

› MIJN TIJD

Mijn Tijd

Wat kun je in dit hoofdstuk vinden?

In dit hoofdstuk van de TNO Arbeidsvoorwaarden behandelen we naast de gebruikelijke werktijden binnen TNO en jouw arbeidsduur ook wat we verstaan onder overwerk, onregelmatige dienst, consignatie en de vergoedingen daarvoor. Verder gaan we in op Smartworking en vind je een verwijzing naar de TNO-site omtrent dit onderwerp.

Tenslotte vind je uitleg over de verscheidene verlofvormen die we kennen binnen TNO en waarop jij eventueel aanspraak kunt maken, zoals vakantie, arbeidstijdverkorting (ATV) en buitengewoon verlof.

Index

- **Werktijden en arbeidsduur**
- **Smartworking**
- **Overwerk**
- **Onregelmatige dienst**
- **Consignatie**
- **Offshore werkzaamheden**
- **Regeling leden Ondernemingsraad/Unit Onderdeelcommissie (OR/UnitOC)**
- **Inzet als militair of reservist**
- **Vakantie en ATV (verlof)**
- **Jaarlijks bedrijfsuitje**
- **Buitengewoon verlof met behoud van salaris**
- **Buitengewoon verlof met behoud van gedeeltelijk salaris**
- **Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)**
- **Schema verlofregelingen**

Werktijden en arbeidsduur

versie 1.0 / 1 juli 2016

De **vestigingen** van TNO zijn geopend tijdens de gebruikelijke kantoor tijden. Op die tijden kun je gebruik maken van de geboden faciliteiten.

De normale werkweek is van maandag tot en met vrijdag.

Je hebt een gemiddelde arbeidstijd per week en per maand. De arbeidstijden per week kunnen fluctueren, afhankelijk van het werkaanbod en de wensen van jou en je leidinggevende. Als je in een week meer uren werkt dan gemiddeld, kun je die in een andere week compenseren door 'tijd voor tijd'. Dit moet binnen een redelijke termijn gebeuren om overbelasting te voorkomen.

De gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd bedraagt in volledige dienst gemiddeld 40 uur per week (gemiddeld 174 uur per maand, inclusief feestdagen). Als je een deeltijd-dienstverband hebt, geldt de gemiddelde arbeidstijd naar rato.

De normale arbeidstijd per dag bedraagt acht tot maximaal negen uur. Je kunt met je leidinggevende individuele arbeidspatronen voor bepaalde of onbepaalde tijd afspreken en vastleggen. Een zogeheten 4 x 9-werkritme behoort in dat verband tot de mogelijkheden.

Je bent verplicht je te houden aan de rusttijden zoals vastgelegd in de Arbeidstijdenwet, te weten dagelijks minimaal elf uur aaneengesloten en wekelijks tenminste 36 uur aaneengesloten.

Als je een zwangere medewerkster bent, heb je op grond van de Arbeidstijdenwet, recht op extra pauzes. Deze extra pauzes bedragen tezamen ten hoogste een achtste deel van de voor jou geldende arbeidstijd per dag. Als je dus 8 uur per dag werkt heb je recht op 1 uur extra pauze per dag. Deze pauze komt, net als een reguliere pauze, voor jouw rekening en wordt dus niet doorbetaald door TNO. Je zult daarvoor dan verlof op moeten nemen.

Als je tenminste 26 weken voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst bent, heb je het recht om eens per jaar aanpassing van je arbeidsduur te verzoeken. Hierbij gelden de regels van de Wet Flexibel Werken. In geval van onvoorziene omstandigheden (zoals ziekte van je partner of een hulpbehoevende ouder) heb je het recht om je arbeidsduur (eventueel tijdelijk) vaker dan eenmaal per jaar aan te passen.

Jouw verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur mag TNO alleen om zwaarwegende redenen weigeren.

Smartworking

versie 1.0 / 1 juli 2016

Wat is het?

Onder Smartworking verstaan we het activiteitengericht werken; het verrichten van werkzaamheden op een werklocatie en tijdstip die jij als medewerker het meest geschikt vindt voor een activiteit. Dat kan je reguliere werklocatie¹ of flexplek binnen TNO zijn, thuis, onderweg of bij een klant. Je leidinggevende moet een verzoek om aanpassing van de gebruikelijke werklocatie van jou in overweging nemen. Bij een eventuele afwijzing gaat je leidinggevende hierover met je in gesprek. Bij een eventuele afwijzing volgt er na een gesprek tevens een schriftelijke bevestiging. Uitgangspunt is een volwassen werkrelatie tussen jou en je leidinggevende. Een dergelijke relatie is gebaseerd op wederzijds vertrouwen en samenwerking en heeft de intentie dat mogelijke issues omtrent werktijden en dergelijke in goed overleg tussen jullie worden opgelost.

Hierbij gelden de regels van de Wet Flexibel Werken².

Voor alle functies

TNO bevordert het smartwerken en stelt deze mogelijkheid dan ook open voor alle functies. In sommige gevallen zal het vanwege de aard van de werkzaamheden niet mogelijk zijn of is het niet wenselijk, bijvoorbeeld bij re-integratie of bij disfunctioneren (B-traject). Ook plaatsgebonden werk met speciale apparatuur of gevaarlijke stoffen kan een beletsel zijn.

Jouw verzoek om te kunnen smartwerken mag TNO alleen om zwaarwegende redenen weigeren. Aan de andere kant is smartwerken geen onvoorwaardelijk recht. Over de invulling van smartworking overleg je met je leidinggevende. Smartwerken mag geen nadelige invloed hebben op je functioneren en je prestaties en output.

Wet- en regelgeving

Ook als je thuis of op een andere werklocatie werkt dan moet de inrichting van je werkplek voldoen aan de wet- en regelgeving over arbeidsomstandigheden, zie ook [SmartWorking/Werk eens ergens anders/Een goede werkomgeving](#) en de [TNO Arbosite](#). Je moet deze regels kennen en zo nodig acties ondernemen. Eventuele daaruit voortvloeiende kosten van aanpassingen van je thuiswerkplek zijn voor jouw eigen rekening. Je leidinggevende mag met jou over de inrichting van je thuiswerkplek overleggen.

Ook moet je voldoen aan de richtlijnen voor [informatiebeveiliging](#) binnen TNO.

Verder moet je je houden aan de regels van de Arbeidstijdenwet zoals het nemen van afdoende pauzes. Je probeert steeds een goede balans te vinden tussen werk en privé. Je leidinggevende ziet daarop toe.

Het is je eigen verantwoordelijkheid om tijdens het smartwerken goed bereikbaar te zijn voor communicatie en overleg met je collega's en zakelijke relaties.

Afspraken maken

Je leidinggevende maakt met jou afspraken over het smartwerken en legt die schriftelijk vast. Jullie kunnen daarbij gebruik maken van onderstaande checklist. Je bent zelf verantwoordelijk voor het maken van afspraken met je leidinggevende. De afspraken dragen bij aan goede afstemming tussen jou en je collega's op de TNO-locatie en natuurlijk met de klant.

¹ Daar waar de WFW spreekt van arbeidsplaats wordt in TNO terminologie de werklocatie bedoeld.

² De WFW is niet van toepassing op medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Checklist

Het is raadzaam over de volgende onderwerpen afspraken te maken:

- het aantal uren of dagen dat je gaat smartwerken. Dat kan per week verschillen. Leg ook vast of het smartwerken in beginsel vast of flexibel is;
- je bereikbaarheid tijdens het smartwerken, bijvoorbeeld op welke tijdstippen, dagdelen je in ieder geval bereikbaar bent via mobiele telefoon of e-mail;
- het bijhouden van de elektronische agenda. Je collega's en relaties moeten weten of je aan het werk bent, in gesprek bent en wanneer je bereikbaar bent en voor hoe lang;
- aanwezigheid; het is belangrijk dat je binding houdt met TNO en je afdeling. Maak daarom afspraken over wanneer je aanwezig bent op de reguliere werkplek, bijvoorbeeld voor het bijwonen van afdelingsoverleg;
- de mate van resultaatsverantwoordelijkheid en de wijze waarop je leidinggevende jouw output van een smartworkdag beoordeelt.

Faciliteiten en vergoedingen

- **Mobiele telefoon** zie ook hoofdstuk [Mijn Benefits](#).
Als smartworker krijg je een mobiele telefoon ter beschikking. Voor regels omtrent toepassingen gebruik zie hoofdstuk Mijn Benefits paragraaf ICT-toestellen, informatie en systemen.
- Voor een overzicht van de mogelijkheden en kosten kun je terecht bij ITservicedesk@tno.nl. Zie ook [SmartWorking/Werk eens ergens anders/Een goede werkomgeving](#).
- **Token** zie ook hoofdstuk Mijn Benefits.
Je krijgt een token om te kunnen smartwerken.
- **Laptop** zie ook hoofdstuk Mijn Benefits.
Als het volgens je leidinggevende nodig is, kun je over een laptop beschikken. Voor een overzicht van de mogelijkheden en kosten kun je terecht bij ITservicedesk@tno.nl. Zie ook [SmartWorking/Werk eens ergens anders/Een goede werkomgeving](#).
- **Reiskostenvergoeding**
De voor jou geldende vaste vergoeding voor het woon-werkverkeer blijft gehandhaafd. Wel moet je voldoen aan de fiscale voorwaarde dat je op minstens 60% van de met jou overeengekomen werkdagen per week naar je vaste werkplek reist. Als je daar niet aan voldoet, ontvang je geen vaste vergoeding meer maar een kilometervergoeding woon-werkverkeer op declaratiebasis volgens paragraaf 'Reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer' van het hoofdstuk Mijn Benefits.

Overwerk

versie 3.0 / 1 december 2019

Wat is het?

Werkzaamheden op nadrukkelijk verzoek van je leidinggevende waardoor je de voor jou geldende gebruikelijke arbeidstijd per week overschrijdt. Je leidinggevende heeft de werkzaamheden ook als overwerk aangemerkt. Er is geen sprake van overwerk als je op eigen initiatief extra werkzaamheden verricht. Dan is er sprake van meer gewerkte uren.

Toeslag of extra vergoeding bij overwerk

Onder 'Mijn Tijd - [Werktijden en arbeidsduur](#) in de arbeidsvoorwaarden is opgenomen hoe met de werktijden en arbeidsduur dient te worden omgegaan.

Vanaf FW 10

TNO kent geen toeslag voor overwerk voor medewerkers in FW 10 of hoger.

Tot en met FW 9

Als sprake is van overwerk (dus op verzoek van leidinggevende) geldt het volgende:

- het recht op een overwerktoeslag. De toeslag is afhankelijk van het salaris, tijdstip en aantal overwerk uren:
 - 25% voor de eerste twee uur overwerk op een normale werkdag;
 - 50% voor de uren overwerk op een zaterdag tot 18.00 uur en voor de meer dan twee uur overwerk op een normale werkdag;
 - 100% voor de uren overwerk op zaterdag na 18.00 uur, op zon- en feestdagen waarop bij TNO niet gewerkt wordt en op de dag die direct volgt op een zon- of feestdag tot 07.00 uur.

Over de overwerktoeslag wordt tevens 8% vakantietoeslag uitbetaald. Vakantietoeslag over overwerk maakt geen deel uit van de pensioengrondslag.

- Je krijgt de duur van het overwerk gecompenseerd: Tijd voor Tijd. Je overlegt met je leidinggevende wanneer je het compensatieverlof opneemt. Als het werk dat niet toelaat, dan wel op jouw uitdrukkelijke verzoek, betaalt TNO het overwerk uit tegen het geldend uurloon. Bij een tegoed aan compensatieverlof zal dit eerst opgenomen moeten worden voordat er verlofuren geschreven worden. Je bent hier zelf verantwoordelijk voor. Het compensatieverlof is vijf jaar na het jaar waarin het recht is ontstaan, geldig. Daarna vervalt het en kan het niet meer worden opgenomen of uitgekeerd.

Onder uurloon wordt verstaan je maandsalaris + eventuele functietoeslag gedeeld door 174.

Reizen voor het overwerk

Als het overwerk tot een meer dan gebruikelijke reisduur leidt, is de extra reistijd gelijk aan overwerk.

Als je voor het verrichten van overwerk extra reiskosten maakt boven de normale kosten van het woon-werkverkeer, vergoedt TNO deze kosten. Zie hiervoor hoofdstuk [Mijn Benefits](#).

Onregelmatige dienst

versie 1.0 / 1 juli 2016

Wat is het?

Hiervan is sprake als je op nadrukkelijk verzoek van je leidinggevende buiten de gebruikelijke kantoortijden werkt zonder dat er sprake is van overwerk. Onregelmatige dienst oefen je uit volgens een vast rooster (ploegendienst of volcontinudienst) of in incidentele gevallen.

Toeslag

Een toeslag voor het verrichten van onregelmatige diensten is alleen van toepassing op functies tot en met schaal 9 van het FW 18-systeem.

De toeslag is uitgedrukt in een percentage van je uurloon:

50% voor de gewerkte uren op maandag tot en met zaterdag van 20.00 uur tot 07.00 uur, op zaterdag na 18.00 uur en voor alle uren op zon- en feestdagen waarop bij TNO niet wordt gewerkt.

Onder uurloon wordt verstaan je maandsalaris + eventuele functietoeslag gedeeld door 174.

Bij een voorzienbaar langdurige onregelmatige dienst kan TNO een gemiddeld percentage van detoeslag berekenen op basis van het rooster van de onregelmatige dienst. Deze toeslag wordt aangemerkt als functietoeslag als bedoeld in het hoofdstuk [Mijn Inkomen](#), paragraaf Functietoeslag.

Werken op een feestdag

Als je moet werken op een feestdag die op een normale werkdag valt compenseert TNO dit met 'tijd voor tijd'. Je overlegt met je leidinggevende wanneer je deze 'tijd voor tijd' opneemt. Dit geldt ook voor functies boven schaal 9 van het FW 18-systeem.

Consignatie

versie 6.0 / 1 januari 2022

Wat is het?

Als je op verzoek van TNO buiten je gebruikelijke arbeidstijd

- a. zodanig bereikbaar moet zijn dat je binnen een half uur na oproep op de werklocatie bent;
- b. op of nabij je werklocatie aanwezig of bereikbaar moet zijn.

TNO kan je verzoeken consignatiediensten te draaien.

Consignatievergoeding

De bruto-vergoedingen voor consignatie zijn:

	situatie a:	situatie b:
per werkdag, ma t/m vr	EUR 7,17	EUR 7,94
zaterdag	EUR 12,60	EUR 17,08
zon- en feestdagen	EUR 16,20	EUR 20,43
per volle week	EUR 64,64	EUR 77,20

Werkzaamheden die je tijdens consignatie verricht, vergoedt TNO op basis van overwerk, ongeacht het FW-niveau van je functie.

Extra verlof

Als je volledige weken geconsigneerd bent, heb je - per periode van 13 weken - recht op extra verlof conform de tabel:

Aantal weken consignatie	Verlof
1 week	0,5 dag
2 weken	1 dag
3 weken	1,5 dag
Meer dan 3 weken	2 dagen

Je overlegt met je leidinggevende wanneer je het verlof opneemt. Het verlof vervalst na één jaar na het kalenderjaar waarin je het hebt opgebouwd. Dit verlof kun je niet verkopen. Op je verlofoverzicht staat dit aangegeven als consignatieverlof.

Offshore werkzaamheden

versie 5.0 / 1 januari 2022

Wat is het?

Op verzoek van TNO werkzaamheden verrichten op een boorplatform of op een locatie buiten de gebruikelijke vestigingen van TNO. Het gaat dan om werkzaamheden met:

- onregelmatige werktijden;
- lange dagen zonder vaste regelmaat;
- werken onder moeilijke weersomstandigheden (temperatuur, wind, regen);
- reizen (soms lang) per schip, vliegtuig, helikopter;
- risicoverhogende werkomstandigheden;
- inbreuk op je privésituatie.

TNO kan je verzoeken offshore werkzaamheden te verrichten.

Werktijden en vergoedingen offshore werkzaamheden

Voor offshore werkzaamheden die langer dan één dag duren, zijn de volgende werktijden en vergoedingen van toepassing:

Werktijden

De maximale arbeidsduur per dag bedraagt twaalf uur. Van die twaalf uur gelden acht uur als normale werktijd en vier uur als overwerk. Ook op zaterdagen en zondagen geldt een maximale arbeidsduur van twaalf uur per dag. Deze uren gelden in zijn geheel als overwerk.

Overwerkvergoeding tijdens offshore werkzaamheden

Voor alle medewerkers, ongeacht het FW-niveau van de functie, geldt de overwerkvergoeding voor de overwerkuren zoals vastgelegd in de paragraaf [Overwerk](#).

Extra offshorevergoeding

- voor offshorewerkzaamheden op werkdagen van maandag tot en met vrijdag ontvang je een extra toeslag van EUR 162,18 bruto per dag;
- voor offshorewerkzaamheden op zaterdagen en zondagen ontvang je een extra toeslag van EUR 216,25 bruto per dag;
- deze toeslagen tellen niet mee voor pensioenopbouw, de berekening van de 13^e maand en vakantietoeslag.
- bij offshore werkzaamheden in het buitenland stel je in overleg met je leidinggevende vast of er sprake is van vergoeding van verblijfkosten zoals vastgelegd in hoofdstuk [Internationaal](#): Buitenlandse dienstreizen en Uitzendingen naar het buitenland, paragraaf Buitenlandse dienstreizen/Vergoedingen

Consignatie, compensatie weekenden

De regels met betrekking tot vergoedingen voor consignatie en compensatie weekenden, zoals vastgelegd in paragraaf [Consignatie](#) van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op offshore werkzaamheden.

Regeling leden Ondernemingsraad/Unit Onderdeelcommissie (OR/UnitOC)

versie 3.0 / 1 april 2018

Bescherming positie OR/UnitOC-leden binnen TNO

TNO zorgt ervoor dat (toekomstige) leden en gewezen leden van de OR/UnitOC vanwege die functie niet worden benadeeld in hun positie als werknemer.

Binnen drie maanden na het ingaan van het lidmaatschap maak je concrete schriftelijke afspraken met je leidinggevende over de tijdsbesteding aan het OR/UnitOC-werk, je loopbaanontwikkeling en de planning van je werkzaamheden.

Nadat deze afspraken zijn gemaakt, heb je periodiek overleg met je leidinggevende om eventuele knelpunten op te lossen en concrete werkafspraken te maken. Dit overleg kunnen jullie zonodig na het OR/UnitOC-lidmaatschap nog enige tijd voortzetten.

Tijdsbesteding

Uitgangspunt is dat de tijd die je hiervoor krijgt voldoende is om op professionele wijze invulling te geven aan de medezeggenschap.

De standaard tijdsbesteding per kalenderjaar bedraagt exclusief OR/UnitOC-cursusdagen en reistijden:

- OR-voorzitter: 1400 uur
- OR-lid: 500 uur
- UnitOC-lid: 300 uur
- OR/UnitOC-leden met speciale rollen (vice voorzitter, trekker van een grote commissie) of dubbelrollen (OR-lid/UnitOC-lid): 650 uur

Per Unit/OC zijn afspraken mogelijk over een andere tijdsbesteding, mede afhankelijk van specifieke situaties, in overleg tussen de betrokken Unit Director en de trekker van de UnitOC.

De uren besteed aan de medezeggenschap worden in SAP geregistreerd.

Loopbaanontwikkeling

Je leidinggevende draagt ervoor zorg dat je activiteiten voor de medezeggenschap geen nadelige invloed hebben op jouw beoordeling en je loopbaanontwikkeling.

Voor OR/UnitOC-leden gelden extra studiefaciliteiten:

- als OR-/UnitOC-lid heb je recht op extra studieverlof van vijf dagen per kalenderjaar. Je moet deze dagen wel in dat jaar gebruiken anders vervallen ze;
- de studie- en reiskosten komen voor rekening van TNO;
- er wordt hiervoor geen terugbetalingsregeling overeengekomen.

Inzet als militair of reservist

versie 2.0 / 19 juli 2021

Wat is het?

Er bestaat binnen TNO de mogelijkheid dat je actief bent als reservist bij de Nederlandse krijgsmacht. Deze samenwerking is waardevol voor beide partijen. Defensie heeft daarmee tijdelijk de beschikking over hoog opgeleid personeel en TNO krijgt effectievere medewerkers met relevante domeinkennis.

Werkingsfeer

Deze regeling heeft betrekking op de medewerker van TNO die in militaire dienst is opgrond van een verbintenis als reserve-militair bij het ministerie van Defensie, hierna te noemen "reservist".

Meldingsplicht en toestemming

Als je je wilt inzetten als reservist en gebruik wilt maken van deze regeling, moet je dit vooraf melden aan je leidinggevende die hiervoor zowel mondeling als schriftelijk (via een HR Service Request) toestemming moet geven (conform hoofdstuk [Mijn Arbeidsovereenkomst](#), paragraaf Nevenwerkzaamheden). Zonder deze toestemming kun je geen aanspraak maken op deze regeling.

Verlof en salaris

Het actief zijn als reservist gebeurt in beginsel in je eigen tijd.

TNO hanteert hierbij de volgende regels:

- Als reservist moet je per kalenderjaar minimaal een aantal van je eigen verlofuren inzetten. Het aantal uren is gelijk aan tweemaal je wekelijkse arbeidsduur. Bij een voltijdscontract is dit dus tachtig (80) uur. Wanneer je als reservist al het maximum aantal verlofuren bij TNO hebt gekocht, bestaat de mogelijkheid om maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur extra verlof te kopen voor je inzet als reservist.
- Als je in een kalenderjaar het minimum aantal uren voor eigen verlof hebt gebruikt, kun je voor verdere inzet je leidinggevende verzoeken tot volledige doorbetaling van je salaris, inclusief (opbouw van) vakantietoeslag, dertiende maand, flexbudget, verlof. Op dit salaris vindt een bruto inhouding plaats van de niet-gewerkte uren bij TNO, waarbij het bruto TNO salaris³ wordt verminderd met het bruto Defensie uurloon inclusief vaste toelages⁴ maal het aantal niet-gewerkte uren bij TNO. De bruto inhouding is ten hoogste gelijk aan het TNO salaris⁵. Je moet hiertoe (aan het begin van ieder kalenderjaar) een kopie van een bewijs van de meest recente bezoldiging (loonstrook) schriftelijk overleggen aan HR Services in verband met het vaststellen van het juiste Defensie uurloon. Je geeft de niet-gewerkte TNO uren door aan HR Services.

Als je inzet een uitzending⁶ betreft in het buitenland tijdens (vredes)operaties of als het gaat om een aangesloten periode van tenminste zes weken, bouw je over die periode geen verlof op.

³ Bruto uurloon TNO + 8% vakantietoeslag over uurloon + 8,33% dertiende maand (over uurloon + vakantietoeslag) + 5,58% flexbudget (over uurloon + vakantietoeslag + dertiende maand + 15,00 nominaal p/m).

⁴ Bruto Defensie uurloon + 8% vakantietoeslag over uurloon + 8,33% eindejaarsuitkering over uurloon + 6,3% Vergoeding Extra Beslaglegging (VEB).

⁵ Als het Defensie uurloon inclusief vaste toelages hoger is dan het TNO uurloon inclusief vaste toelages, vindt verrekening plaats op basis van het TNO salaris.

⁶ Conform de regels van Defensie voor uitzendingen.

Pensioenregeling

De reservist bij wie het bruto TNO salaris wordt verminderd met het Defensie bruto salaris bouwt over het verminderde deel geen TNO pensioen op. Op het Defensiesalaris wordt pensioen opgebouwd via het ABP. Het is fiscaal niet toegestaan om dubbel pensioen op te bouwen.

Militaire dienstplicht buitenland

Als je niet de Nederlandse nationaliteit bezit of een dubbele nationaliteit hebt en in het land waarvan je (ook) de nationaliteit bezit je militaire dienstplicht moet vervullen, krijg je onbetaald verlof conform de paragraaf [Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris \(onbetaald verlof\)](#) van dit hoofdstuk.

Vakantie en ATV (verlof)

versie 1.1 / 24 november 2016

Wat is het?

Als medewerker neem je per kalenderjaar tenminste vier maal je wekelijkse arbeidsduur (wettelijk minimum verlof, hierna: wettelijke vakantie-uren) op aan verlof, waarvan tenminste eenmaal twee aaneengesloten weken.

Waar hieronder staat verlofuren, wordt daarmee bedoeld vakantie-uren, ATV-uren en de zogeheten leeftijdsuren, tenzij expliciet anders staat vermeld.

Nieuw in dienst

TNO houdt zoveel mogelijk rekening met al gemaakte vakantie-afspraken van nieuwe medewerkers. Als voor die afspraken meer verlofuren nodig zijn dan waarop je recht hebt, zijn die extra verlofuren voor jouw eigen rekening. Je kunt hiervoor verlof uren kopen of onbetaald verlof opnemen.

Aantal verlofuren

Je hebt bij een werkweek van 40 uur recht op 224,6 vakantie-uren per kalenderjaar met behoud van salaris.

Daarnaast heb je bij een werkweek van 40 uur recht op 40 ATV-uren per kalenderjaar.

Als je in dienst was op 31 december 2009 en recht had op een van onderstaand aantal extra leeftijdsuren dan behoud je dat recht. Dit aantal wordt niet verhoogd en nieuwe leeftijdsuren worden niet meer toegekend.

Daarvoor gelden de volgende leeftijdsuren bij een werkweek van 40 uur en per kalenderjaar.

leeftijd op 31 december 2009	verhoging
van 40 jaar tot 45 jaar	8 uren
van 45 jaar tot 50 jaar	16 uren
van 50 jaar tot 55 jaar	24 uren
55 jaar en ouder	32 uren

Onvolledig kalenderjaar

Als je dienstverband minder dan een kalenderjaar heeft geduurd, heb je recht op verlofuren over dat deel van het kalenderjaar. De verlofaanspraak wordt daartoe in uren uitgedrukt en naar boven afgerond op één decimaal. Dat geldt ook wanneer je tijdelijk geen recht op verlofuren opbouwt, bijvoorbeeld tijdens buitengewoon verlof zonder behoud van salaris. Een uitzondering hierop is lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan als bedoeld in paragraaf [Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris \(onbetaald verlof\)](#) van dit hoofdstuk.

Gedeeltelijke werktijd

Als je werkweek minder dan 40 uur bedraagt, krijg je een evenredig aantal verlofuren, naar boven afgerond op één decimaal. Het aantal uren verlof per dag is gelijk aan de overeengekomen arbeidstijd per dag.

Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Tijdens arbeidsongeschiktheid bouw je evenveel verlofuren op als wanneer je had gewerkt.

Als je tijdens arbeidsongeschiktheid met vakantie wil, overleg je dit vooraf met je leidinggevende. Je stemt er dan bij voorbaat mee in dat de opgenomen verlofuren ten laste komen van je verlofuren die je hebt opgebouwd.

Koop en verkoop verlofuren en teveel genoten verlofuren

Je hebt het recht in ieder kalenderjaar verlofuren te kopen en te verkopen of deze aan te wenden als bron of in te zetten voor een doel. De spelregels hiervoor vind je in hoofdstuk Mijn Inkomen, paragraaf Flexibele Arbeidsvoorwaarden.

De waarde van een verlofuur bij koop en bij verrekening van teveel genoten verlof is je bruto maandsalaris bij een fulltime dienstverband inclusief vakantietoeslag en dertiende maand, vermeerderd met een toeslag* van 30,55% in verband met extra werkgeverslasten, gedeeld door 174.

**In deze toeslag zijn de volgende elementen opgenomen:*

- Correctie voor lagere aanwezigheid door standaard verlof (hierdoor blijven er minder werkbare dagen over, waardoor de prijs van een resterende dag hoger wordt).
- Een deel van de werkgeverslasten voor het flexbudget en pensioenpremie (de hoogte van het flexbudget en pensioenopbouw worden niet aangepast ten gevolge van het verlagen van het aantal werkbare uren).

De prijs wordt berekend per verlofuur. Indien de prijs berekend zou worden per dag (8 uur) ten opzichte van het bruto jaarsalaris (incl. vakantietoeslag en dertiende maand) dan geldt:

- waarde bij verkoop verlof: 0,383% per dag;
- waarde bij koop verlof: 0,5 % per dag.

Het verschil tussen deze percentages is gelijk aan de toeslag van 30,55%.

De waarde van een verlofuur bij verkoop is je bruto maandsalaris bij een fulltime dienstverband inclusief vakantietoeslag en dertiende maand, gedeeld door 174.

Opnemen en vervallen van verlofuren

Uitgangspunt is dat verlofuren die het eerst vervallen, worden geacht als eerste te zijn opgenomen.

De wettelijke vakantie-uren vervallen na zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

De leeftijdsuren, bovenwettelijke vakantie-uren, ATV-uren en alle verlofuren die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2012 vervallen na vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

Beëindiging dienstverband

Het is de bedoeling dat je de nog niet opgenomen verlofuren vóór het einde van je dienstverband opneemt. Als dat niet mogelijk is, heb je recht op een uitkering over de niet opgenomen verlofuren op basis van je laatstgenoten salaris inclusief vakantietoeslag en dertiende maand, rekening houdend met de geldende vervaltermijnen. Mocht je bij beëindiging van het dienstverband te veel verlofuren hebben opgenomen, dan verrekent TNO dat op basis van de waarde van een verlofuur, zoals dat ook geldt bij het kopen van extra verlofuren (zie hierboven).

Overlijden

In geval van overlijden kunnen je nabestaanden (zoals vermeld in hoofdstuk [Einde Arbeidsovereenkomst](#)) aanspraak maken op uitkering van de nog niet opgenomen verlofuren op basis van het laatstgenoten salaris inclusief vakantietoeslag en dertiende maand, rekening houdend met de geldende vervaltermijnen. Eventueel te veel opgenomen verlofuren worden niet verrekend.

Jaarlijks bedrijfsuitje

versie 1.0 / 1 juli 2016

In beginsel valt een bedrijfsuitje buiten werktijd. Als het bedrijfsuitje binnen je normale werktijd valt, hoef je hiervoor geen verlof op te nemen. Parttime medewerkers krijgen geen compensatie als het uitje op een dag of dagdeel valt waarop zij normaal niet werken.

Buitengewoon verlof met behoud van salaris

versie 3.0 / 1 juli 2020

De onderstaande opsomming van situaties is niet limitatief. Je kunt je Managing Director ook in andere situaties verzoeken om buitengewoon verlof met behoud van salaris. Zie ook paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Feestdagen

Je hebt recht op betaald verlof op de volgende in Nederland erkende feestdagen als deze vallen op een voor jou gebruikelijke werkdag: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.

Als Bevrijdingsdag op een werkdag valt, kan TNO besluiten die dag als betaald verlof te laten vervallen. In plaats daarvan krijg je in dat jaar een andere werkdag als betaald verlof. De Ondernemingsraad/Onderdeelcommissie heeft hierover instemmingsrecht.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Hiervoor gelden de regels van de Wet Arbeid en Zorg.

Tijdens zwangerschap heb je recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken vóór de verwachte bevallingsdatum (afwijkend bij zwangerschap van meer dan één kind) zie www.Rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof-en-bevallingsverlof.

Het verlof gaat uiterlijk vier weken vóór de verwachte bevallingsdatum in (afwijkend bij [zwangerschap van meer dan één kind](#)).

Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag na de bevalling en duurt tenminste tien weken. Als je zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft geduurd dan wordt het restant van je zwangerschapsverlof bij je bevallingsverlof opgeteld; bij een late bevalling blijft je bevallingsverlof tien weken.

Als je pasgeboren kind tijdens je bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt je bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van je bevallingsverlof tot een maximum van tien weken, een en ander conform de regels van de Wet Arbeid en Zorg.

Je kunt verzoeken het bevallingsverlof op te delen na zes weken waarop recht op dat verlof is ingegaan. Je kunt dit deel van het verlof opnemen gedurende 30 weken na de dag dat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het schriftelijke verzoek tot opdeling van het bevallingsverlof moet je doen uiterlijk drie weken nadat dit verlof is ingegaan. TNO stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend- bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt op de werkelijke datum van bevalling. Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Overgang bevallingsverlof naar partner

Hiervoor gelden de regels van de Wet Arbeid en Zorg.

Indien tijdens het bevallingsverlof de moeder overlijdt en een akte van geboorte van het kind is opgemaakt heeft de medewerker/partner, recht op het resterende bevallingsverlof. De duur van het resterende bevallingsverlof wordt bepaald zoals hiervoor omschreven.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Geboorteverlof

Hiervoor gelden de regels van de Wet Arbeid en Zorg.

Na de bevalling van je echtgenote, geregistreerd partner, persoon met wie je ongehuwd samenwoont of degene van wie je het kind erkent, heb je recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (bij een fulltime dienstverband is dit 40 uur / 5 dagen, anders naar rato). Zie voor [Aanvullend geboorteverlof](#) paragraaf Buitengewoon verlof met behoud van gedeeltelijk salaris.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Verlof bij adoptie en pleegouderschap

Hiervoor gelden de regels van de Wet Arbeid en Zorg.

Als je een kind adopteert, heb je recht op zes aaneengesloten weken adoptieverlof. De zes wekengelden per gebeurtenis. Dit verlof geldt ook wanneer je als pleegouder een kind duurzaam in je gezin opneemt. Je moet het verlof opnemen in het tijdvak vanaf vier weken vóór de verwachte komst tot 22 weken na de komst van het kind.

Je kunt verzoeken het adoptieverlof of het pleegzorgverlof niet aaneengesloten maar verspreid op te nemen gedurende een tijdvak van zesentwintig (26) weken. TNO zal een dergelijk verzoek toewijzen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hier tegen verzetten.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Borstvoeding

Je hebt recht op het geven van borstvoeding of om te kolven in werktijd, gedurende 9 maanden nade geboorte van je kind. Hiervoor mag je een kwart van je werktijd gebruiken (bij 40 uur p/w is dit maximaal 10 uur p/w). Deze tijd kan gezien worden als bijzonder verlof met behoud van salaris.

Calamiteitenverlof

Je kunt kortdurend verlof met behoud van salaris krijgen als je door zeer bijzondere, acute omstandigheden tijdelijk niet kunt werken. Het gaat om situaties die niet te voorzien zijn en waarbij je het nodige moet regelen om die situatie het hoofd te bieden. De duur van het verlof moet in redelijke verhouding staan tot de aard van de calamiteit en bedraagt over het algemeen niet langer dan een dag.

En het gaat om spoedeisende onvoorziene en niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek, of om de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van personen zoalsvermeld bij paragraaf [Kortdurend zorgverlof](#) van dit hoofdstuk.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

TNO kan achteraf aan je vragen aan te tonen dat het opnemen van calamiteitenverlof noodzakelijk was.

Voorbeelden

Gesprongen waterleiding

Omdat er acuut gevaar is voor overstroming van het huis kun je vrij nemen om in te grijpen. Daar zal hooguit een paar uur mee gemoeid zijn. Voor het laten repareren van de waterleiding kun je verlof opnemen, maar dit valt niet onder het calamiteitenverlof. Van een acute dreiging is namelijk geen sprake meer. Hier zal je dus verlof voor moeten opnemen.

Zieke oppas

De oppas is ziek geworden. Je kunt dan een beroep doen op het calamiteitenverlof. Als de oppas na een dag ziek blijft, zal je gewoon verlof moeten opnemen. Er is geen sprake meer van een calamiteit en het kortdurend zorgverlof is bedoeld om een thuiswonend ziek kind te verzorgen, niet om oppas te zijn.

Ziek familielid

Een familielid is acuut ziek geworden en heeft dringend verzorging nodig. Om dat te regelen, kun je een dag calamiteitenverlof opnemen. Dit kan overgaan in kortdurend zorgverlof als dit familielid een ouder, een thuiswonend ziek kind of partner is die verzorging nodig heeft. In alle andere gevallen zal je dus verlof moeten opnemen.

Ongeval

Tijdens de rit van huis naar het werk raak je betrokken bij een ongeval. Voor de tijd die nodig is om formulieren in te vullen en de auto te laten wegslepen geldt het calamiteitenverlof. Als je letsel hebt opgelopen, kan dit overgaan in ziekteverlof.

Tijdens de rit van huis naar het werk via de kinderopvang raak je betrokken bij een ongeval, terwijl je kind in de auto zit. Je kind raakt gewond en heeft verzorging nodig. Het calamiteitenverlof kan dan overgaan in kortdurend zorgverlof.

Ziek kind

Je kind wordt op school ziek en moet worden opgehaald. Als beide ouders werken, kan een van hen calamiteitenverlof opnemen. Het kortdurend zorgverlof gaat dan een dag later in. Als een van de ouders werkt, zal de ander voor het kind moeten zorgen en is er voor de werkende ouder in beginsel geen sprake van calamiteiten- en zorgverlof. Dat verandert wanneer de andere ouder bijvoorbeeld geen auto heeft om het kind van een verder weg gelegen school op te halen of in een ziekenhuis ligt.

Zieke ouder

Een van je ouders wordt plotseling ziek en heeft verzorging nodig. Als de partner van je ouder de zorg niet op zich kan nemen, heb je recht op calamiteitenverlof om thuiszorg of een dokter te regelen, eventueel gevolgd door kortdurend zorgverlof.

Inbraak

Er is bij je thuis ingebroken. De politie belt en je moet direct actie ondernemen om zaken af te wikkelen en de woning weer af te sluiten. Dat valt onder het calamiteitenverlof. De tijd die je nodig hebt voor het opruimen van de woning valt hier niet onder.

Stormschade

Tijdens een storm valt een boom op je huis. Om grotere schade te voorkomen kun je calamiteitenverlof opnemen. Dit duurt totdat je de zaak onder controle hebt. Voor het definitief herstel van de schade zal je gewoon verlof moeten opnemen.

Overig wettelijk buitengewoon verlof

Volgens de wet kun je in de volgende gevallen buitengewoon verlof krijgen:

- de dag van bevalling van je echtgenote of degene van wie je het kind erkent en, als dat niet op dezelfde dag kan, alleen de benodigde tijd voor het doen van geboorteaangifte bij de burgerlijke stand;
- de dag van het overlijden en van de uitvaart van een van je huisgenoten of bloed- en aanverwanten: in de rechte lijn onbepaald en in de zijlijn tot en met de tweede graad (zie schema aan het eind van deze paragraaf). Als je belast bent met de regeling van de uitvaart, geldt het verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
- de tijd die je nodig hebt voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in je vrije tijd kan.

Verlof voor vakbondswerk

Als kaderlid van een vakbond heb je recht op buitengewoon verlof om vergaderingen, congressen en cursussen van de vereniging bij te wonen.

Onder "kaderleden" verstaan we:

- leden van verenigingen van werknemers die zitting hebben in één of meer overlegorganen in TNO (Ondernemingsraad, Onderdeelcommissie en Formeel Overleg); of
- leden van verenigingen van werknemers die zitting hebben in groepsbesturen of andere bestuurscolleges van die vereniging. Deze vereniging dient deelnemer te zijn aan het Formeel Overleg TNO.

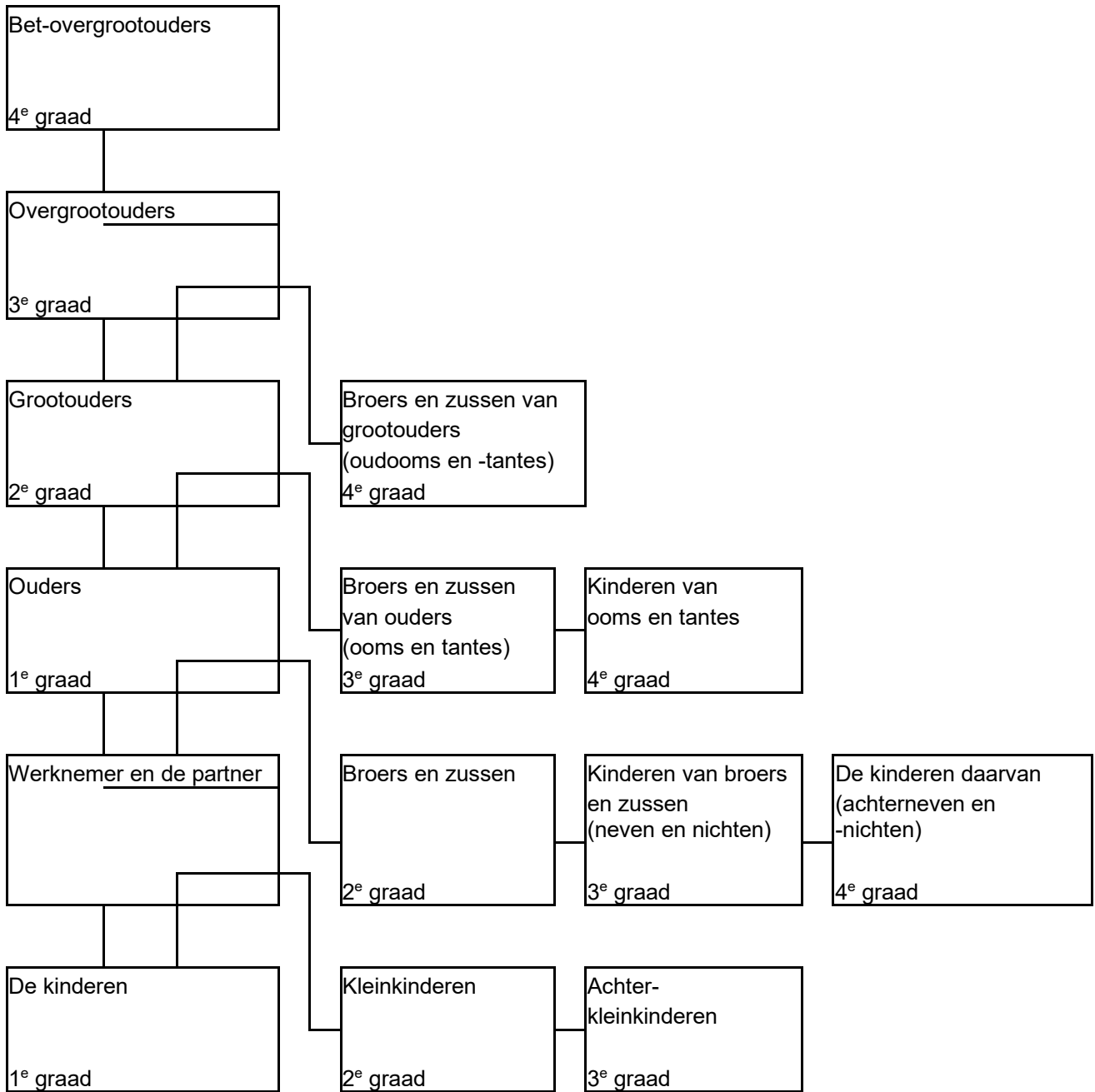
De richtlijnen voor toekenning van buitengewoon verlof zijn:

- voor het bijwonen van vergaderingen van de vereniging van werknemers: maximaal twaalf dagen per jaar;
- voor het bijwonen van een congres of cursus: maximaal vijf dagen per jaar;
- als je meer dagen wilt opnemen hiervoor dan wordt de helft van dat meerdere afgeschreven van je verlofuren en de andere helft geldt als buitengewoon verlof met behoud van salaris.

Dit alles geldt onder het voorbehoud dat je werkzaamheden dit verlof toestaan.

Graden van verwantschap ten behoeve van het toekennen van buitengewoon verlof

Graden van verwantschap ten behoeve van het toekennen van buitengewoon verlof.



Buitengewoon verlof met behoud van gedeeltelijk salaris

versie 3.1 / 1 juli 2022

Kortdurend zorgverlof

Dit verlof is van toepassing als je de noodzakelijke verzorging op je neemt van een ziek(e):

- kind (ook adoptie- en pleegkind);
- echtgenoot of partner;
- ouders;
- broer / zus, kleinkind of grootouder;
- persoon die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding;
- persoon met wie je anderszins een sociale relatie hebt, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

Het verlof, tenzij een zeer zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal tweemaal de voor jou geldende wekelijkse arbeidsduur.

Het verlof kan ook een aanvulling zijn op het calamiteitenverlof. Bij samenloop van deze verlofregelingen eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Je krijgt je bruto salaris tijdens het kortdurend zorgverlof voor 70% doorbetaald, maar tenminste het voor jou geldende wettelijk minimumloon (per 1 juli 2022: EUR 1.756,20 bruto per maand voor een medewerker van 21 jaar en ouder) en ten hoogste 70% van het geldende maximum dagloon (per 1 juli 2022: EUR 5.065,58 bruto per maand). De opbouw van je pensioen (zowel de werkgevers- als werknemersbijdrage in de pensioenpremie) en verlof blijven in deze periode ongewijzigd. Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Aanvullend geboorteverlof

Hiervoor gelden de regels van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG).

Na de bevalling van je echtgenote, geregistreerd partner, persoon met wie je ongehuwd samenwoont of degene van wie je het kind erkent, heb je recht op aanvullend geboorteverlof nadat je het reguliere geboorteverlof (zoals omschreven in de vorige paragraaf) hebt opgenomen.

Daarnaast geldt het volgende:

- Het aanvullend geboorteverlof duurt minimaal 1 week en maximaal 5 weken (gebaseerd op je arbeidsduur per week). Het verlof dient, aaneensluitend of verspreid, opgenomen te worden binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.
- Je dient de verlofaanvraag minimaal 4 weken voorafgaand aan de (gewenste) ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof in via Mijn HR Services. Daarin vermeld je de uitgerekende datum (dan wel geplande / verwachte / daadwerkelijke geboortedatum), het aantal uren per week en de spreiding daarvan over de periode. Ook verklaar je daarbij gebruik te maken, of al gebruik gemaakt te hebben, van het reguliere geboorteverlof. Binnen 2 dagen na de bevalling geef je de daadwerkelijke geboortedatum door aan HR Services, zodat de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof kan worden vastgesteld en TNO de aanvraag bij het UWV definitief kan maken.
- Je hebt tijdens het aanvullend geboorteverlof wettelijk recht op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van jouw dagloon (tot ten hoogste het maximum dagloon: per 1 juli 2022 EUR 232,90 bruto per dag). TNO vult dit aan tot 100% van jouw dagloon (tot ten hoogste het maximum dagloon). TNO vraagt de uitkering bij het UWV aan.

De opbouw van je pensioen (en dus ook de werkgevers- als werknemersbijdrage in de pensioenpremie) en de opbouw van je verlof blijven gedurende de aanvullende geboorteverlof periode ongewijzigd.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Betaald Ouderschapsverlof (negen weken / 360 uur fulltime)

Volgens de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) kun je ouderschapsverlof zonder behoud van salaris krijgen voor het voor een langere periode (regelmatig) verzorgen van je eigen, adoptie- of pleegkind(eren). Het ouderschapsverlof heeft een langdurig doch tijdelijk karakter. Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal je arbeidsduur per week vermenigvuldigd met 26 weken. Zie hiervoor paragraaf [Ouderschapsverlof](#).

Met de inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) per 2 augustus 2022 is het mogelijk om negen weken van het ouderschapsverlof (gedeeltelijk) betaald op te nemen.

- Je hebt tijdens deze negen weken (360 uur bij een fulltime dienstverband) van je ouderschapsverlof wettelijk recht op een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van jouw dagloon (tot ten hoogste 70% van het maximum dagloon: per 1 juli 2022 EUR 232,90 bruto per dag). TNO vult dit aan tot 100% van jouw dagloon (tot ten hoogste het maximum dagloon). TNO vraagt de uitkering bij het UWV aan.

In overleg met je leidinggevende kun je het betaald ouderschapsverlof aanvragen:

- Je dient de verlofaanvraag minimaal twee maanden voorafgaand aan de (gewenste) ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof in via Mijn HR Services. Daarin vermeld je de (verwachte) geboortedatum, het aantal uren per week en de spreiding daarvan over de periode. Tussentijdse wijzigingen dienen minimaal 4 weken van te voren schriftelijk kenbaar te worden gemaakt.
- Voorwaarde is dat je deze 9 weken (360 uur bij een fulltime dienstverband) van je ouderschapsverlof opneemt in het eerste levensjaar van het kind.

Het is niet mogelijk om voor hetzelfde kind tegelijkertijd (on)betaald ouderschapsverlof en (aanvullend) geboorteverlof op te nemen.

Betaald ouderschapsverlof bij kinderen die al geboren zijn vóór de invoering van deze wet

Het (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof geldt ook indien je vóór de invoering van de wet een kind hebt gekregen. Hiervoor geldt dat je kind op het moment dat de wet ingaat jonger dan 1 jaar is. Daarnaast heb je nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof opgenomen.

Voorbeeld

Indien je op de datum van de invoering van de wet ouder bent van een kind (6 maanden). Je hebt al 19 weken (wettelijk onbetaald) ouderschapsverlof opgenomen. Dan heb je nog 6 maanden (tot het kind 1 jaar wordt) om de resterende 7 weken (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof op te nemen. Tijdens die 7 weken heb je recht op genoemde uitkering.

Betaald ouderschapsverlof bij adoptie- of pleegouderschap

In het geval van adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof ook mogelijk voor kinderen onder de 8 jaar. Dit geldt alleen voor het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing.

De opbouw van je pensioen (en dus ook de werkgevers- als werknemersbijdrage in de pensioenpremie) en de opbouw van je verlof blijven gedurende de periode van het betaald ouderschapsverlof ongewijzigd.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)

versie 2.1 / 2 juni 2022

Consequenties onbetaald verlof

1. Gedurende de periode van onbetaald verlof maak je geen aanspraak op de werkgeversbijdrage voor de opbouw van het pensioen, de werkgeversbijdrage voor het flexbudget, opbouw verlof, vakantietoeslag, 13e maand en onkostenvergoedingen zoals de tegemoetkoming in het woon-werkverkeer, tenzij hieronder nadrukkelijk anders is bepaald.
2. Eventuele voortzetting van de pensioenopbouw kun je vrijwillig en op eigen kosten voortzetten. Belangrijk daarbij is om vooraf contact op te nemen met de Stichting Pensioenfonds TNO omtrent de consequenties voor de pensioenopbouw.

Langdurend zorgverlof

Dit verlof kun je opnemen als er sprake is van een levensbedreigende ziekte of bij ziekte en hulpbehoevendheid van onderstaande personen en je de noodzakelijke verzorging op je neemt, tenzij een zeer zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet:

- kind (ook adoptie- en pleegkind);
- echtgenoot of partner;
- ouders;
- broer / zus, kleinkind of grootouder;
- persoon die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van jouw huishouding;
- persoon met wie je anderszins een sociale relatie hebt, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door jou moet worden verleend.

Het verlof bedraagt in twaalf achtereenvolgende maanden maximaal zesmaal de voor jou geldende wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Indien de verzorgde persoon overlijdt voor het einde van de verlofperiode of verzorging niet langer noodzakelijk is, eindigt het verlof één dag na die gebeurtenis. Bij overlijden kun je aansluitend een beroep doen op buitengewoon verlof (zie overig wettelijk verlof van dit hoofdstuk). Het werkgeversdeel van je pensioenopbouw en verlofopbouw blijven in deze periode ongewijzigd. Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

Ouderschapsverlof

Volgens de wet kun je ouderschapsverlof zonder behoud van salaris krijgen voor het voor een langere periode (regelmatig) verzorgen van je eigen, adoptie- of pleegkind(eren). Het ouderschapsverlof heeft een langdurig doch tijdelijk karakter. Het ouderschapsverlof bedraagt maximaal je arbeidsduur per week vermenigvuldigd met 26 weken (waarvan negen weken betaald⁷). Het recht op ouderschapsverlof gaat in bij de geboorte van een kind en eindigt op het moment dat het acht jaar wordt. Je moet het ouderschapsverlof tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk aanvragen. Daarin vermeld je de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de periode. Tussentijdse wijzigingen dienen minimaal 4 weken van te voren schriftelijk kenbaar te worden gemaakt. Als je tijdens het ouderschapsverlof ziek wordt, loopt de periode van het verlof in principe gewoon door.

TNO stemt in met je schriftelijk verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op verlof schort dan op.

TNO stemt in met je schriftelijk verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden*) met ingang van 4 weken na schriftelijk verzoek tot aanpassing, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien TNO instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort.

Zie paragraaf [Schema verlofregelingen](#).

⁷Zie paragraaf [Betaald Ouderschapsverlof \(negen weken / 360 uur fulltime\)](#).

- *) *Onvoorziene omstandigheden zijn door de wetgever beperkt tot aanvang van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof, (aanvullend) geboorteverlof, betaald ouderschapsverlof (indien dit het recht op genoemd verlof een ander kind betreft) of situaties als:*
- *je partner wordt werkloos en daardoor gaat jullie gezinsinkomen achteruit;*
 - *er komt een plaats vrij voor je kind in de kinderopvang;*
 - *je hebt extra kosten, bijvoorbeeld door een verhuizing, waardoor je meer inkomen nodig hebt;*
 - *je bent (langdurig) ziek geworden.*

Lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan

Als je lid bent van een vertegenwoordigend orgaan kun je zonder behoud van salaris verlof krijgen om vergaderingen bij te wonen. Dat geldt voor de Eerste Kamer der Staten-Generaal en publiekrechtelijke lichamen die rechtstreeks zijn verkozen, uitgezonderd de Tweede Kamer der Staten-Generaal. De regeling is ook van toepassing als je bestuurslid bent van een waterschap, veenschap of veenpolder en als je wethouder bent maar daar geen volledige dagtaak aan hebt. Je krijgt geen buitengewoon verlof als het TNO-belang zich daar uitdrukkelijk tegen verzet.

Andere nevenfuncties

Zie ook hoofdstuk [Mijn Arbeidsovereenkomst](#) paragraaf Nevenwerkzaamheden.

Je kunt op verzoek buitengewoon verlof krijgen zonder behoud van salaris voor het vervullen van een betaalde nevenfunctie. Dat geldt niet voor nevenfuncties die in het belang zijn van TNO; in dat geval kan TNO je salaris over de verlofperiode geheel of gedeeltelijk doorbetalen.

Overige gevallen

Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris voor andere dan de hierboven genoemde gevallen, wordt alleen door TNO verleend onder de volgende voorwaarden:

1. indien het TNO-belang zich daartegen niet verzet, en
2. je schriftelijke toestemming hebt van je leidinggevende.

Je krijgt in ieder geval toestemming van je leidinggevende als:

1. het verlof tenminste één jaar voor aanvang is aangevraagd (indien TNO het verlof om zwaarwegende redenen niet wil toekennen, berust de bewijslast voor de weigering daarvan bij TNO); (indien het verlof korter dan een jaar voor de gewenste aanvang wordt aangevraagd en TNO dit om zwaarwegende redenen niet wil toekennen, berust de bewijslast voor de noodzaak van het verlof bij jou); en de minimale verlofduur tenminste één maand bedraagt (eventueel parttime); en de maximale verlofduur drie maanden bedraagt (eventueel parttime); of
2. het verlof mede op verzoek van je leidinggevende wordt opgenomen en/of in het kader van behoud of verhogen van jouw inzetbaarheid binnen of buiten TNO en de periode maximaal zes maanden bedraagt (eventueel parttime);
3. de periode van verlof direct gevolgd wordt door een ontslag, bijvoorbeeld in verband met (pre)pensioen of wegens een reorganisatie, zolang het voor TNO niet kostenverhogend is.

De afspraken over de duur van het onder deze paragraaf beschreven verlof, de salarisconsequenties en eventuele pensioenconsequenties moeten schriftelijk worden vastgelegd.

Schema verlofregelingen

versie 4.0 / 2 juni 2022

Soort verlof	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Adoptieverlof / pleegzorgverlof	Geboorteverlof	Aanvullend geboorteverlof
Voor wie?	De zwangere medewerkster.	De medewerker die een kind adopteert of pleegouder is, mits duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen.	De medewerker, zijnde de vader of de partner van de moeder die het kind erkent.	De medewerker, zijnde de vader of de partner (van de moeder) die het kind erkent.
Hoe lang?	Recht op zwangerschapsverlof ontstaat 6 weken voor de verwachte bevallingsdatum (10 weken indien er sprake is van meer dan één kind). De duur van het bevallingsverlof is tenminste 10 weken.	6 weken (hoeft niet aaneengesloten, mag ook verspreid worden opgenomen gedurende een tijdvak van 26 weken)	Eenmaal de arbeidsduur per week (bij fulltime dienstverband 40 uur / 5 werkdagen) exclusief de dag van de bevalling.	Minimaal 1 tot maximaal 5 weken (van de arbeidsduur per week). Aaneengesloten of verspreid binnen 6 maanden na de geboorte van het kind
Inhoud van de regeling	Uiterlijk 4 weken voor de verwachte bevallingsdatum moet het zwangerschapsverlof ingaan (8 weken indien er sprake is van meer dan één kind). Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag na de bevalling. De duur van het bevallingsverlof is tenminste 10 weken ⁸ .	Verlof moet zijn opgenomen in een tijdvak vanaf vier weken voor de verwachte komst van het kind tot uiterlijk 22 weken na datum komst kind(eren) Recht op eenmaal verlof per gebeurtenis.	Recht bestaat gedurende een tijdvak van 4 weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling	Recht bestaat gedurende een tijdvak van 6 maanden na de geboorte van het kind. Werknemer heeft eerst het reguliere geboorteverlof opgenomen van 1 keer de arbeidsduur per werkweek.
Betaald?	Ja De uitkering van het UWV wordt uitbetaald via TNO. TNO vult aan tot 100%.	Ja De uitkering van het UWV wordt uitbetaald via TNO. TNO vult aan tot 100%.	Ja	Gedeeltelijk betaald, tot 100% van max. dagloon.
Melding bij leiding-gevende?	Zo snel mogelijk via een zwangerschapsverklaring van verloskundige 3 weken voor gewenste ingangsdatum uitkering aanvragen via TNO aan UWV.	Zo snel mogelijk 3 weken voor gewenste ingangsdatum uitkering aanvragen via TNO aan UWV.	Zo snel mogelijk, voorafgaand aan verlof	Zo snel mogelijk, uiterlijk 4 weken, voorafgaand aan verlof.
Opbouw pensioen, verlof, etc.?	Ongewijzigd (uitkering via TNO, TNO betaalt 100% salaris)	Ongewijzigd (uitkering via TNO, TNO betaalt 100% salaris)	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Weigeren door werkgever mogelijk?	Nee Alleen bij opdelen bevallingsverlof kan geweigerd worden indien een zwaarwegend- bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.	Nee	Nee, wel over tijdstip ingang van het verlof.	Nee, wel over tijdstip ingang van het verlof.
Aanvullende eisen door werkgever mogelijk?	Medewerkster overlegt verklaring verloskundige of vult zwangerschapsverklaring in (model UWV).	Werkgever mag bewijs van adoptie vragen.	Tijdstip mag in dringende gevallen gewijzigd worden.	Tijdstip mag in dringende gevallen gewijzigd worden.

⁸ - Bij een te vroege bevalling wordt het restant zwangerschapsverlof bij het bevallingsverlof opgeteld.

- Bij een te late bevalling blijft het aantal weken bevallingsverlof 10.

- De medewerkster kan verzoeken het bevallingsverlof op te delen na zes weken waarop recht op dat verlof is ingegaan. De medewerkster kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld.

- Indien tijdens het bevallingsverlof de moeder overlijdt en een akte van geboorte van het kind is opgemaakt heeft de medewerker/partner, recht op het resterende bevallingsverlof.

Soort verlof	Ouderschapsverlof (betaald)	Ouderschapsverlof (onbetaald)
Voor wie?	De medewerker: bedoeld voor ouders, pleegouders en adoptieouders.	De medewerker: bedoeld voor ouders, pleegouders en adoptieouders.
Hoe lang?	Maximaal 9 weken (van de arbeidsduur per week).	Maximaal de wekelijkse arbeidsduur van betrokkene maal 26 (waarvan 9 weken gedeeltelijk betaald ⁹).
Inhoud van de regeling	<p>Bij kinderen tot de leeftijd van 1 jaar, bij meerlingen bestaat recht op verlof voor ieder van de kinderen.</p> <p>Bij adoptie- en pleegouderschap of niet-wettelijk ouderschap geldt het recht bij kinderen tot de leeftijd van acht jaar in eerste jaar van opname/plaatsing.</p> <p>Bij pleegouderschap geldt bij opname van meerdere kinderen tegelijk dat er recht bestaat op 1 x 9 weken verlof (niet per kind).</p> <p>Het is niet mogelijk om voor hetzelfde kind tegelijkertijd (on)betaald ouderschapsverlof en (aanvullend) geboorteverlof op te nemen.</p>	Bij kinderen tot de leeftijd van 8 jaar, bij meerlingen bestaat recht op verlof voor ieder van de kinderen.
Betaald?	Gedeeltelijk betaald, tot 100% van max. dagloon.	Nee, onbetaald
Melding bij leidinggevende?	2 maanden voor gewenste ingangsdatum verzoek indienen.	2 maanden voor gewenste ingangsdatum verzoek indienen.
Opbouw pensioen, verlof, etc.?	Ongewijzigd	Op basis van aangepast salaris.
Weigeren door werkgever mogelijk?	Nee, recht ontstaat op moment van melding.	Nee, recht ontstaat op moment van melding.
Aanvullende eisen door werkgever mogelijk?	Ja, over tijdstip en ingangsdatum periode.	Ja, over tijdstip en ingangsdatum periode.

⁹ Zie pagina 21 voor paragraaf 'Betaald Ouderschapsverlof (negen weken / 360 uur fulltime)'.

Soort verlof	Calamiteitenverlof	Zorgverlof (kort)	Zorgverlof (langdurend)	Overig wettelijk buitengewoon verlof
Voor wie?	De medewerker.	De medewerker	De medewerker	De medewerker
Hoe lang?	De tijd die nodig is om aan de verplichting te voldoen of om een regeling te treffen, hoogstens enkele dagen.	Per periode van 12 achtereenvolgende maanden maximaal tweemaal het aantal dagen van de voor hem geldende werkweek.	Per periode van 12 achtereenvolgende maanden zesmaal het aantal dagen van de voor hem geldende werkweek.	De tijd die nodig is om aan de verplichting te voldoen waarvan de vervulling niet in eigen tijd kan plaatsvinden.
Inhoud van de regeling	In geval van een bijzondere acute situatie (bijv. ziek kind ophalen van de crèche, gesprongen waterleiding) Bij samenloop van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.	Verzorging van ziek(e): <ul style="list-style-type: none"> • kind (inclusief adoptie- en pleegkind); • echtgenoot / partner; • ouders; • broer/zus, kleinkind of grootouder; • persoon die (zonder arbeidsrelatie) deel uitmaakt van de huishouding; • persoon met wie de medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de medewerker moet worden verleend. 	Verzorging van ziek(e): <ul style="list-style-type: none"> • kind (inclusief adoptie- en pleegkind); • echtgenoot / partner; • ouders; • broer/zus, kleinkind of grootouder; • persoon die (zonder arbeidsrelatie) deel uitmaakt van de huishouding; • persoon met wie de medewerker anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de medewerker moet worden verleend. Bij eerder overlijden ¹⁰ , of indien verzorging niet langer noodzakelijk is eindigt het verlof één dag na die gebeurtenis.	In elk geval: <ul style="list-style-type: none"> • bevalling partner en aangifte geboorte; • uitoefenen actief kiesrecht; • zeer persoonlijke omstandigheden zoals het overlijden en de begrafenis / crematie van huisgenoten of familie in rechte lijn of in de zijlijn in de tweede graad. ¹¹
Betaald?	Ja	70% van het salaris (tenminste het minimumloon) tot maximum dagloon.	Nee, onbetaald	Ja
Melding bij leidinggevende?	Zo mogelijk vooraf, in elk geval zo snel mogelijk. Achteraf vindt toestemming plaats.	Zo snel mogelijk voorafgaand aan verlof. Bij samenloop van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.	Zo snel mogelijk, maar uiterlijk 2 weken voorafgaand aan verlof.	Zo mogelijk vooraf, in elk geval zo snel mogelijk Achteraf vindt toestemming plaats.
Opbouw pensioen, verlof, etc.?	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd	Ongewijzigd
Weigeren door werkgever mogelijk?	Nee	Ja, bij zeer zwaarwegende redenen.	Ja, bij zeer zwaarwegende redenen.	Nee
Aanvullende eisen door werkgever mogelijk?	Werkgever mag (achteraf) bewijs voor noodzaak van het verlof vragen.	Werkgever mag bewijs voor noodzaak van het verlof vragen.	Werkgever mag bewijs voor noodzaak van het verlof verlangen	Werkgever mag (achteraf) bewijs voor noodzaak van het verlof vragen.

¹⁰ Zie pagina 17 voor aansluitend beroep op 'Overig wettelijk buitengewoon verlof'.

¹¹ Zie pagina 19 (Schema 'graden van verwantschap')