

Op 12 november 2003 hebben het College van Bestuur van de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) en werknemersorganisaties in het instellingsgebonden overleg (IGO) overeenstemming bereikt over een TU/e regeling met betrekking tot ouderschapsverlof.

TU/e REGELING MET BETREKKING TOT OUDERSCHAPSVERLOF

De inhoud van het recht

Recht op ouderschapsverlof heeft de werknemer:

- die is aangesteld in een betrekking met een arbeidsduur van 16 uur per week of meer;
- wiens dienstbetrekking bij zijn huidige werkgever ten minste één jaar heeft geduurd;
- bij de TU/e in dienst is getreden voordat het kind de leeftijd van drie jaar heeft bereikt.
- ten aanzien van die kinderen die de leeftijd van acht jaar nog niet hebben bereikt. (Deze eis geldt voor de gehele verlofperiode. Indien bijvoorbeeld het kind op het moment van ingang van het verlof zeven jaar en negen maanden is, kan slechts drie maanden verlof worden verleend.)

De totale duur van het ouderschapsverlof bedraagt: de arbeidsduur per week gedurende 13 weken

Bij ouderschapsverlof kunnen twee regelingen worden onderscheiden:

1. De standaardregeling:

- deeltijdverlof voor de helft van de werktijd;
- voor een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden;
- doorbetaling van 75% van de bezoldiging over de verlofuren.

2. De overlegregeling:

In het kader van de flexibilisering van het ouderschapsverlof is het ook toegestaan om het verlof in een andere deeltijd op te nemen. Tot de mogelijkheden behoort: 100% van de werktijd gedurende drie maanden, 25% van de werktijd gedurende maximaal één jaar. In overleg met de bevoegde leidinggevende is ook een andere verdeling tussen deze uitersten (3 maanden of een jaar) mogelijk. De maximale opnametermijn is echter een jaar.

Een werknemer is ouder van een kind in de zin van deze regeling indien:

- sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen het kind en de werknemer als ouder;
- geen sprake is van een familierechtelijke betrekking maar de werknemer het kind verzorgt;
- wonen op hetzelfde adres en duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind als eigen kind op zich genomen hebben.

Alsdan dient de werknemer door middel van uittreksels uit het bevolkingsregister aan te tonen dat zij op hetzelfde adres wonen en schriftelijk te verklaren dat hij duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind als eigen kind op zich heeft genomen.

Voor ieder kind onder de acht jaar kan slechts éénmaal ouderschapsverlof worden opgenomen, ongeacht de werkgever. Bij geboorte van twee-of meerlingen kan voor elk kind apart aanspraak worden gemaakt op het verlofrecht.

De rechtspositie van de werknemer met ouderschapsverlof

- **Dienstverband/functie:** Het ouderschapsverlof beïnvloedt het dienstverband en de functieomvang- en inhoud niet
Na afloop van het ouderschapsverlof wordt de doorbetaling van de bezoldiging gebaseerd op de bezoldiging waarop de werknemer bij de hervatting van zijn functie aanspraak zou hebben.
- **Pensioen:** de opbouw van ouderdoms-, nabestaanden- en invaliditeitspensioen gaan door alsof geen ouderschapsverlof is verleend. Datzelfde geldt overigens ook voor de premiebetaling voor deze voorzieningen door zowel werkgever als werknemer;
- **ZNU:** het ouderschapsverlof brengt geen wijziging in de aanspraak op een tegemoetkoming op grond van de ZNU-regeling;
- **Ontslaguitkering:** ingeval van eervol ontslag tijdens het verlof, niet op eigen verzoek, wordt de duur en hoogte van een evt. werkloosheidsuitkering niet beïnvloed door het ouderschapsverlof.
- **Ziekte:** het ouderschapsverlof wordt niet opgeschort door ziekte.
Een uitzondering hierop is ziekte (waaronder ziekte van de moeder aansluitend aan zwangerschaps-/bevallingsverlof) die is aangevangen voordat het aangevraagde verlof is ingegaan.
Zolang het ouderschapsverlof en de ziekte samenlopen, wordt de bezoldiging betaald die wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
- **Vakantie:** ouderschapsverlof beïnvloedt de opbouw van vakantiedagen niet.

Meldingsprocedure

Een werknemer die van de regeling ouderschapsverlof gebruik wil maken, dient dit schriftelijk, twee maanden voor de beoogde ingangsdatum, aan te vragen bij zijn/haar directeur bedrijfsvoering/beheerder.

In de aanvraag dient te worden opgenomen:

- de gewenste aaneengesloten verlofperiode;
- het aantal verlofuren per week;
- de spreiding van de verlofuren over de week.

Ouderschapsverlof volgens de standaardregeling kan niet geweigerd worden.

De directeur bedrijfsvoering/beheerder kan, na overleg met de werknemer, op grond van zwaarwegend dienstbelang de overeengekomen spreiding van de verlofuren intrekken. In een dergelijk geval dient er in overleg met de werknemer naar een alternatief te worden gezocht. Intrekken en wijzigen als voornoemd kan tot één maand voor aanvang van het ouderschapsverlof.

Vakantie/verlof tijdens ouderschapsverlof

Bij opname van een verlofdag, wordt van het vakantietegoed afgeboekt het aantal uren dat betrokkene daadwerkelijk op de betreffende dag zou hebben gewerkt.

Arbeidsduurverkorting bij afwezigheid wegens ouderschapsverlof

Anders dan bij ziekte is hier sprake van een eigen keuze om van deze verlofmogelijkheid gebruik te maken. Daarom worden bij afwezigheid wegens ouderschapsverlof geen ADV-dagen als bedoeld in de CAO NU art. 9.4 (regeling Arbeidsduurverkorting 1985) opgebouwd.

Het gaat hierbij om 12 dagen per jaar bij volledige werktijd.

Dit houdt in dat een werknemer met deeltijdouderschapsverlof slechts voor het gedeelte dat zij nog werkt ADV opbouwt.

N.B. Buiten beschouwing hierbij blijven de dagen als bedoeld in de CAO NU art. 9.5 (arbeidsduurverkorting 1998: 7 dagen/jaar bij volledige werktijd).

Eindhoven, 12 november 2003

Namens het College van Bestuur TU/e
Drs. O.B. van Nugteren MLD

Werknemersorganisaties TU/e
CNV-Publieke Zaak
Ing. M.A.H. van Gessel

CMHF/VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans

ABVAKABO FNV
Mevr. J. Meijer

AC/HOP
C.S.M. Heijmans