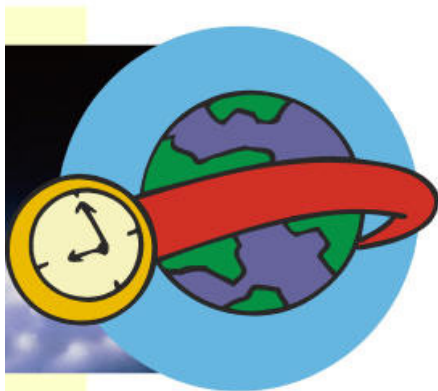




Verlofbudget CAO Kinderopvang



Informatie voor werknemers



OAK
Utrecht, juli 2009

Inhoud

Inleiding	3
Omvang verlofbudget in uren	3
Besteding verlofbudget	3
Keuzehulp en keuzemogelijkheden	4
Overgangsregelingen	5
Bijzondere omstandigheden	7
Tips voor de werknemer	7
Tips voor de OR en PVT	7
Tips voor de werkgever	8
Relevante CAO-bepalingen	9
Websites voor meer informatie	11

Inleiding

Sinds 1 januari 2009 hebben alle werknemers in de CAO Kinderopvang 210 uur vakantie per jaar bij een volledig dienstverband van 36 uur per week.

Werknemers krijgen ruimere mogelijkheden om hun verlofuren om te zetten in verlof in tijd en/of in geld: het zogenoemde verlofbudget. Een belangrijk voordeel van het verlofbudget voor *werknemers* is ook dat ze zelf meer regie kunnen voeren over hun verlofbudget en keuzes kunnen maken waar zij op dit moment in hun levensfase behoefte aan hebben.

Deze regeling vervangt alle vroegere verlofregelingen zoals leeftijdsdagen en binnen enkele jaren ook het seniorenverlof en de loonbetaling bij ouderschapsverlof. Daar waar nodig zijn er overgangsregelingen.

Voor werknemers in dienst van werkgevers lid van BKN geldt tot 1 mei 2010 de CAO op dit onderwerp (nog) niet en geeft de CAO aanspraak op 190 uur verlofbudget bij een dienstverband van 40 uur per week.

Deze brochure geeft informatie over het verlofbudget voor werknemers. Kijk ook altijd de feitelijke CAO-tekst na. Deze is te vinden in het CAO-boekje en op de websites van CAO-partijen en van FCB. Achterin deze brochure zijn de relevante CAO-bepalingen ook te vinden.

Omvang verlofbudget in uren

Werknemers met een fulltime dienstverband (36 uur per week) hebben per jaar de beschikking over 144 *wettelijke* verlofuren en 66 *bovenwettelijke* verlofuren. Deze wettelijke uren zijn de vakantiedagen waar iedere werknemer minimaal recht op heeft. De bovenwettelijke verlofuren zijn in de CAO geregeld.

Opgeteld geven de wettelijke en bovenwettelijke uren in de kinderopvang een verlofbudget van 210 uur per jaar. Wie meer of minder dan fulltime werkt heeft recht op dit verlofbudget naar rato van de omvang van het dienstverband.

Bij 24 uur werken	$24/36 \times 210 \text{ uur} = 140 \text{ uur verlof}$
Bij 40 uur werken	$40/36 \times 210 \text{ uur} = 233 \text{ uur verlof}$

Voor werknemers die niet het gehele jaar in dienst zijn worden de verlofrechten berekend over het gedeelte van het jaar dat ze in dienst zijn.

De 144 wettelijke uren zijn uitsluitend bestemd voor vakantie. De werknemer moet deze in principe in het betreffende kalenderjaar opnemen, tenzij daar met de werkgever andere afspraken over worden gemaakt. In ieder geval is het de (CAO-)afpraak dat de werknemer eenmaal per jaar 2 weken door zijn werkgever in de gelegenheid wordt gesteld aaneengesloten vrij te nemen.

De 144 wettelijke uren mogen tijdens het dienstverband niet uitbetaald worden.

Besteding verlofbudget

Het *bovenwettelijk* verlofdeel van 66 uur kan de werknemer ook in het betreffende kalenderjaar opnemen.

Een werkgever kan met instemming van de OR of PVT of het gehele personeel aanvullend een eigen vakantieregeling (WOR, art. 27 lid 1b) maken.

Een werknemer kan de 66 uur bovenwettelijk verlof op verschillende manieren besteden. De werknemer kan het in tijd opnemen tijdens het lopende jaar. Daarnaast kunnen de uren als volgt worden besteed:

1. Uren doorschuiven naar het volgende jaar.
2. De uren omzetten in geld en ze uit laten betalen.
3. Sparen voor later in tijd. De uren kunnen dan bijvoorbeeld gebruikt worden voor een lange vakantie of andere vormen van verlof.
4. Het verlofbudget op een levenslooprekening laten storten om later onbetaald verlof mee te kunnen financieren.
5. Met het verlofbudget een extra pensioenstorting doen.

Het is verstandig om als werkgever in de loop van het jaar met alle werknemers afspraken maken en vastleggen over het te besteden doel.

De keuze ligt allereerst bij de werknemer en zal onder meer afhankelijk zijn van zijn levensfase, zijn wensen, wanneer hij over tijd of geld wil beschikken en de fiscale voordelen die hij wel of niet wil benutten. Een werknemer mag ook kiezen voor een combinatie. Een deel van de uren wordt dan bijvoorbeeld uitbetaald en een deel wordt doorgeschoven naar een volgend jaar.

Het is onverstandig voor een werknemer om onbeperkt verlof te sparen in tijd, over teveel gespaarde uren en bij uitdiensttreding moet er namelijk belasting worden betaald. De extra belasting kan terug gevorderd worden bij de belastingaangifte. Bij sparen langer dan 3 jaar is een algemeen advies vooral te sparen in geld en niet in uren vanwege het risico van verjaring van het verlof of het kwijtraken van de uren door een faillissement. De werkgever kan nooit eisen dat het verlofbudget wordt uitbetaald.

Keuzehulp en keuzemogelijkheden

PGGM heeft in opdracht van CAO-partijen in de Kinderopvang de handige 'Keuzehulp verlofbudget' ontwikkeld waarmee werknemers gemakkelijk kunnen zien waar het verlofbudget aan te besteden is en wat een keuze voor hen betekent. De Keuzehulp is te vinden op de websites van CAO-partijen en van FCB. Kijk vooral op www.caokinderopvang.fcbwjk.nl, onder 'voorlichtingsmateriaal'.

Naast het opnemen van het verlofbudget in het lopende jaar zijn er 5 keuzemogelijkheden. De keuzes met het verlofbudget op een rij:

1. Uren doorschuiven

De CAO geeft een werknemer het recht om per jaar 66 uur te sparen (door te schuiven) naar het volgende jaar. Over het opnemen van deze verlofuren moeten op enig moment tussen de werkgever en werknemer wel afspraken worden gemaakt.

2. Uren omzetten in geld

Als er geen afspraken over sparen zijn gemaakt betaalt de werkgever de maximaal 66 uur op het einde van het jaar uit aan de werknemer tegen het actuele uurloon. Hierover moet mogelijk wel meer belasting worden betaald, maar die kan vaak bij de belastingaangifte weer worden gecompenseerd.

3. Sparen voor later in tijd

De werknemer mag de 66 uur van het verlofbudget uit het lopende jaar geheel of gedeeltelijk doorschuiven naar het volgende jaar. Het is mogelijk (een deel van) het verlofbudget langer dan een jaar door te schuiven. Het verlofbudget kan bijvoorbeeld worden gereserveerd voor een lange reis, studieverlof, een verhuizing of voor andere plannen. Voor de werkgever mag het doel niet uitmaken, belangrijk is wel dat hij met de werknemer kan overleggen over de duur en de periode van afwezigheid. De werknemer en werkgever kunnen het beste direct na de zomervakantie afspraken maken over het

aantal uur dat de werknemer wil meenemen. De afspraken dienen schriftelijk goed te worden vastgelegd.

4. Verlofsparen in geld met de levenslooptekening

Het verlofbudget kan ook worden gebruikt om in geld te sparen op een levenslooptekening. Op een later tijdstip kan die rekening dan bijvoorbeeld worden gebruikt ter betaling van onbetaalde tijd bij tijdelijk of eerder stoppen met werken of van niet of onvolledig doorbetaald verlof, zoals ouderschapsverlof of seniorenverlof. Dan zet de werkgever (een deel van) de bovenwettelijke uren van het verlofbudget van de werknemer om tegen het actuele uurloon. Dit bedrag wordt gestort op een levenslooptekening van de werknemer. Op de salarisstrook staat dit iedere keer vermeld. Over deze inleg is de werknemer geen loonbelasting verschuldigd, ofwel vrijwel het hele brutoloon wordt daardoor gespaard. Op de levenslooptekening komt bovendien een hogere rente dan bij spaarrekeningen.

De maximale inleg per jaar bedraagt 12% van het jaarloon van de werknemer. Voor de totale inleg geldt een fiscaal maximum van 210% van het jaarloon. Vanaf dat punt mag er niet meer worden ingelegd.

Het opnemen van het levenslooptegoed is voor de werknemer altijd mogelijk in overleg met de werkgever en het tegoed blijft staan bij het veranderen van baan. Door zijn levenslooptekening geheel of gedeeltelijk te laten uitkeren, kan een werknemer onbetaald verlof opnemen en compenseert zo het wegvallen van salaris in die periode. De maximale lengte van het verlof is uiteraard afhankelijk van het bedrag dat er is gespaard. Het levenslooptegoed blijft staan tot de werknemer het opneemt of totdat hij 65 wordt, want dan moet het worden uitgekeerd.

Werkgevers en werknemers in de kinderopvang vinden de levenslooptekening belangrijk. Daarom draagt een werkgever maandelijks 0,4 % van het maandloon bij aan de levenslooptekening van een werknemer. Indien een werknemer (nog) geen levenslooptekening heeft wordt deze 0,4% uitgekeerd bij het salaris.

5. Uren omzetten in geld om een extra pensioenstorting te doen

De 66 uur van het verlofbudget kan de werknemer ook gebruiken voor een extra storting in het pensioenfonds (PFZW). De extra storting in het pensioenfonds zorgt ervoor dat de werknemer later een hogere pensioenuitkering heeft, er kan een pensioengat mee gevuld worden, of de werknemer kan wellicht eerder stoppen met werken. Dit is echter aan een maximum gebonden (de zgn. fiscale jaarruimte) en daarover is informatie te krijgen bij PFZW, zie www.pfzw.nl.

Overgangsregelingen

Er zijn verschillende overgangsregelingen die er voor zorgen dat werknemers gebruik kunnen blijven maken van opgebouwde rechten en dat het verlofbudget ook soepel kan worden ingevoerd.

Ouderschapsverlof

Voor betaald ouderschapsverlof geldt er een overgangsregeling. In 2009 en 2010 heeft de werknemer met de nieuwe CAO-afspraken namelijk nog onvoldoende gelegenheid gehad om verlofbudget te sparen voor de opname van ouderschapsverlof. CAO-partijen hebben daarom afgesproken dat een werknemer nog wel betaald ouderschapsverlof kan krijgen, maar in het betreffende kalenderjaar dan recht heeft op 190 uur in plaats van op het volledige verlofbudget.

Deze regeling geldt ook als het verlof deels in 2009 valt en voor een deel in 2010 en ook als voor een klein deel in 2010 en voor een groter deel in 2011 gebruik wordt gemaakt van ouderschapsverlof.

De 190 uur gelden bij een fulltime dienstverband. Parttimers krijgen het aantal uur naar rato van hun dienstverband. Bij nog een klein deel ouderschapsverlof in 2009 of in 2010 kan dat ook als onbetaald (wettelijk) verlof worden opgenomen, waardoor er 210 uur verlofbudget behouden blijft.

Vanaf 2011 vervalt de overgangsregeling. Met hun verlofbudget kunnen werknemers dan zelf sparen voor inkomen tijdens ouderschapsverlof.

Seniorenverlof

Het seniorenverlof wordt afgebouwd. De volgende regels zijn van toepassing:

1. Een werknemer met *meer verlofrechten* in 2008 behoudt dat recht ook vanaf 2009. Dit is vooral van toepassing op werknemers van 50 jaar en ouder. Bij een fulltime dienstverband blijven ze recht houden op 211 uur, want in 2008 hadden zij 175 vakantie-uren en 36 leeftijdsuren.
2. Werknemers die in 2009 55 jaar of ouder zijn of worden behouden het recht op 363 uur per jaar verlof, voor een fulltimer (net zoveel als ze in 2008 hadden, namelijk 175 uur vakantie-uren plus 188 uur seniorenverlof). Bovenop de 210 uur verlofbudget krijgt deze werknemer dus 153 uur extra verlof met behoud van salaris. Dat geeft de mogelijkheid om elke week 4 uur arbeidsduurverkortung te kunnen houden en een vierdaagse werkweek te realiseren, zoals in de oude CAO het geval was.
3. Voor ieder die in 2009 50 tot en met 54 jaar is of wordt kent de CAO een afbouwregeling voor het seniorenverlof. Werknemers die in 2010 tot en met 2014 55 jaar worden, krijgen vanaf het jaar waarin ze 55 worden extra verlof. Het aantal uur is afhankelijk van de leeftijd, zoals te zien is in de tabel.

De extra verlofuren vanaf 55 jaar worden naar rato berekend en afgerond op halve uren per week. Deze uren zijn bedoeld om per week arbeidsduurverkortung te realiseren, behalve als daarover tussen werkgever en werknemer een andere afspraak is gemaakt. De eventueel aan het einde van het jaar resterende uren vervallen. Deze uren kunnen dus het beste als eerste door de werknemer worden opgemaakt.

Tabel Afbouw seniorenverlof in het verlofbudget van 2009

<i>Verlofbudget</i>		<i>210 uur</i>					
<i>Seniorenverlof(afbouw)</i>		<i>153 uur</i>					
Geboren in	Leeftijd in 2009	Leeftijds-categorie	Verlof-budget in uren	Senioren-verlof in uren	Totaal verlof-recht in uren	Verlof in uren vanaf 55 jaar	
1954 en eerder	55	55 en ouder	210	153	363	363	
1955	54	50 t/m 54	211	138	211	349	
1956	53	50 t/m 54	211	122	211	333	
1957	52	50 t/m 54	211	107	211	318	
1958	51	50 t/m 54	211	92	211	303	
1959	50	50 t/m 54	211	77	211	288	

Bijzondere omstandigheden

Reeds opgespaard verlof tot en met 2008

De werknemer behoudt gewoon recht op eventueel opgespaard verlof tot en met 2008. Dit is conform de CAO-bepalingen of de afspraken die werkgever en werknemer daarover hebben gemaakt.

Ziekte tijdens opgespaard verlof

Bij ziekte tijdens opgespaard verlof geldt dezelfde regel als bij vakantieverlof. De werknemer meldt zich ziek en het verlof stopt, waardoor de resterende verloftijd beschikbaar blijft.

Verjaren verlofdagen

Een werkgever mag een werknemer geen verlofdagen afnemen. Na vijf jaar kan de werkgever de verlofdagen uit het eerste jaar wel laten verjaren als er geen afspraken over zijn gemaakt. De werknemer loopt dan het risico uren kwijt te raken.

Tips voor werknemers

- Kijk op de verloftool 'Keuzehulp verlofbudget', te vinden op www.caokinderopvang.fcbwjk.nl, onder 'voorlichtingsmateriaal'.
- Voor de korte termijn: sparen in tijd.
- Voor de lange termijn: sparen in geld via de levensloopregeling.
- Denk zelf na over je levensfase:
 - wil je op termijn doorbetaling van ouderschapsverlof dan moet je daar zelf voor sparen.
 - wil je op latere leeftijd minder gaan werken maar wel hetzelfde blijven verdienen dan moet je daar zelf voor sparen.
- Maak afspraken wat je wilt doen met je verlofbudget, handig is om dit na de grote vakantie te doen (je weet dan wat je nog over hebt).
- Leg de afspraken over het verlofbudget met de werkgever schriftelijk vast.

Tips voor OR of PVT

- Neem als OR of PVT zelf het initiatief om afspraken te maken over een vakantieregeling.
- Dring er bij de werkgever op aan dat er afspraken worden vastgelegd over het opsparen of opnemen van verlof.
- Evalueer de afspraken regelmatig.
- Let er op dat er een goede balans is tussen het werknemersbelang (gewenste flexibiliteit en keuzevrijheid) en het organisatiebelang (bezetting en formatiebeheer).
- Wees alert op data in het jaar dat de afspraken gemaakt moeten zijn, het liefst na de zomerperiode dan weet iedere werknemer over hoeveel vakantie-uren er nog afspraken gemaakt moeten worden.
- Zorg voor goede procedures met bijvoorbeeld formulieren rond het maken van afspraken.
- Raadpleeg websites van CAO-partijen en FCB voor de 'Keuzehulp verlofbudget' en voor voorbeelden van besteding van het verlofbudget.
- Lees ook de informatiebrochure voor werkgevers (te vinden op de website van FCB).
- Wees alert op overgangsregelingen en zorg zonedig voor maatwerkafspraken tussen P&O of leidinggevende en betrokken medewerkers.
- Communiceer met de achterban over de afspraken met de werkgever.

Tips voor werkgevers

- Maak werknemers attent op de verloftool 'Keuzehulp verlofbudget'.
- Formuleer beleid om het verlofbudget zo goed mogelijk ten gunste te laten komen van de organisatie en de werknemers.
- Gebruik hiervoor de volgende 6 stappen:
 - Stap 1: Beleid bepalen
 - Stap 2: Planning maken en projectstructuur inrichten
 - Stap 3: Communicatie met management en werknemers
 - Stap 4: Gesprekken voeren en keuzes maken
 - Stap 5: Vastleggen keuzes
 - Stap 6: monitoren, evalueren en bijstellen
- Een vakantieregeling die is gemaakt met instemming van de OR of PVT is efficiënter dan onderhandelen met alle individuele werknemers.
- Een werkgever mag werknemers geen keuze opdringen voor de 66 bovenwettelijke uren, maar kan ze wel stimuleren in bepaalde keuzes.
- Wees alert op overgangsregelingen en zorg zonodig voor maatwerkafspraken.
- Zoek naar een goede balans tussen organisatiebelang (bezetting en formatiebeheer) en werknemersbelang (gewenste flexibiliteit en keuzevrijheid).
- Zorg voor goede schriftelijke afspraken met de werknemers over:
 - de procedure met betrekking tot het aanvragen en opnemen van verlof;
 - het moment in het jaar waarop de werknemer kan kiezen en dit kenbaar moet maken (het handigste is dit direct na de grote vakantieperiode te doen, je weet wat werknemers nog aan uren hebben staan) en
 - de voorwaarden waaronder een werknemer een gemaakte keuze kan herroepen.
- Overweeg de mogelijkheid van de invoering van een meerkeuzesysteem, waarvoor werknemers hun verlofbudget kunnen gebruiken.

Relevante CAO-bepalingen

Artikel 7.1 Vakantie

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 144 uur vakantie met behoud van salaris.
2. De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.
3. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie moeten door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer worden bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste 2 aaneengesloten weken bedraagt.
4. Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoot.

Artikel 7.2 Vakantie bij einde dienstverband

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer in overleg met de werkgever, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de hem nog toekomstige vakantie opnemen.
2. Indien de werknemer deze vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal het restant worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt met het salaris afgerekend.

Artikel 7.3 Verlofbudget

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 66 extra uren verlof. Samen met de in artikel 7.1 vermelde vakantie heeft de werknemer daarmee de beschikking over 2 verlofbronnen met een totaal verlofbudget van 210 uur.
2. Voor de werknemer die op grond van de CAO Kinderopvang 2007-2008 of verworven recht in 2008 een grotere verlofaanspraak dan 210 uur heeft, wordt het meerdere toegevoegd aan het verlofbudget.
3. Het per einde van het kalenderjaar resterende deel van de 66 extra verlofuren wordt aan de werknemer uitbetaald, tenzij de werknemer vooraf hiervoor een bestemming conform lid 4a heeft aangegeven.
4. a. Rekening houdend met wettelijke en fiscale vereisten kan de werknemer de 66 extra verlofuren:
 - opnemen in de vorm van doorbetaalde vrije tijd;
 - opsparen ten behoeve van opname in vrije tijd en/of verlof. Het naar een volgend kalenderjaar mee te nemen aantal uren is gemaximeerd op 66, tenzij hiervoor tussen werkgever en werknemer een andere afspraak is gemaakt;
 - aanwenden als storting in zijn pensioen- en/of levensloopregeling, zoals ten behoeve van seniorenverlof en/of ouderschapsverlof;
 - laten uitbetalen tegen het op dat moment geldende uursalaris.b. Bij toepassing van lid 3 en 4a wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoeslag, levensloopbijdrage en eindejaaruitkering niet.
5. Ingeval van ziekte is artikel 7:635 BW onverkort van toepassing.

Artikel 7.4 Seniorenverlof (afbouwregeling)

1. De werknemer die op 1 januari 2009 55 jaar of ouder is of in 2009 55 jaar wordt, heeft bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op 153 extra uur verlof met behoud van salaris.
2. De werknemer die in 2009 in de leeftijdscategorie 50 tot en met 54 jaar valt, heeft vanaf het kalenderjaar waarin hij 55 jaar wordt bij een volledig dienstverband per kalenderjaar recht op het volgende aantal extra uren verlof met behoud van salaris:

Te bereiken leeftijd in 2009	Aantal extra verlofuren vanaf het jaar waarin de werknemer 55 jaar wordt
50 jaar	77
51 jaar	92
52 jaar	107
53 jaar	122
54 jaar	138

3. De in lid 1 en 2 genoemde verlofuren worden door de werknemer opgenomen in de vorm van verkorting van de wekelijkse arbeidsduur waarbij afgerond wordt op halve uren per week. Deze arbeidsduurverkorting kan na overleg met de werknemer ook anders worden ingevuld, op voorwaarde dat de verlofuren per kalenderjaar worden toegekend.
4. Het aan het eind van het kalenderjaar niet genoten seniorenverlof komt te vervallen.
5. Werknemers die vanaf 1 mei 2009 in dienst komen zonder voorafgaand dienstverband onder de werkingssfeer van deze CAO, zijn van de bepalingen van dit artikel uitgezonderd.

Bijlage 3, Overgangsregel 5: Overgangsregeling Ouderschapsverlof (met ingang van 01-01-2009)

1. In afwijking van artikel 7.3 van de CAO en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ) gelden voor de werknemer in de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010 die van het recht op betaald ouderschapsverlof gebruikmaakt onderstaande bepalingen.
 - a. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
 - b. Over de opgenomen verlofuren wordt 25% van het salaris doorbetaald, dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - c. Bij vrijwillige voortzetting van de pensioenopbouw van de werknemer betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie door.
 - d. Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
 - e. In afwijking van het onder d gestelde kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 12 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met dat verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
 - f. Het bepaalde onder b en c is slechts van toepassing gedurende een periode van maximaal 24 maanden per kind.
 - g. Op de onder b vermelde salarisdoorbetaling wordt de fiscaal geldende heffingskorting waarop de werknemer recht heeft in mindering gebracht.
 - h. Als tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst is geëindigd of de overeengekomen arbeidsduur is verminderd, betaalt de werknemer het doorbetaalde salaris over het genoten ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Als het gaat om vermindering van de overeengekomen arbeidsduur betaalt de werknemer alleen het doorbetaalde salaris terug over het deel waarmee de arbeidsduur is teruggebracht. Deze laatste terugbetaling geschiedt echter niet als de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de tijdens het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur heeft geweigerd.
2. De werkgever en de werknemer mogen indien zij hierover overeenstemming bereiken, afwijken van het bepaalde in lid 1 sub b en g, met dien verstande dat dan het in lid 1 sub b genoemde percentage 12,5 % bedraagt en de in lid 1 sub g vermelde heffingskorting niet in mindering wordt gebracht.
3. Het verlofbudget in het jaar waarin het ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk wordt opgenomen, wordt, in afwijking van artikel 7.3 lid 1 bij een volledig dienstverband per kalenderjaar vastgesteld op 190 uur.
4. In afwijking van het gestelde in lid 1 tot en met 3 kan de werknemer ook kiezen voor de wettelijke regeling ouderschapsverlof. In dat geval is artikel 7.3 onverkort van toepassing.

Websites voor meer informatie

CAO-partijen:

www.abvakabofnv.nl
www.cvnpubliekezaak.nl
www.unie.nl
www.mogroep.nl
www.kinderopvang.nl

OAK:

www.caokinderopvang.fcbwjk.nl

Keuzehulp verlobbudget:

www.caokinderopvang.fcbwjk.nl, onder 'voorlichtingsmateriaal'.

PFZW en PGGM:

www.pfzw.nl
www.pggm.nl

OAK
Juli 2009

mo
G R O E P
Kinderopvang

 de branche
ondernemers
in de kinderopvang

 ABVAKABO FNV

 CNV Publieke Zaak

 De Unie
voor en door professionals