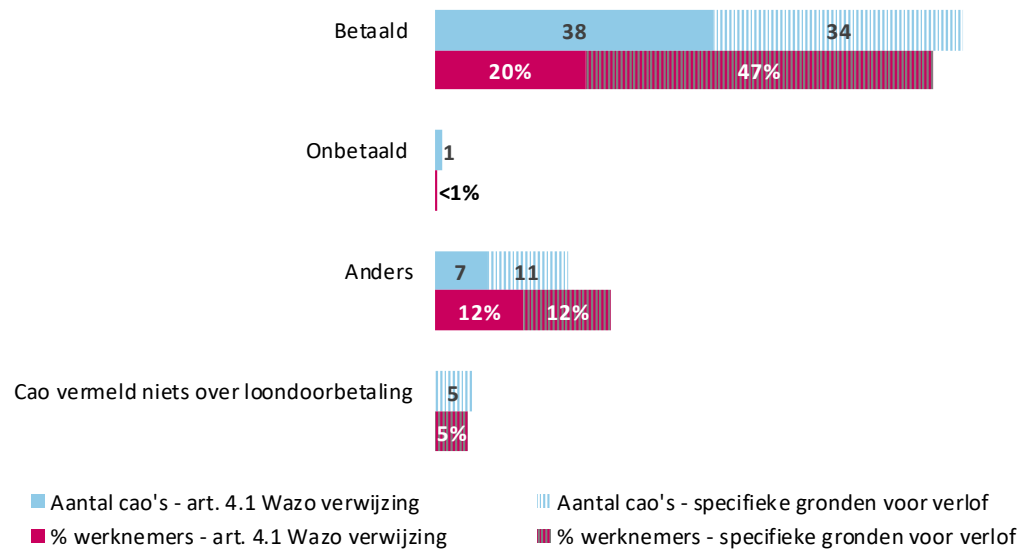
Zoals reeds aangegeven, kan bij cao worden afgeweken van het recht op doorbetaling bij het opnemen van calamiteitenverlof. Voor 68% van de werknemers bevat de cao een bepaling dat het salaris tijdens het calamiteitenverlof wordt doorbetaald, zie Figuur 2-14.

Figuur 2-14: Afspraken over loondoorbetaling bij calamiteitenverlof



Daarbij moet worden aangetekend dat Figuur 2-14 zowel de cao's omvat waarin het recht op calamiteitenverlof geheel conform art. 4.1 Wazo is omschreven (46 cao's, 33% van de werknemers), als de cao's waarin uitsluitend specifieke gronden voor verlof worden vermeldt (50 cao's, 64% van de werknemers). Het recht op betaald verlof voor deze laatste genoemde cao's, lijkt daarmee uitsluitend betrekking te hebben op die specifieke gronden, en niet alle gronden of omstandigheden zoals genoemd in art. 4.1 Wazo. Om het onderscheid tussen deze twee typen bepalingen in beeld te brengen, zijn de cao-afspraken over loondoorbetaling bij calamiteitenverlof in Figuur 2-15 uitgesplitst naar deze twee groepen cao's.

Figuur 2-15: Afspraken over loondoorbetaling bij calamiteitenverlof uitgesplitst naar calamiteitenverlof cf. art 4.1 Wazo versus cao's met specifiek vermelde gronden



Van de cao's waarin expliciet wordt vermeld dat het recht op calamiteitenverlof conform art. 4.1 Wazo wordt toegekend, wordt in 8 cao's gebruik gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid uit art 4.7 Wazo wat betreft loondoorbetaling. Eenmaal is het calamiteitenverlof daarbij onbetaald; in de overige gevallen (7 cao's, van toepassing op 12% van de werknemers in de steekproef) is sprake van een ander soort afspraak, Meestal betreft dat een bepaling dat niet alle verlofgronden uit art. 4.1 Wazo worden doorbetaald maar alleen specifiek benoemde gebeurtenissen. Een voorbeeld hiervan is de cao van de Sociale Verzekeringsbank. Acute zorgtaken, doktersbezoek, het voldoen aan een wettelijke verplichting, en overlijden en uitvaart van familie worden doorbetaald, voor het overige vermeldt de cao:

In alle overige situaties die onder de werking van art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg vallen, wordt de werknemer niet-doorbetaald verlof toegekend voor een korte naar billijkheid te rekenen tijd, mits hij zo mogelijk ten minste 24 uur tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens vertegenwoordiger van het verzuim kennis geeft. (Cao Sociale Verzekeringsbank)

In de cao Nederlandse Universiteiten is het recht op doorbetaling gelimiteerd tot twee dagen per jaar. Werkgevers vallend onder de cao Mode-, Interieur, Tapijt en Textielindustrie, kunnen kiezen uit twee regelingen:

Er zijn 2 verschillende regelingen (Regeling 1 en 2) voor buitengewoon verlof. In deze regelingen die van toepassing zijn bij calamiteiten- en ander kort verzuimverlof wordt, voor wat betreft de loonbetaling, afgeweken van artikel 4:1 (calamiteiten en ander kort verzuimverlof) van de Wet arbeid en zorg:

Regeling 1 is de standaardregeling voor buitengewoon verlof en is terug te vinden in de bijbehorende tabel. Je behoudt wel je wettelijk recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, maar je werkgever betaalt alleen je periode-inkomen door in de gevallen die worden genoemd in de tabel in de cao. Daarnaast kan je werkgever ook kiezen voor een andere regeling,

Regeling 2. [...] In Regeling 2 kent je werkgever jou 1 extra betaalde vrije dag per vakantiejaar toe. Je behoudt wel je wettelijk recht op calamiteiten- en

ander kort verzuimverlof, maar je periode-inkomen wordt niet doorbetaald.
(Cao Mode-, Interieur, Tapijt en Textielindustrie)²⁷

In de 11 overige cao's waarin sprake is van een andere afspraak t.a.v. de loonbetaling, wordt eveneens het verlenen van betaald calamiteitenverlof beperkt tot specifiek omschreven situaties (zie het voorbeeld uit de cao Bouw & Infra hieronder) en het stellen van een limiet aan het aantal dagen betaald calamiteitenverlof per jaar. In de cao Bouw & Infra is bijvoorbeeld bepaald dat de werknemer alleen recht op betaald calamiteitenverlof heeft in het geval van een noodsituatie thuis:

Bij situaties omschreven in 3.6.1, 3.6.2 en 3.6.3 betaalt de werkgever geen loon of salaris. Dit in afwijking van de wet. Als compensatie ontvangt de werknemer - via zijn individueel budget - de geldwaarde van 24 uren per kalenderjaar. [...]

*Heeft de werknemer te maken met een noodsituatie thuis? En gaat het om een situatie die niet is genoemd in 3.6.1, 3.6.2 of 3.6.3? Bijvoorbeeld een gesprongen waterleiding of brand? Dan geeft de wet hem recht op betaald calamiteitenverlof. Dit verlof is beperkt tot het aantal uren dat in redelijkheid nodig is om de noodsituatie op te lossen. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon of het salaris. **(Cao Bouw & Infra)²⁸***

Volgens de uitzendcao's wordt voor uitzendovereenkomsten met uitzendbeding het recht op betaald calamiteitenverlof opgebouwd door reservering van een percentage van het loon:

5. Voor het kort verzuim en bijzonder verlof reserveert de uitzendonderneming 0,6% van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Dit wordt verhoogd met de wachttagcompensatie conform artikel 25 lid 4.

*6. Wanneer de uitzendkracht kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde reservering betaald, voor zover de reservering toereikend is. **(Cao ABU)***

Tot slot zijn er cao's waarin werknemers de mogelijkheid krijgen om de tijd die zij afwezig zijn, in te halen of anderszins te compenseren:

*Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend zonder behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd, waarbij de werknemer het recht krijgt om de loonderving te compenseren, hetzij door de werktijd in te halen hetzij door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd. **(Cao Recreatie)***

In totaal is in 8 cao's (11% van de werknemers), een bepaling opgenomen over de inzet van vakantiedagen bij calamiteitenverlof. In 5 cao's hoeven de vakantiedagen daarbij niet voor alle vormen van calamiteitenverlof te worden ingezet maar alleen voor bepaalde redenen voor verlof die niet doorbetaald worden (bijvoorbeeld voor het uitoefenen van het kiesrecht). In het geval van de cao Verzekeringsbedrijf wordt de helft van het genoten calamiteitenverlof betaald en de andere helft afgetrokken van de bovenwettelijke vakantie-uren; bij Albert Heijn kan de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren, ADV en extra vakantie-uren op basis van leeftijd en dienstjaren sparen om hiermee betaald verlof opnemen, waaronder calamiteitenverlof; volgens de cao

27 De tabel waarnaar wordt verwezen in regeling 1, omvat het overlijden en de uitvaart van eerste en tweede graad familie uitvoeren van wettelijke verplichtingen.

28 Onder 3.6.1, 3.6.2 en 3.6.3 zijn onder andere opgesomd het overlijden en de uitvaart van familie, uitoefenen van het kiesrecht, en het voldoen aan een wettelijke verplichting.

Uitgeverijbedrijf worden de verlofuren in tijd afgeschreven, de waarde van de verlofuren afgeboekt van het persoonlijk keuzebudget, of niet-gewerkte uren kunnen binnen vier weken worden ingehaald.

2.6 Buitengewoon verlof

Buitengewoon verlof (ook wel bijzonder verlof genoemd) is niet wettelijk geregeld. In de cao kunnen afspraken worden gemaakt over de situatie waarin werknemers een beroep kunnen doen op buitengewoon verlof, de duur van het verlof, eventuele voorwaarden, en of het salaris al dan niet doorbetaald wordt tijdens het verlof²⁹.

Voor alle werknemers in de steekproef bevat de cao één of meerdere bepalingen over buitengewoon verlof. In de paragrafen die volgen, is uiteengezet voor welke situaties of gebeurtenissen werknemers buitengewoon verlof kunnen opnemen en of het salaris doorbetaald wordt tijdens het verlof. Voor een aantal vormen van verlof, zijn ook de duur van het verlof en aanvullende details ten aanzien van de afspraak toegelicht. Dit is het geval voor verlof bij overlijden van partner, kind en overige eerste graad familie en/of huisgenoten, rouwverlof, en palliatief verlof.

2.6.1 *Verlof bij overlijden van familie*

De omgang met verlies en rouw door werknemers, is een onderwerp dat toenemende maatschappelijke en politieke aandacht krijgt. In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft onderzoeksbureau Panteia in 2022 een inventarisatie uitgevoerd naar regelingen omtrent rouwverlof, bij het verlies van een partner, kind of ouder.³⁰ Het onderzoek van Panteia brengt de verlofregelingen bij overlijden en rouw in kaart voor een steekproef van 105 cao's in diverse branches. De door Panteia gehanteerde steekproef overlapt deels met de steekproefcao's uit het huidige onderzoek.

Uit de bevindingen van het onderzoek door Panteia komt naar voren dat werknemers bij overlijden van een partner en kinderen vaak verlof krijgen van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart. In cao's waarin een specifiek aantal dagen verlof is geformuleerd, gaat het meestal om vier dagen of meer. Vooral bij uitwonende kinderen en ouders is er vaker sprake van een vast aantal dagen (meestal twee). Indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart, wordt vaak een ruimere verlofregeling gehanteerd.

De resultaten van het huidige onderzoek sluiten aan bij de bevinding van Panteia. Hieronder wordt voor de steekproefcao's het verlof bij overlijden van partner en eerste graad familie toegelicht.

2.6.1.1 *Verlof bij overlijden van partner en kind*

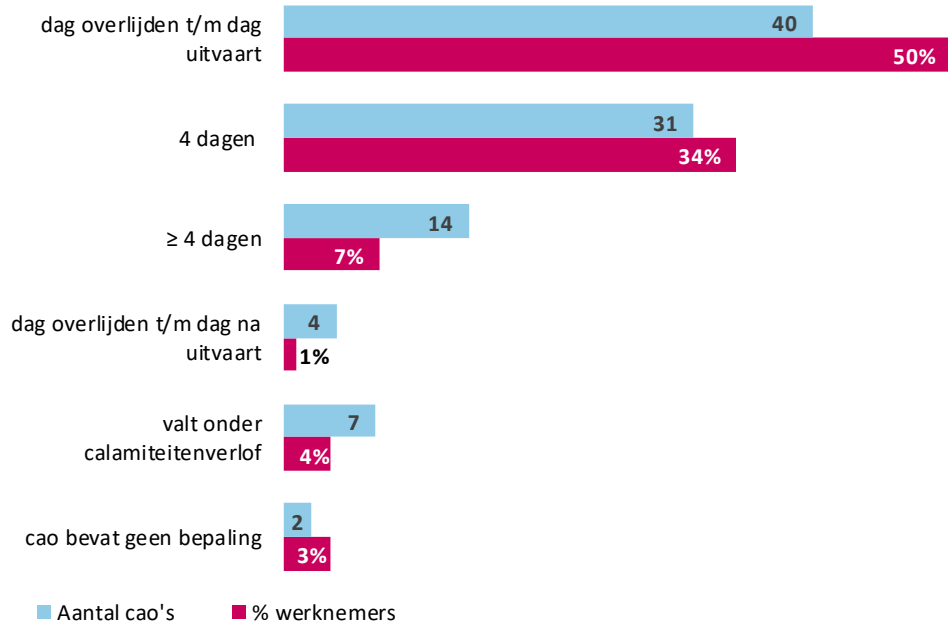
Voor 93% van de werknemers (89 cao's) bevat de cao een bepaling met betrekking tot verlof vanwege overlijden van de partner of een kind van de werknemer. In zeven cao's (4% van de werknemers) is geen specifieke bepaling over buitengewoon verlof bij overlijden opgenomen, maar komt het recht op verlof overeen met het wettelijk

29 Rijksoverheid. *Wanneer kan ik recht op bijzonder of buitengewoon verlof? Wanneer heb ik recht op bijzonder of buitengewoon verlof? | Rijksoverheid.nl*

30 Faun, H., Kemp, S. van der, Oeveren, L. van & Steenwijk, J. (2022). Rouw en werk. Inzichten in behoeften, mogelijkheden en best practices bij het ondersteunen van rouwende medewerkers. Zoetermeer: Panteia.

recht op calamiteitenverlof.^{31,32} Er zijn twee cao's (Gemeenten en Grafimedia) waarin niets wordt vermeld over de mogelijkheid om verlof op te nemen vanwege overlijden.

Figuur 2-16: Aantal dagen verlof bij overlijden van partner en kind



Zoals blijkt uit Figuur 2-16, krijgt 50% van de werknemers in de steekproef bij het overlijden van partner of kind verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart; 34% heeft recht op vier dagen verlof; 7% op meer dan vier dagen, waarbij het aantal dagen uiteenloopt van vijf tot 10 dagen; en 1% van de werknemers krijgt verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart.

Hieronder volgen twee voorbeelden van cao's waarin tien dagen verlof wordt gegeven. Zoals het voorbeeld van de cao Bouw & Infra illustreert, is in cao's waarin tien dagen verlof wordt toegekend vaak sprake van het samenvallen van verlof bij overlijden en rouwverlof.

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de volgende situaties:

- Bij overlijden van de partner of van een inwonend kind zonder partner: twee kalenderweken.
- Bij overlijden van een (schoon)ouder en een uitwonend kind of kind met partner, inclusief de dag van begrafenis of crematie: twee dagen. Wanneer de werknemer ook de begrafenis of crematie moet regelen, de tijd die daarvoor nodig is en maximaal vijf dagen. **(Cao Verzekeringsbedrijf)**

3.5.2 Rouwverlof

De werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof bij het overlijden van een familielid zoals bedoeld in 3.5.1. Werkt de werknemer in deeltijd? Dan

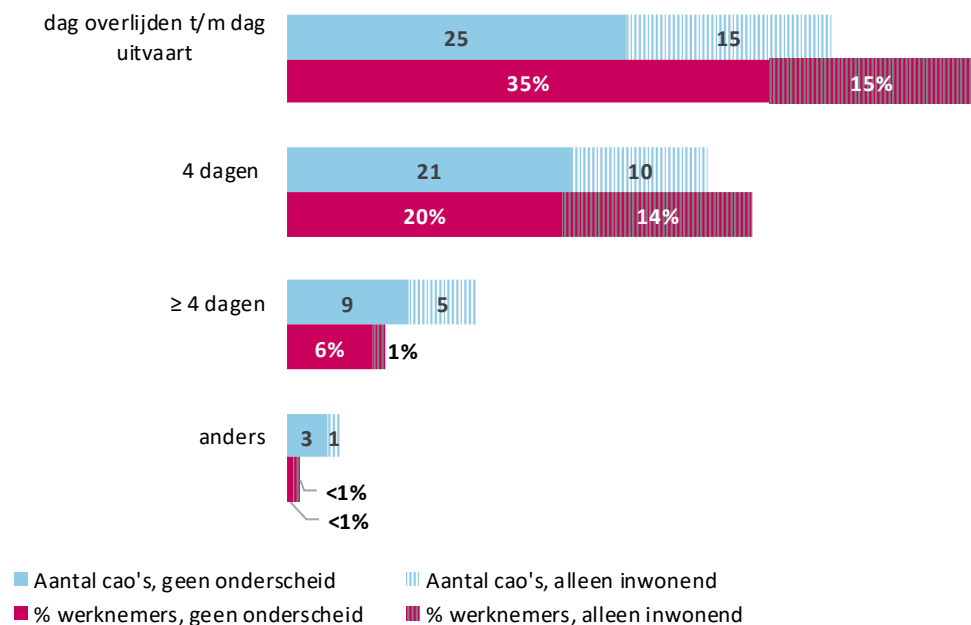
31 De wet schrijft geen specifieke duur voor, maar kent een recht toe op calamiteitenverlof bij overlijden en de lijkbezorging van familie in de eerste en tweede graad voor een 'korte naar billijkheid te berekenen tijd'.

32 In de cao's van ING en NN is naast calamiteitenverlof een algemene bepaling opgenomen dat werknemers bij bijzondere omstandigheden waarvoor zij verlof willen, een beroep kunnen doen op buitengewoon verlof. Verlofregelingen zijn uitgewerkt op Intranet. Ook in de cao Nederlandse Universiteiten is bepaald dat werkgevers op lokaal niveau nadere regelingen kunnen vaststellen of werknemers op verzoek buitengewoon verlof kunnen verlenen. Mogelijk gelden er bij deze werkgevers dus ruimere verlofregelingen dan in de cao-tekst terug te vinden is.

heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur. Het verlof begint in beginsel direct aansluitend op het overlijden. **(Cao Bouw & Infra)**

De bepaling uit de cao voor het Verzekeringsbedrijf laat zien dat in cao-afspraken omtrent verlof bij overlijden soms onderscheid wordt gemaakt tussen inwonende kinderen versus uitwonende kinderen. In Figuur 2-17 zijn de bevindingen uit Figuur 2-16 uitgesplitst naar cao-afspraken die dit onderscheid niet toepassen wel en cao-afspraken die dit onderscheid wel onderscheid maken.

Figuur 2-17: Aantal dagen verlof bij overlijden van partner en kind, met onderscheid naar inwonend versus uitwonend



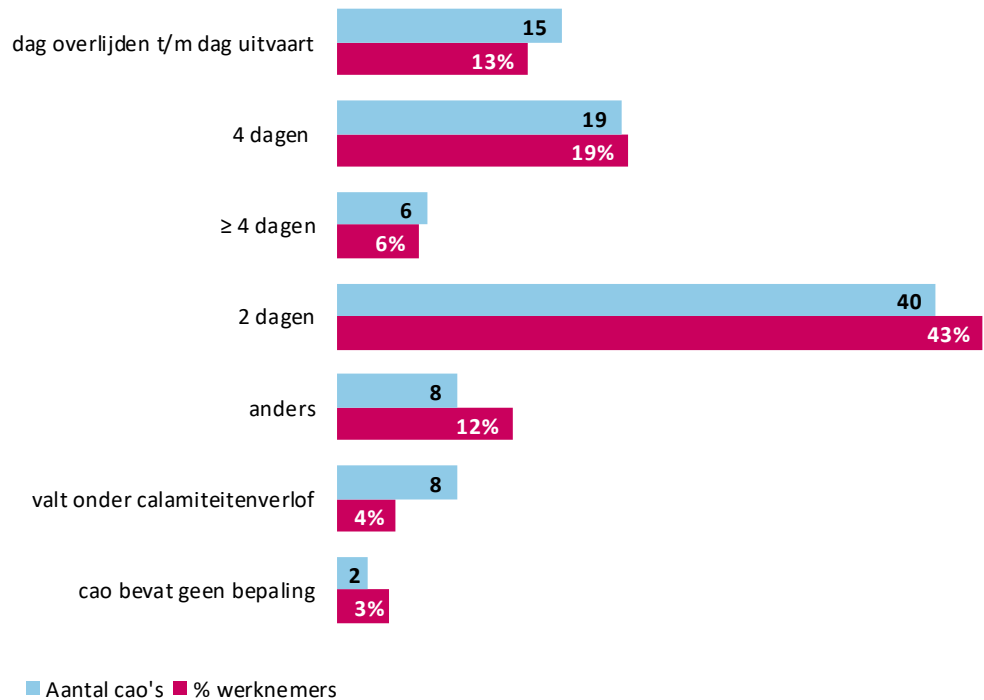
Uit Figuur 2-17 blijkt dat 35% van de werknemers bij het overlijden van partner, in- en uitwonende kinderen verlof krijgt vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart; bij 15% van de werknemers is van een dergelijke verlofduur alleen sprake bij partner en *inwonende* kinderen.³³ Uitwonende kinderen worden in dat geval onder 'overige eerste graad familie' geschaard, waarvoor vaak een kortere verlofduur geldt. Dit wordt verder toegelicht in paragraaf 2.6.1.2.³⁴

2.6.1.2 Verlof bij overlijden van overige eerste graad familie

Bij het overlijden van overige eerste graad familie (zoals toegelicht, betreft dit de ouders en soms ook de uitwonende kinderen), is er vaak sprake van minder ruime cao-afspraken voor wat betreft de duur van het verlof.

33 In één cao (APG Groep) wordt onderscheid gemaakt tussen partner enerzijds en overige eerste graad familie anderzijds. Alleen bij overlijden van de partner krijgt de werknemer verlof van overlijden tot en met uitvaart; zowel in- als uitwonende kinderen vallen in die cao onder overige eerste graad familie waarvoor de werknemer vier dagen verlof krijgt.

34 In vier cao's (Merck, Sharp en Dohme; Open Teelten; Retail Non-Food; en Slagersbedrijf) wordt ook onderscheid gemaakt naar *eigen* inwonende kinderen versus inwonende stief- en pleegkinderen.

Figuur 2-18: Aantal dagen verlof bij overlijden overige eerste graad familie

Zoals blijkt uit Figuur 2-18, krijgt 13% van de werknemers voor zowel partner en kind als ouders verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Het grootste deel van de werknemers (43%) krijgt twee dagen verlof bij overige eerste graad familie. Voor 12% van de werknemers (8 cao's) is er sprake van een andere afspraak over de duur van het verlof. Van de cao's in de categorie 'anders' krijgen werknemers in drie cao's, drie dagen verlof bij het overlijden van de ouders (cao Zwembaden) of ouders en uitwonende kinderen (cao Huisartsenzorg en cao Albert Heijn).³⁵ In de overige vijf cao's in de categorie 'anders' is sprake van een ruimere regeling voor inwonende ouders en/of kinderen. Bijvoorbeeld, werknemers die onder de cao Glastuinbouw vallen, krijgen alleen verlof op de dag van de uitvaart in het geval van overlijden van een uitwonende ouder, maar bij een inwonende ouder de dag van overlijden tot en met de uitvaart. In de cao Open Teelten is het volgende bepaald:

In plaats van het bepaalde in de WAZO maakt de werknemer in de onderstaande situaties aanspraak op doorbetaald verlof:

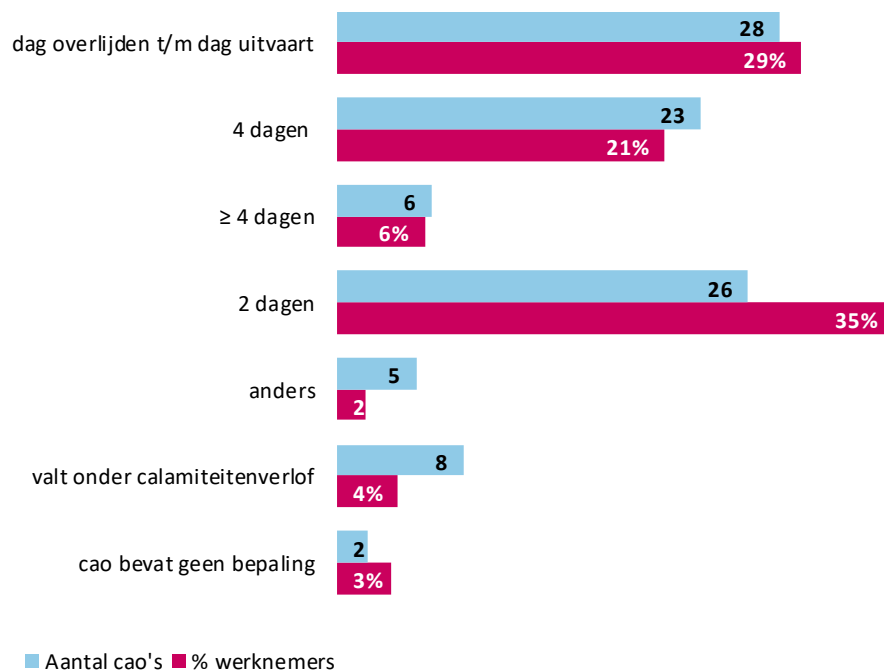
a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is;

b. Gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zusters, grootouders en zwagers of schoonzusters, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond. (Cao Open Teelten)

³⁵ In het geval van de cao Zwembaden bijvoorbeeld, krijgt de werknemer bij het overlijden van partner en kinderen verlof van de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart.

Zoals blijkt uit het voorbeeld van de cao Open Teelten, kunnen werkgevers naast het onderscheid naar in- en uitwonende familie, ook een ruimere verlofregeling hanteren wanneer de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart of zaakwaarnemer is voor de overledene. Dit is het geval in 20 cao's (19% van de werknemers). Figuur 2-19 geeft de verlofsituatie weer wanneer gecorrigeerd wordt voor dit gegeven.

Figuur 2-19: Aantal dagen verlof bij overlijden overige eerste graad familie, indien werknemer de uitvaart regelt of zaakwaarnemer is



2.6.1.3 Loondoorbetaling bij verlof vanwege overlijden

In 93 cao's (van toepassing op 92% van de werknemers) wordt het salaris bij het opnemen van verlof vanwege het overlijden van partner, kind en overige eerste graad familieleden doorbetaald (dit is inclusief de cao's waarbij het verlof onder het wettelijk recht op calamiteitenverlof valt). Zoals eerder aangegeven zijn er twee cao's die geen bepaling bevatten over verlof bij overlijden. In drie cao's is een ander soort bepaling van toepassing. In de twee uitzendcao's wordt voor wat betreft de loondoorbetaling onderscheid gemaakt op basis van het type uitzendovereenkomst. In geval van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt het loon doorbetaald voor het aantal uur waarop de uitzendkracht die dag gewerkt zou hebben. Wanneer de uitzendkracht met uitzendbeding werkt, hangt de mate van loondoorbetaling af van de opgebouwde reservering:

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

5. Voor het kort verzuim en bijzonder verlof reserveert de uitzendonderneming 0,6% van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 25 lid 4.

6. Wanneer de uitzendkracht kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde reservering betaald, voor zover de reservering toereikend is.

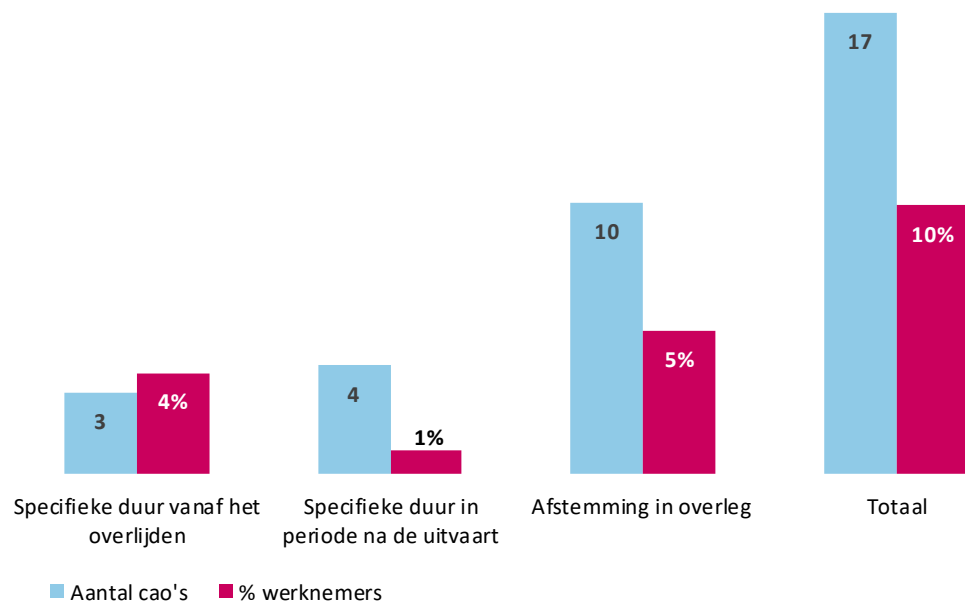
(Cao NBBU)

De cao voor de Mode-, Interieur, Tapijt en Textielindustrie geeft werkgevers de keuze uit twee typen regelingen die in paragraaf 2.5.2 al zijn toegelicht. Indien werkgevers Regeling 1 hanteren, wordt het loon van de werknemer doorbetaald voor het aantal dagen verlof waarop de werknemer aanspraak kan maken (dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart bij overlijden van partner, een tot het gezin behorend kind, of ouders indien belast met het regelen van de uitvaart). Bij Regeling 2 ontvangt de werknemer één extra vrije dag per jaar maar wordt het loon tijdens het verlof niet doorbetaald.

2.6.2 *Rouwverlof*

Voor 10% van de werknemers in de steekproef (17 cao's) bevat de cao een bepaling over rouwverlof (zie Figuur 2-20).

Figuur 2-20: Cao-afspraken over de duur van het rouwverlof



In zeven cao's (5% van de werknemers in de steekproef) wordt een specifieke duur van het verlof genoemd, variërend van vijf tot tien dagen. In drie cao's gaat het om een periode van verlof gerekend vanaf de dag van overlijden³⁶; in vier cao's hebben werknemers recht op een periode van rouwverlof na de uitvaart³⁷. Hieronder volgt van beide een voorbeeld, uit het akkoord voor het politiepersoneel en de cao Groothandel in Groenten en Fruit, respectievelijk.

Rouwverlof

Er wordt meer ruimte gegeven aan medewerkers om afscheid te nemen van een dierbare. Het bijzonder verlof bij het overlijden van partners en familieleden in de eerste graad wordt uitgebreid van vier dagen naar verlof ter hoogte van tweemaal de arbeidsduur per week van de betreffende medewerker. Dit verlof

36 Bouw & Infra, tien dagen aansluitend op het overlijden; politiepersoneel, tweemaal de arbeidsduur per week, dit is inclusief het verlof vanwege overlijden (vier dagen); Schilder-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf, tien dagen aansluitend op het calamiteitenverlof.

37 Groothandel in Groenten en Fruit, zie voorbeeld in de tekst; IKEA, tweemaal de contractduur per week in een periode van zes maanden na het overlijden van partner of kind; Meubelindustrie, vijf dagen in de periode na de uitvaart; Timmerindustrie, tien dagen direct aansluitend aan de uitvaart.

kan worden opgenomen in de vier weken na de dag van het overlijden. Bij het overlijden van familieleden in de tweede graad wordt voortaan verlof verleend ten hoogte van éénmaal de arbeidsduur per week van de betreffende medewerker. (Akkoord politiepersoneel)

Volgens de cao Groothandel in Groenten en Fruit, hebben werknemers recht op een periode van maximaal tien dagen rouwverlof in de periode na de uitvaart, waarbij het salaris voor 90% wordt doorbetaald. Het rouwverlof wordt daarbij benaderd als een vorm van kortdurend zorgverlof:

2. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan:

- [...]
- *Het verlof vanwege rouwverwerking met betrekking tot het overlijden van een naaste.*

Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris gedurende maximaal tien werkdagen per jaar voor 90% doorbetaald, mits:

- *Het kortdurend zorgverlof niet in strijd is met het bedrijfsbelang.*
- *De werknemer tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek heeft ingediend bij de werkgever. (Cao Groothandel in Groenten en Fruit)*

In tien cao's (5% van de werknemers in de steekproef) bevat de cao wel een bepaling over de mogelijkheid om rouwverlof op te nemen, maar wordt de invulling van het verlof niet concreet uitgewerkt. Hieronder volgen twee voorbeelden.

Rouwverlof.

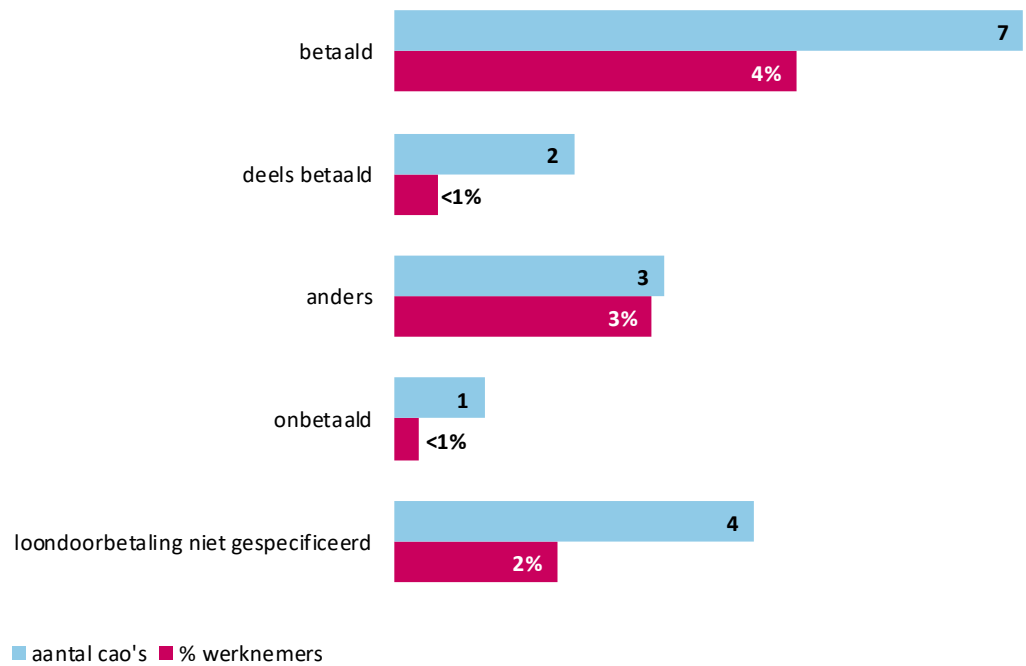
Op de website <https://uitvaartwerk.nl> is een rouwprotocol opgenomen. Uitgangspunt is dat het verlies van een direct familielid (partner, kind, ouder) een zodanig ingrijpende gebeurtenis is in het leven van een mens, dat hij/zij er recht op heeft dat een dergelijk verlies in de werksituatie met zorgvuldigheid tegemoet wordt getreden. De nadere regeling omtrent rouw is te vinden in bijlage VI van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van cao voor de Uitvaartbranche 2019 (Stcrt 2019, 3145). (Cao Uitvaartbranche)

10.1 Toekenning betaald verzuim

Betaald verzuim wordt door de werkgever toegekend voor zover dit verzuim onder werktijd noodzakelijk is. Voor een veilige en gezonde terugkeer op de werkvloer staat - bij het toekennen van bijzonder verlof bij rouw - de benodigde emotionele ondersteuning van de medewerker centraal en is er ruimte om aanvullend maatwerk verlof aan te bieden. Lees voor meer informatie de handreiking. (Cao Informatie-, Communicatie- en Kantoortechologiebranche)

Figuur 2-21 (volgende pagina) geeft inzicht in de loondoorbetaling bij het opnemen van rouwverlof. In zeven cao's (4% van de werknemers) wordt het loon doorbetaald; in twee cao's wordt het loon gedeeltelijk doorbetaald (het gaat daarbij om 90% en 85% loondoorbetaling). In drie cao's is vermeld dat in overleg wordt bepaald onder wat voor voorwaarden het verlof wordt opgenomen. In de cao Open Teelten en de cao Glastuinbouw gaat het daarbij om de inzet van vakantiedagen en 'andere arbeidsvoorwaarden', en de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen; de cao Sociale Werkvoorziening vermeldt dat voor de financiering eventueel kan worden aangesloten bij de artikelen in de Wet arbeid en zorg over loopbaanonderbreking.

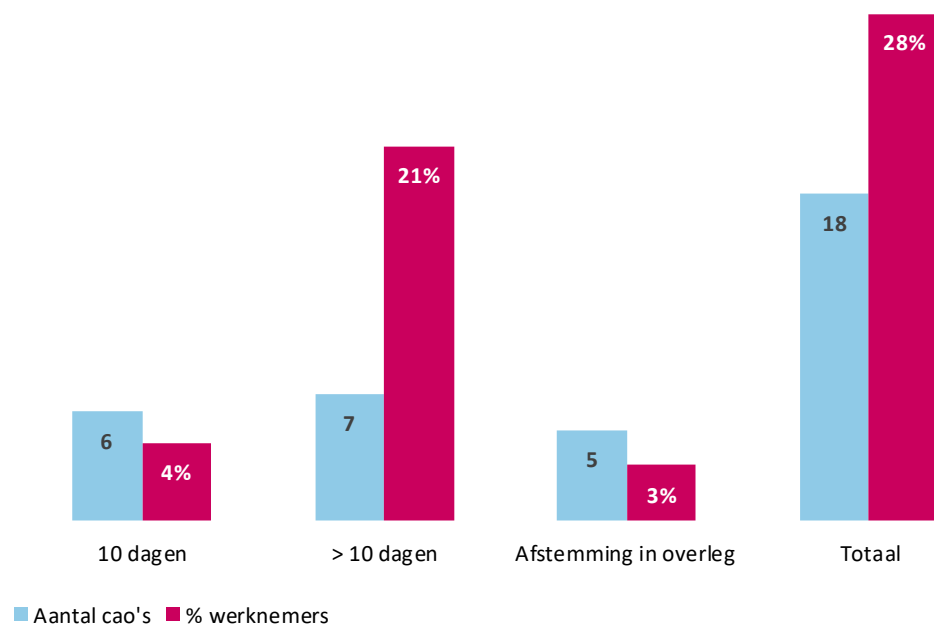
Figuur 2-21: Loondoorbetaling bij rouwverlof



2.6.3 *Palliatief verlof*

Voor 28% van de werknemers in de steekproef (18 cao's) bevat de cao een afspraak over palliatief verlof, zie Figuur 2-22.

Figuur 2-22: Cao-afspraken over de duur van het palliatief verlof



Wat betreft de duur van het verlof, heeft 4% van de werknemers recht op maximaal tien dagen verlof, zie het voorbeeld hieronder van de cao Bouw & Infra.

3.5.1 Stervensbegeleiding

De werknemer heeft recht op verlof voor de stervensbegeleiding van een terminaal ziek familielid. Het gaat om tien dagen betaald verlof in een periode van twaalf maanden. Deze periode van twaalf maanden gaat in vanaf de eerste verlofdag. Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur.

Het verlof geldt voor de volgende familieleden: echtgenoten, kinderen (inclusief pleeg- en schoonkinderen), ouders (inclusief stief- en schoonouders), broers en zussen (inclusief halfbroers en halfzussen).

*Naast betaald verlof kan de werknemer voor dit doel onbetaald verlof opnemen. Dit is het wettelijk langdurend zorgverlof. **(Cao Bouw & Infa)***

Voor 21% van de werknemers is een specifieke duur geformuleerd die langer is dan tien werkdagen: in het primair onderwijs bedraagt het verlof zesmaal de arbeidsduur per week³⁸; werknemers van ABN AMRO krijgen verlof ter hoogte van maximaal 11 maal de gemiddelde arbeidsduur per week; werknemers van Sanquin en werknemers onder de cao Ziekenhuizen kunnen respectievelijk 12 en 11 weken aaneengesloten verlof krijgen; de cao Meubelindustrie staat werknemers toe maximaal zes maanden onbetaald verlof op te nemen; werknemers die onder de cao Gehandicaptenzorg en de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg, en Jeugdgezondheidszorg vallen, hebben recht op maximaal drie maanden verlof.

*Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen. Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd. **(Cao Gehandicaptenzorg)***

Voor 3% van de werknemers geen specifieke duur van het verlof vastgelegd maar gaat dit in overleg; een voorbeeld hiervan is de cao Sociale Werkvoorziening:

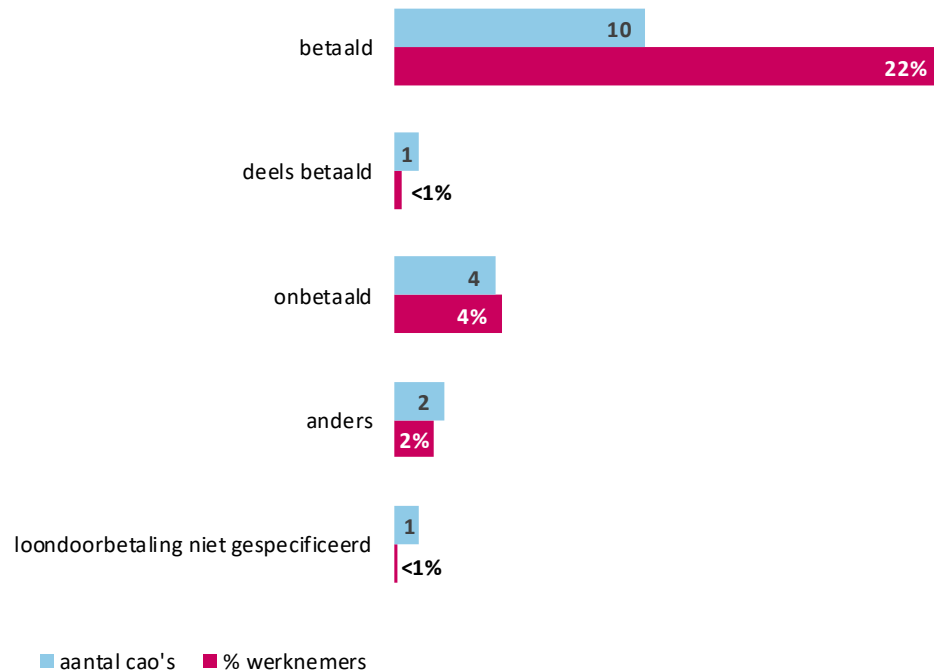
*Lid 1 onder f: Buitengewoon verlof bij ernstige ziekte echtgenoot, etc. Het begrip 'ernstig' heeft uiteraard betrekking op de ernst van de ziekte. Onder 'ernstige ziekte' moet worden verstaan ziekte in een terminaal stadium. Hiermee wordt bedoeld op een ziekte die in een zodanig stadium is dat verwacht kan worden dat de zieke persoon binnen afzienbare tijd zal komen te overlijden. De duur van dit verlof kan als regel niet precies worden vastgesteld, aangezien dit afhankelijk is van de concrete omstandigheden. Er is dan ook de mogelijkheid om rekening te houden met de individuele verlofbehoeften in geval van een calamiteit (zie ook lid 1, sub g). **(Cao Sociale Werkvoorziening)***

Zoals al uit de voorbeelden hierboven blijkt, kan het verlof zowel betaald als onbetaald zijn. In Figuur 2-23 zijn de afspraken over loondoorbetaling geïllustreerd. Voor het grootste deel van de werknemers waarvan de cao een afspraak bevat over palliatief verlof, betreft het betaald verlof (22%); voor 4% van de werknemers is het verlof onbetaald. Werknemers van ABN AMRO krijgen de helft van het salaris doorbetaald. Werknemers die vallen onder de cao Open Teelten en de cao Glastuinbouw kunnen, net als bij het rouwverlof, vakantiedagen en 'andere arbeidsvoorwaarden' inzetten, of

³⁸ Werknemers kunnen daarbij in principe maximaal de helft van hun arbeidsduur per week verlof opnemen, tenzij in overleg meer is overeengekomen.

onbetaald verlof opnemen. In de cao van Albert Heijn is niet gespecificeerd of (en/of hoe) het loon wordt doorbetaald.

Figuur 2-23: Loondoorbetaling bij palliatief verlof



2.6.4 Overige vormen van buitengewoon of bijzonder verlof

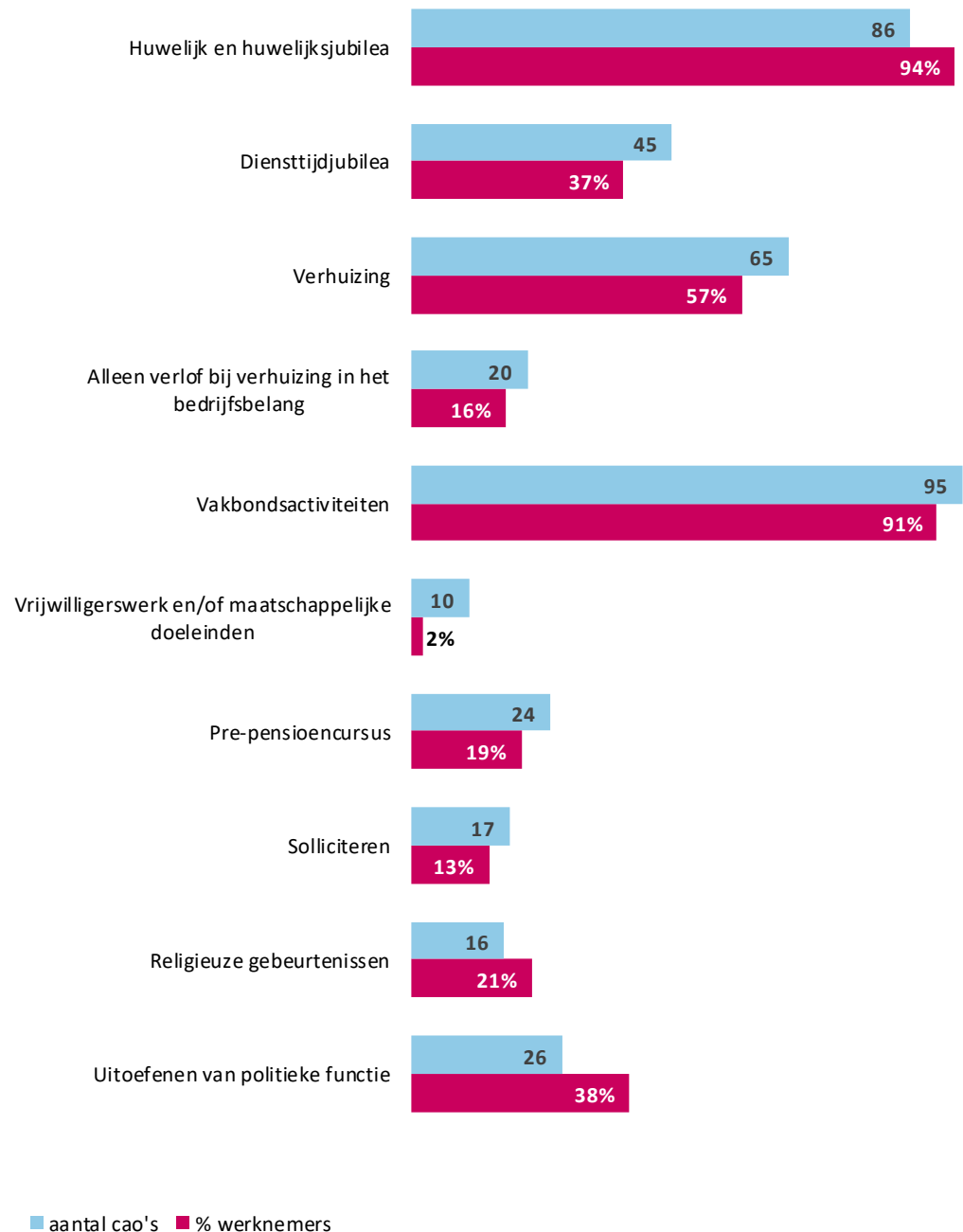
Cao's bevatten vaak voor tal van andere gebeurtenissen/situaties een verlofregeling. In Figuur 2-24 is voor de meest voorkomende verlofvormen opgenomen hoeveel steekproefcao's een bepaling bevatten. Hieronder volgt een korte toelichting:

- Cao-afspraken over verlof bij huwelijk en huwelijksjubilea. Het geregistreerd partnerschap wordt bij dit type verlof in vrijwel alle gevallen gelijkgesteld aan het huwelijk. Vaak wordt bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer een ruimere duur van het verlof toegekend (twee tot vier dagen) dan bij de viering van huwelijksjubilea (meestal één dag).
- Cao-afspraken over verlof voor de viering van diensttijdjubilea hebben meestal betrekking op een dienstverband van 25 en 40 jaar.
- Bij cao-afspraken over verlof vanwege verhuizing kan er sprake zijn van een onderscheid naar verhuizingen in het dienstbelang (vanwege het wijzigen van de standplaats of op verzoek van de werkgever) versus verhuizen op eigen initiatief. Een aantal cao's kent alleen verlof toe in het eerste geval; andere cao's benoemen het onderscheid niet óf bevatten een verlofregeling voor beide vormen (in het laatste geval is de verlofduur bij verhuizing in het dienstbelang vaak iets langer). In Figuur 2-24 is daarom naast het geheel aan cao-afspraken over verlof vanwege verhuizing, ook specifiek weergegeven in hoeveel cao's uitsluitend verlof wordt verleend bij een verhuizing in het bedrijfsbelang.
- Cao-afspraken over verlof voor het uitoefenen van vakbondsactiviteiten geven vaak gedetailleerd aan voor welke activiteiten (bijvoorbeeld het bijwonen van statutaire vergadering, scholingsactiviteiten, etc.) verlof wordt verleend, en de tijdsduur van dit verlof. Over het algemeen is de verlofduur voor kaderleden ruimer dan gewone leden. De figuur geeft enkel weer of er een cao-afpraak is over verlof voor vakbondsactiviteiten.

- Verlof voor vrijwilligerswerk en verlof voor maatschappelijke doeleinden is in het huidige onderzoek samengenomen. Cao-afspraken over maatschappelijk verlof zijn momenteel nog beperkt tot drie cao's³⁹ en omvat bijvoorbeeld verlof voor activiteiten die de sociale samenhang in de maatschappij verbeteren.
- Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, krijgen in een aantal cao's de mogelijkheid om in de jaren voorafgaand aan het pensioen (variërend van vijf tot één jaar voor het pensioen) een cursus te volgen ter voorbereiding op het pensioen.
- Wanneer het dienstverband van een werknemer door de werkgever wordt beëindigd, kan er bij cao verlof worden verleend voor het zoeken van een nieuwe werkgever.
- Verlof vanwege religieuze gebeurtenissen wordt over het algemeen verleend om één van de volgende gebeurtenissen: priesterwijding of kloostergelofte van eerste of tweede graad familie; priesterjubileum van de werknemer; of Communie en vergelijkbare religieuze of levensbeschouwelijke gebeurtenissen van eerste of tweede graad familie.
- Verlof voor het uitoefenen van politieke functies betreft meestal het bijwonen van vergaderingen en zittingen van een publiekrechtelijk college of een college van openbaar bestuur. In een beperkt aantal cao-afspraken wordt verwezen naar lidmaatschap van Eerste en Tweede Kamer.

³⁹ Achmea, ABN AMRO, en ING.

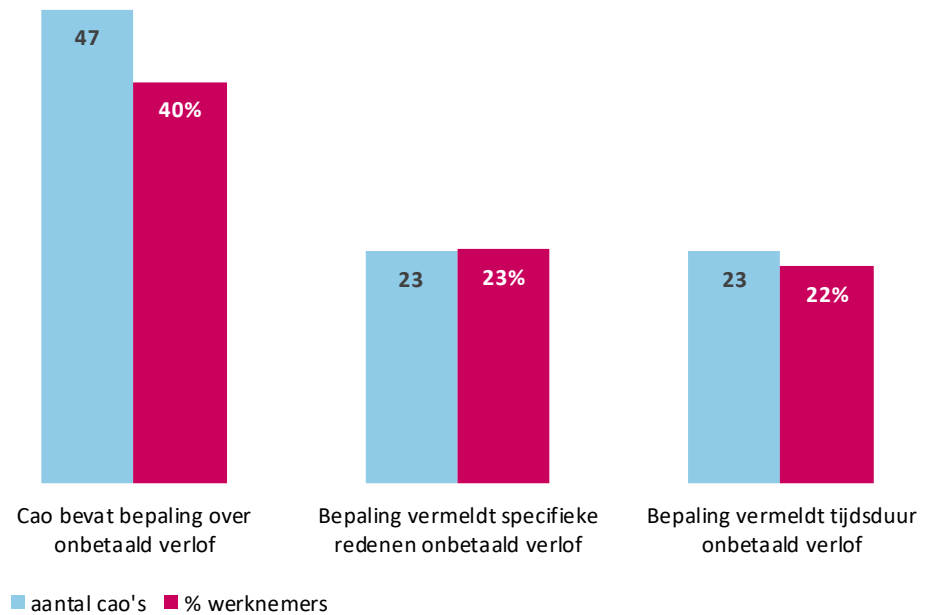
Figuur 2-24: Overige (meest voorkomende) vormen van buitengewoon verlof



In Tabel I-6, Bijlage I, is voor de hierboven vermelde vormen van buitengewoon verlof aangegeven of het om betaald verlof gaat.

2.7 Onbetaald verlof

In de cao kunnen ook afspraken worden vastgelegd over de mogelijkheid tot het opnemen van (langere perioden van) onbetaald verlof door de werknemer, en de gronden waarvoor een dergelijk verzoek mag worden ingediend.

Figuur 2-25: Cao-afspraken over onbetaald verlof

In 47 cao's (40% van de werknemers) bevat de cao een bepaling over de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen, zie Figuur 2-25. Van de 47 cao's met een bepaling over onbetaald verlof, zijn in 23 cao's (23% van de werknemers) specifieke redenen vermeld waarvoor onbetaald verlof kan worden opgenomen. Voor 6% van de werknemers gaat het daarbij om een sabbatical of, zoals in het voorbeeld van de Technische Groothandel hieronder, een sabbatical en overige redenen.⁴⁰

8. Onbetaald verlof

Bron: 43 lid 1 sub h CAO Technische Groothandel.

Wanneer: Als langdurig zorgverlof niet langer toereikend is, als een werknemer een jaar op reis gaat, een sabbatical wil, een studie gaat doen of voorafgaand aan zijn pensioen verlof wil opnemen.

Duur: De duur is onbepaald. Werknemer en werkgever spreken de duur onderling af.

Salaris: Het verlof is zoals de naam al zegt onbetaald.

*Toelichting: Onbetaald verlof is geen wettelijk recht. Het is alleen in overleg met de werkgever op te nemen. De werkgever mag het weigeren in verband met het bedrijfsbelang (**Cao Technische Groothandel**)*

Voor 17% van de werknemers geldt dat er andere redenen dan een sabbatical worden vermeld. Het gaat daarbij om uiteenlopende redenen, zoals: een periode onbetaald verlof voorafgaand aan de pensionering, het vervullen van een andere functie mede in het algemeen belang (bijvoorbeeld in dienst van een volkenrechtelijke organisatie, ten behoeve van de Nederlandse Antillen of Aruba, of internationale hulpverlening aan ontwikkelingslanden), maar ook bij onvoldoende vakantie-uren of om werknemers die uit een land buiten Europa komen de mogelijkheid te geven (langer) vakantie door te brengen met familie daar.

⁴⁰ Er zijn ook cao's waarin de mogelijkheid wordt geboden het gespaarde verlofsaldo in te zetten voor een sabbatical, of waarin een sabbatical gedeeltelijk wordt doorbetaald. Als deze cao's worden meegeteld, komt het totaal aantal cao's met een afspraak over het nemen van een sabbatical uit op 9 cao's; dit komt overeen met 4% van de werknemers.

In 23 cao's (22% van de werknemers) geldt dat in de bepaling over onbetaald verlof een tijdsduur wordt vermeldt. Ook hierbij geldt dat de afspraken sterk uiteenlopen, van drie dagen per jaar tot een maximale periode van drie jaar. Hieronder volgen drie voorbeelden ter illustratie.

Komt u uit een land buiten Europa of komt u uit Turkije? En woont uw gezin nog in het buitenland? Dan kunt u met uw werkgever afspreken dat u 2 weken langer op vakantie gaat. Deze 2 weken zijn onbetaald verlof. Dit betekent dat uw werkgever uw loon in die periode niet betaalt. (Cao Meubelindustrie)

ARTIKEL 6.14 | ONBETAALD VERLOF

1 De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.

2 Het onbetaalde verlof:

a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;

[...]

6 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. (Cao Gemeenten)

6.7 Onbetaald verlof

1. De medewerker mag maximaal drie maanden per jaar onbetaald verlof opnemen tenzij naar de mening van de direct leidinggevende de aanwezigheid van de medewerker in die periode dringend gewenst is.

2. Het dienstverband blijft gedurende de periode van het onbetaald verlof ongewijzigd en de arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van toepassing.

3. De medewerker moet het onbetaald verlof zes maanden vóór aanvang van de betreffende periode schriftelijk aanvragen bij zijn manager.

4. Het onbetaald verlof mag in maximaal drie afzonderlijke perioden worden opgenomen.

5. Voordat het onbetaald verlof aanvangt, betaalt de medewerker het werknemersdeel van de pensioenpremie door middel van inhouding op het salaris. Indien dat niet gebeurt, vindt opschorting plaats van het onbetaald verlof. (Cao ANWB)

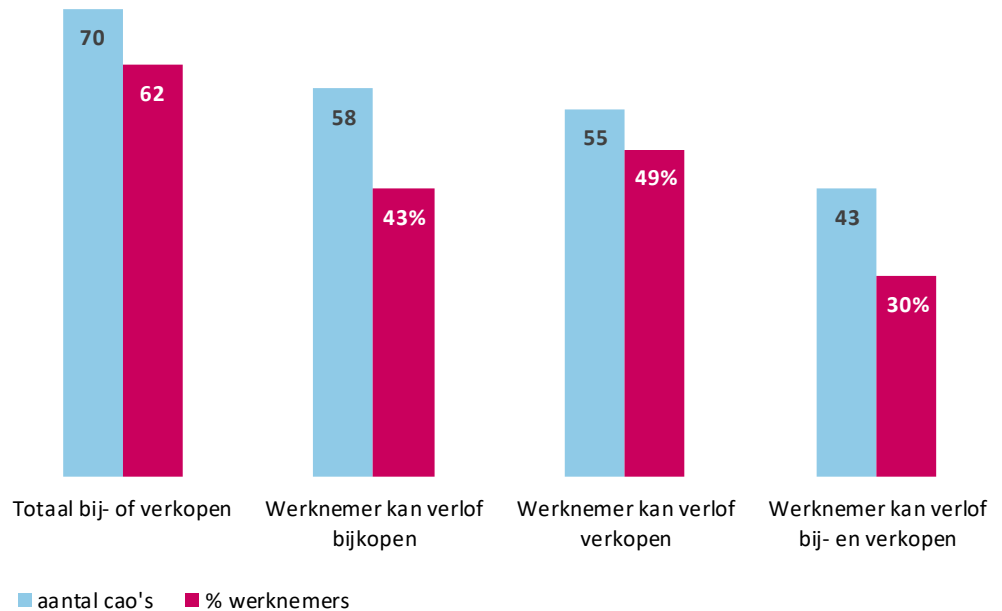
In 18 cao's met een bepaling over onbetaald verlof (14% van de werknemers) worden noch specifieke redenen noch een bepaalde tijdsduur vermeld voor het opnemen van onbetaald verlof. Hieronder volgt een voorbeeld van een dergelijke cao-bepaling.

De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit deze regeling met behoud van zijn functie onbetaald verlof opnemen. De werknemer kan dit verlof gebruiken voor doelen die hij zelf bepaalt.

[...] De werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg de duur en de omvang van het verlof. (CAO MBO)

2.8 Verkopen en bijkopen van verlof

Bij cao kunnen ook afspraken worden gemaakt over het bij- en/of verkopen van verlof. Figuur 2-26 geeft weer of werknemers verlof kunnen bijkopen, verkopen, of van beide mogelijkheden gebruik kunnen maken. In totaal bevatten 70 cao's een afspraak over het bij- dan wel verkopen van verlof: in 58 cao's gaat het daarbij enkel om de mogelijkheid om verlof bij te kopen; in 55 cao's enkel om de mogelijkheid om verlof te verkopen; in 43 cao's hebben werknemers de mogelijkheid om zowel verlof te kopen als te verkopen.

Figuur 2-26: Cao-afspraken over het bij- en/of verkopen van verlof

2.9 Verschillen tussen werknemers

In cao-afspraken over verlof, is tot slot soms sprake van verschillen tussen groepen werknemers; een bepaalde afspraak geldt dan niet per definitie voor alle werknemers (of op dezelfde wijze voor alle werknemers). In paragraaf 0 kwam dit al aan bod voor bepaalde groepen werknemers met extra vakantiedagen (bijvoorbeeld op basis van leeftijd en dienstjaren, maar ook naar functiegroepen en dergelijke). Daarnaast komt nog in 14 cao's (14% van de werknemers) een ander soort bepaling voor over verschillen tussen groepen werknemers. Het gaat daarbij om uiteenlopende aspecten. Hieronder volgen enkele voorbeelden. (Let op: dit is een niet-limitatieve opsomming)

- Werknemers met een contract voor bepaalde tijd kunnen geen onbetaald verlof opnemen:

Werknemer kan in overleg met de leidinggevende afspraken maken over het opnemen van aaneengesloten onbetaald verlof. Onbetaald verlof is niet mogelijk voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam zijn. (Cao Fokus)

- Bepaalde groepen werknemers mogen minder roostervrije uren opsparen:

In afwijking van lid 2 (en rekening houdend met lid 1 onder d) kunnen voor (assistent-)bedrijfsleiders maximaal 52 roostervrije uren per jaar⁴¹ (uitgaande van een dienstverband van 40 uur per week) worden opgespaard en aangewend ten behoeve van bijvoorbeeld extra vakantie of educatief verlof dan wel naar keuze van de werknemer, worden bestemd ten behoeve van een aanvulling op de pensioenvoorziening. Afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd. (Cao Levensmiddelenbedrijf)

41 Ten opzichte van 78 uur voor andere groepen werknemers.

- In plaats van het bijkopen van vakantiedagen, mogen deeltijdwerkers onbetaalde verlofdagen opnemen:

*Als de werknemer in voltijd werkt, heeft hij het recht om maximaal 10 verlofdagen te kopen. Werkt hij in deeltijd, dan heeft hij recht op een aantal dagen onbetaald verlof naar verhouding van zijn arbeidsduur. De werknemer neemt deze dagen op na overleg met de werkgever. **(Cao Metalektro voor het hoger personeel)***

- Hulpkrachten komen niet in aanmerking voor bepaalde vormen van buitengewoon verlof:

Uitzondering

*De hulpkracht komt niet in aanmerking voor verlof met behoud van loon bij een verhuizing, zoals benoemd bij lid 2 van dit artikel en voor het bezoek aan een medicus, zoals benoemd in lid 4 van dit artikel. **(Cao Recreatie)***

- Werknemers in de proeftijd kunnen geen IKB-doelen aanwenden:

*Een IKB wordt toegekend aan iedereen die onder de cao valt, met uitzondering van: medewerker in proeftijd IKB wordt uitgekeerd, maar je kunt geen doelen tijdens de proeftijd aanschaffen. **(Cao ProRail)***

3 Ontwikkelingen in principeakkoorden

Om een beeld te krijgen van de mate waarin een bepaald thema in de aandacht staat van cao-partijen, is het inzichtelijk om principeakkoorden met daarin de op schrift gestelde resultaten van cao-onderhandelingen te onderzoeken. Wij hebben zowel de principeakkoorden afgesloten in 2021 als de principeakkoorden die in 2022 tot en met augustus zijn bereikt, onderzocht op cao-afspraken over verlof. Hierdoor wordt ook een beeld geschetst van de ontwikkelingen ten aanzien van het thema verlof na de peildatum van het onderzoek (31-12-2021).

3.1 **Ontwikkelingen in principeakkoorden 2021**

In 2021 zijn met betrekking tot de steekproefcao's 55 principeakkoorden afgesloten (deze zijn van toepassing op 64% van de werknemers onder de 98 steekproefcao's). In 21 van deze akkoorden staan één of meer afspraken over verlof afspraak over verlof.

In acht akkoorden staat een afspraak over rouwverlof. In vier akkoorden gaat het om de erkenning dat er aandacht moet komen voor rouw op de werkvloer. Hier is maatwerk voor nodig en er komt voorlichting over rouw op de werkvloer. In drie akkoorden staat concreet verlof genoemd, te weten: vier of vijf dagen of tweemaal de wekelijkse arbeidsduur.

In zes akkoorden is er aandacht voor meer flexibiliteit met betrekking tot feestdagen. In de afspraken over flexibiliteit met betrekking tot feestdagen is geen sprake van een extra verlofdag.

In vier akkoorden staat een afspraak over voorwaarden voor het opnemen van verlof voor een sabbatical. In twee akkoorden betreft het de mogelijkheid om een sabbatical op te nemen en in twee akkoorden wordt de mogelijkheid verkend.

In drie akkoorden staat een afspraak over 5 mei in lustrumjaren. In twee akkoorden gaat het om een extra vrije dag en in één akkoord om een studie naar collectieve verlofmogelijkheden waaronder 5 mei.

Daarnaast komen er nog andere verlofvormen aan bod. In twee akkoorden⁴² staat bijvoorbeeld een afspraak over transitieverlof (verlof voor transgender werknemers die een traject van medische transitie doorlopen of verkennen). In één akkoord is de duur van dit verlof maximaal 24 weken in tien jaar. In één akkoord is opgenomen dat er sprake is van aanvullend buitengewoon verlof op maat, wat in overleg met HR en de manager wordt vormgegeven.

Tot slot is er een afspraak over "zorg voor jezelf en elkaar verlof", het afschaffen van leeftijdsdagen, aankoop van extra verlofuren, en over een pilot naar onbeperkt verlof.

3.2 **Ontwikkelingen in principeakkoorden 2022**

In 2022 zijn met betrekking tot de steekproefcao's in de periode tot 1 september, 54 principeakkoorden afgesloten (deze zijn van toepassing op 62% van de werknemers onder de 98 steekproefcao's). In 25 van de akkoorden staan één of meer afspraken over verlof.

De meeste afspraken gaan over rouwverlof. In 11 akkoorden staat een afspraak over rouwverlof. Het gaat om een vorm van bewustwording van rouw op de werkvloer bijvoorbeeld door middel van voorlichting aan leidinggevenden en collega's. Er kan

42 Principeakkoorden voor de cao's IKEA en KPN.

een concrete duur van rouwverlof zijn afgesproken; de duur varieert van twee en een halve dag tot drie weken verlof. Of er is een afspraak over maatwerk waarin de duur van het rouwverlof besproken wordt tussen de medewerker en leidinggevende.

In zeven akkoorden is aandacht voor meer flexibiliteit met betrekking tot feestdagen. In de afspraken over flexibiliteit met betrekking tot feestdagen is geen sprake van een extra verlofdag.

In vier akkoorden staat een afspraak over voorwaarden voor een sabbatical. In twee akkoorden gaat het om de mogelijkheid om een sabbatical op te nemen; in één akkoord gaat het om verlenging van de periode dat de werkgever pensioenpremie doorbetaald; en in één akkoord gaat het om een onderzoek naar een uniforme verlofspaarregeling voor de opname van een sabbatical.

In vier akkoorden staan afspraken over transitieverlof.⁴³ De afspraken gaan over het starten van een pilot om te onderzoeken op welke wijze transitieverlof ondersteunend kan zijn, de toezegging dat er maatwerkafspraken gemaakt kunnen worden, en dat er in geval van een medische behandeling verlof kan worden gekregen voor de duur die nodig zodat er geen sprake is van ziekteverzuim. Daarnaast wordt het voornemen genoemd om concrete afspraken te gaan maken gedurende de looptijd van de cao.

In twee akkoorden worden leeftijdsdagen afgeschaft en omgezet naar gelijk aantal dagen voor alle werknemers in de sector.

In twee akkoorden staan afspraken over de viering van 5 mei.

Verder zijn er nog een aantal verschillende afspraken over de vervaltermijn van vakantiedagen, uitbreiding van situaties waar recht is op buitengewoon verlof, verkopen van adv-dagen, en over de aaneengesloten duur van vakantie waar werknemers recht op hebben.

43 Principeakkoorden voor de cao's Rijk, Sociale Verzekeringsbank, Verzekeringsbedrijf, en UWV.

Bijlage I

Tabel I-1: Werknemers met extra dagen o.b.v. leeftijd, per leeftijdscategorie (n=98)

Leeftijdscategorie	Aantal cao's	% wns ⁴⁴	Min. dagen	Max. dagen
≤ 18 jaar	16	11,3%	0,9	4,0
19 jaar	5	3,0%	1,9	3,0
20 jaar	4	2,8%	1,0	1,1
30 jaar	5	2,9%	0,9	1,1
35 jaar	9	3,6%	0,9	2,0
40 jaar	10	3,8%	1,0	2,1
45 jaar	18	11,6%	1,0	4,0
50 jaar	30	23,4%	1,0	6,8
55 jaar	35	30,4%	1,0	8,1
60 jaar	38	31,2%	2,9	11,5
≥ 65 jaar	38	31,2%	2,9	15,0

Tabel I-2: Gemiddeld aantal extra vakantiedagen naar sector en leeftijdscategorie, gewogen naar werknemers aantallen⁴⁵ (n=44)

sector	<18	30	35	40	45	50	55	60	65
landbouw en visserij	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	1,7	4,5	5,5
industrie	1,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,9	3,5	4,4
bouw	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,6	2,6	3,3
handel en horeca	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	1,1	2,2	4,8	5,2
overheid	0,7	0,2	0,2	0,5	1,5	2,5	3,5	4,6	4,6
zorg	0,0	1,0	1,0	2,0	3,0	5,0	5,0	5,0	5,0
vervoer en comm.	1,8	0,1	0,2	0,4	1,3	2,5	3,7	4,7	4,7
zak. dienstverlening	0,0	0,0	0,3	0,3	1,3	2,2	3,2	3,6	4,2
overige dienstverlening	0,0	0,0	1,0	1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	5,0
totaal	0,9	0,1	0,1	0,2	0,5	1,3	2,2	4,2	4,6

44 Percentage werknemers met extra vakantiedagen o.b.v. leeftijd in verhouding tot de totale steekproef.

45 Alleen de cao's met een afspraak over extra vakantiedagen o.b.v. leeftijd zijn meegenomen (n=44).

Tabel I-3: Werknemers met extra dagen o.b.v. dienstjaren (n=98)

Aantal dienstjaren	Aantal cao's	% wns⁴⁶	Min. dagen	Max. dagen
5 jaar	1	0,1%	1	1
10 jaar	5	4,1%	1	2
15 jaar	7	4,8%	1	2
20 jaar	8	5,0%	1	3
25 jaar	17	15,9%	1	5
≥ 30 jaar	17	15,9%	1	6

46 Percentage werknemers met extra vakantiedagen o.b.v. leeftijd in verhouding tot de totale steekproef.

Tabel I-4: Percentage werknemers met cao-afspraken over officiële en overige feestdagen

Feestdag	Doorbetaalde vrije dag	Recht op onbetaalde vrije dag	Compensatie ⁴⁷	Recht op vakantiedag of andere verlofvorm	Anders	Niet vermeld in cao
Nieuwjaarsdag, Pasen, Hemelvaartsdag, Pinksteren, Kerst	75%	-	14%	10%	<1%	0%
Goede Vrijdag	4%	-	-	2%	11%	83%
Koningsdag	75%	-	14%	10%	<1%	0%
5 mei (Bevrijdingsdag)	jaarlijks: 15% lustrum: 36%	-	jaarlijks: 12% lustrum: 3%	10%	7%	18%
Niet-christelijke feestdagen	-	3%	-	28%	17%	52%
Overige feestdagen	11%		12%	4%	7%	65%

47 'Compensatie' wordt verleend wanneer de werknemer vanwege de aard van het werk niet per definitie recht op een vrije dag heeft (bijvoorbeeld in de zorg, politie, etc.). Binnen de onderzochte cao's omvat dit 2 verlofvormen: 1) de werknemer werkt volgens een jaarurensystematiek waarbij in de cao is bepaald dat het aantal uren waarop jaarlijks arbeid moet worden verricht, wordt verminderd met het gebruikelijke aantal uren per dag voor elke feestdag niet vallend op een zaterdag of zondag (feestdagenverlof), of; 2) in de cao is bepaald dat wanneer een werknemer moet werken op een feestdag, de werknemer hiervoor vervangend verlof van een vergelijkbaar aantal uren krijgt.

Tabel I-5: Minimum, maximum, en gemiddeld aantal verplichte vrije dagen naar sector (gewogen naar werknemers aantallen)

sector	min	max	gemiddelde
landbouw en visserij	2	2	2,0
industrie	1	6	2,9
bouw	1	6	2,9
handel en horeca	1	5	2,4
overheid	2	7	4,5
zorg	2	3	2,1
vervoer en communicatie	2	3	2,9
zak. dienstverlening	1	3	1,7
overige dienstverlening	2	2	2,0
totaal	1	7	2,8

Tabel I-6: Loondoorbetaling overige vormen van buitengewoon verlof

Gebeurtenis	Loondoorbetaling	Aantal cao's	% wns
Huwelijk en huwelijksjubilea	Betaald	76	83%
	Deels betaald ⁴⁸	5	6%
	Onbetaald	1	<1%
	Vakantiedagen opnemen	1	<1%
	Anders ⁴⁹	3	5%
	Totaal	86	94%
Diensttijdjubilea	Betaald	39	29%
	Onbetaald	2	3%
	Vakantiedagen opnemen	-	-
	Anders	4	5%
	Totaal	45	37%
Verhuizing	Betaald	37	25%
	Alleen betaald indien in bedrijfsbelang	21	19%
	Onbetaald	2	3%
	Vakantiedagen opnemen	2	9%
	Anders	3	1%
	Totaal	65	57%
Vakbondsverlof	Betaald	78	76%
	Deels betaald ⁵⁰	7	8%

48 Deels betaald betekent hier dat er wel een verlofrecht voor verschillende huwelijkse gebeurtenissen is, maar dat niet al deze gebeurtenissen doorbetaald worden. Bijvoorbeeld verlof voor het huwelijk, geregistreerd partnerschap, en huwelijks- of partnerschapsjubilea worden wel doorbetaald, maar verlof voor de ondertrouw is onbetaald, of de werknemer heeft bijvoorbeeld het recht om vakantieuren op te nemen bij het huwelijk van eerste en tweede graad familie.

49 De keuze tussen betaald of onbetaald verlof is aan de werkgever; of, bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding hangt de doorbetaling af van de opgebouwde reservering (uitzendcao's).

50 Deels betaald betekent hier dat verlof voor bepaalde vakbondsactiviteiten wel doorbetaald wordt (bijvoorbeeld het bijwonen van vergaderingen) maar andere activiteiten niet (bijvoorbeeld cursus

	Onbetaald	7	6%
	Vakantiedagen opnemen	1	<1%
	Anders	1	<1%
	Niet vermeld	1	<1%
	Totaal	95	91%
Vrijwilligerswerk	Betaald	4	1%
	Deels betaald ⁵¹	5	<1%
	Onbetaald	1	<1%
	Totaal	10	2%
Zoeken van andere baan	Betaald	16	11%
	Onbetaald	1	2%
	Totaal	17	13%
Pre-pensioencursus	Betaald	19	15%
	Onbetaald	3	3%
	Niet vermeld	1	<1%
	Anders	1	<1%
	Totaal	24	19%
Religieuze gebeurtenissen	Betaald	14	20%
	Onbetaald	1	<1%
	Anders	1	<1%
	Totaal	16	21%
Uitoefening politieke functie	Betaald	5	4%
	Onbetaald	11	18%
	Anders ⁵²	9	12%
	Totaal	25	38%

en scholingsactiviteiten). Er zijn ook cao's waarin scholingsactiviteiten georganiseerd door de vakbond juist wel worden doorbetaald, en vergaderingen niet.

51 In vier cao's worden de besteedde tijd voor 50% doorbetaald (aan de doorbetaalde tijd zit daarbij meestal een maximum van drie tot vijf dagen). In één cao wordt het verlof voor 1/3 doorbetaald.

52 Het betreft hierbij voornamelijk de bepaling dat het verlof wordt doorbetaald tenzij de werknemer een vaste vergoeding ontvangt voor de activiteiten; het verlof wordt dan niet doorbetaald of er wordt een inhouding gedaan op het salaris. Het kan ook zo zijn dat de keuze tussen betaald of onbetaald verlof in overleg gaat tussen werknemer en werkgever, waarschijnlijk in samenhang met voorgaande overweging.