

Beleidsdocument

Normjaartaak, ureninzet en vakantieverlof

Ingangsdatum 1 juli 2026
Onderwerp Normjaartaak, ureninzet en vakantieverlof

Inleiding

In de cao mbo worden onderwerpen zoals de normjaartaak, vakantierechten, werktijden en compensatiedagen behandeld, maar het kan lastig zijn om precies te begrijpen wat dit voor jou als medewerker betekent. In dit document leggen we uit hoe het Koning Willem I College met deze onderwerpen omgaat. Daarnaast bieden we een aanvullend overzicht van veel gestelde vragen (FAQ), te vinden via de knop 'HR' op het Koningsplein, onder de categorie 'Arbeidsduur & Vakantie'. De cao mbo biedt ROC's de mogelijkheid om een eigen vakantieregeling op te stellen, die duidelijkheid geeft over het toekennen en opnemen van vakantie. Voor een compleet overzicht zijn delen van cao-artikelen overgenomen. Wijzigingen in de cao mbo of wet kunnen leiden tot aanpassingen in dit beleidsstuk.

Uitgangspunten en kaders

In het Burgerlijk Wetboek (BW) en de cao mbo zijn diverse regels en afspraken rondom vakantierechten en arbeidsduur vastgelegd, die de basis vormen voor verschillende regelingen. Zo staat in de cao mbo het aantal uren dat je op jaarbasis moet werken (normjaartaak), je recht op vakantieverlof en andere verlofvormen. Aanvullend daarop heeft het Koning Willem I College eigen regelingen, zoals de Werktijdenregeling en de Vakantieregeling, waarbij de vakantieregeling is opgenomen in dit beleidsdocument. Het Koning Willem I College streeft naar een overzichtelijke meerjarige vakantieregeling, waarbij sprake is van een vaste en herkenbare basisstructuur. Dit betekent dat de vakantieperiodes elk jaar zoveel mogelijk in dezelfde weken vallen en dat de vakantie aansluit op die van de studenten.

In dit document wordt de term '*medewerker*' gehanteerd. Wanneer in de tekst wordt verwezen naar bepalingen uit de cao mbo waarin de term '*werknemer*' wordt gebruikt, verwijst '*medewerker*' naar dezelfde groep personen als bedoeld met '*werknemer*' in de cao. De gehanteerde terminologie sluit daarmee aan bij de taal van de organisatie, zonder afbreuk te doen aan de juridische betekenis zoals opgenomen in de cao.

Het College van Bestuur (CvB) stemt het vakantieschema voor medewerkers (de dagen in het jaar waarop in de basis cao-vakantieverlof van toepassing is) af met de Ondernemingsraad, waarna het CvB het definitieve vakantieschema vaststelt. Het definitieve vakantieschema per kalenderjaar is te raadplegen via de button 'HR' op het Koningsplein, onder de categorie 'arbeidsduur & vakantie'. Het les- en vakantieschema voor studenten en het jaarprogramma is te raadplegen via [deze link](#) (beleidsplein – indeling studiejaar, jaarkalender en planning & control cyclus).

In de cao mbo is er een duidelijke formele scheiding tussen onderwijsgevend personeel (OP) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP), waarbij alleen de docenten (en docenten in opleiding) onder OP vallen. Met een docent in opleiding wordt bedoeld een medewerker in loondienst die nog niet voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen voor de functie van docent en bijvoorbeeld een PDG-traject volgt.



In de kaderbrief van het Koning Willem I College worden de instructeurs, BPV-consulenten, studieadviseurs, ondersteuningsspecialisten en docentenopleiders/trainers als OOP (onderwijsondersteunend personeel) aangemerkt. Deze functies betreffen functies waarbij er gewerkt wordt met de student, maar zijn geen docenten (en dus geen OP). De cao mbo is leidend, dus OOP is formeel gezien vanuit de cao mbo OBP.

Het beleid

Normjaartaak

De normjaartaak is het aantal te werken uren op jaarbasis. Voor een fulltime dienstverband bedraagt dit voor alle medewerkers 1659 uur (artikel 3.1 lid 1 cao mbo). Voor medewerkers die parttime werken, wordt de normjaartaak naar rato berekend op basis van de werktijdfactor.

Voorbeeld: als je werktijdfactor 0,6000 (24 uur per week) bedraagt, afgeleid van een fulltime werkweek van 40 uur per week, dan dien je op jaarbasis 995,40 uur te werken ($0,6000 \times 1659$).

Overzicht inzage normjaartaak

Personeelscategorie	Applicatie voor inzage	Opmerkingen
Onderwijsgevend Personeel (OP)	MyX: (Koningsplein > Apps > MyX)	MyX geeft inzicht in het plan van inzet en de te verantwoorden normjaartaak.
Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)	Urenregistratie: (Koningsplein > Apps > Urenregistratie) ¹	Urenregistratie geeft inzicht in de te verantwoorden normjaartaak en het jaarprogramma.

¹ OBP kan gebruik maken van de applicatie Urenregistratie op het Koningsplein, om op basis van de te realiseren normjaartaak de jaarlijkse werkverdeling te kunnen maken.

Uurverdeling en inzet

Hieronder vind je de regelingen die voor OP en voor OBP gelden, voor wat betreft de urenverdeling en inzet.

1. Onderwijsgevend Personeel (OP)

Bij het Koning Willem I College zijn er 40 onderwijsweken per jaar, waarvan 37 effectieve onderwijsweken. Zie voor de indeling van het studiejaar [deze map](#) op het Koningsplein.

Voor OP (de docent én de docent in opleiding) én voor OBP die deel uitmaakt van een onderwijsteam, benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger, geldt een inzetbaarheidskader. Dit inzetbaarheidskader houdt bij een normbetrekking in dat de normjaartaak van 1659 uur als volgt is gecompartmenteerd:

- 1200 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van het onderwijs en de direct daaruit voortkomende werkzaamheden; en
- 459 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs, waaronder professionalisering, overleg, afstemming en coördinatie (artikel 3.3 lid 1 cao mbo).

Een nadere uitwerking van bovengenoemde compartimenten is terug te vinden in de cao mbo in de *toelichting op artikel 3.3 lid 1*.

De context van artikel 3.3 (inzetbaarheidskader) en 3.4 (werkverdeling) in de cao mbo geven aan dat er van artikel 3.3 lid 1 cao mbo afgeweken kan worden (artikel 3.3 lid 2 cao mbo) en maakt maatwerk mogelijk (artikel 3.4 lid 3 cao mbo). Bijvoorbeeld: een ervaren docent, kort voor de AOW-gerechtigde leeftijd, is bereid meer lesgevende taken op te pakken terwijl een jongere collega uit het team in verhouding meer taken voor zijn/haar rekening wil nemen. Het geven van 22 lesuren op fulltime basis is daarom geen vast gegeven.

Binnen het Koning Willem I College hanteren we het uitgangspunt uit de cao mbo (artikel 3.1 lid 2 en lid 3) dat de medewerkers die direct betrokken zijn bij het primaire proces en die benoemd zijn in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: betekent de docent én de docent in opleiding), op basis van een 40-urige werkweek (5 dagen x 8 uur per werkdag op fulltime basis) per jaar, 200 dagen werkzaam zijn voor het Koning Willem I College. Op jaarbasis komt dit neer op **1600 uur** (200 dagen x 8 uur). Het gaat hierbij om netto 200 dagen werkzaam. Is er sprake van een feestdag, conform cao



mbo (artikel 1.1 lid k), op een dag dat er normaliter wordt gewerkt en waar medewerker vrij is in verband met de betreffende feestdag, dan telt deze dag dus niet mee als een gewerkte dag. Leidinggevende en medewerker maken onderling afspraken hoe en wanneer de 200 netto te werken dagen worden gewerkt. Artikel 3.1 lid 3 geeft aan dat in overleg tussen werkgever en medewerker van de 200-dagen inzetregeling mag worden afgeweken.

De resterende **59 uur** worden buiten de 200 dagen ingezet voor **scholing en professionalisering** (artikel 3.1 lid 3 cao mbo). De medewerker heeft bij een normbetrekking jaarlijks recht op 59 uren ten behoeve van scholing en professionalisering. De medewerker die direct betrokken is bij het primaire proces en benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger (hierbij gaat het om OP (de docent én de docent in opleiding) én om OBP vanaf carrièrepatroon 7 of hoger die deel uitmaakt van een onderwijsteam) maakt daarnaast aanspraak op uren op grond van artikel 4.1 lid 8 of artikel 4.1 lid 9 van de cao mbo. Over de invulling van de uren legt de medewerker verantwoording af aan de werkgever. De medewerker die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 vult de uren in overleg met de werkgever. (artikel 4.1 lid 7 cao mbo). De 59 uur ten behoeve van professionalisering dient voor de medewerkers die direct betrokken zijn bij het primaire proces en die benoemd zijn in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: betekent de docent én de docent in opleiding), buiten de bovengenoemde 200 dagen ingedeeld te worden (artikel 3.1 lid 3 cao mbo).

De te realiseren normjaartaak, naar rato van de werktijdfactor, is leidend voor de totaliteit aan het aantal inzetbare dagen per jaar.

2. Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)

Voor OBP bedraagt de werkweek ten hoogste 40 uur (artikel 3.1 lid 4 cao mbo). Conform artikel 3.2 lid 5 van de cao mbo kan de medewerker die behoort tot de categorie OBP, voor zover niet vallend onder artikel 3.1 lid 2 van de cao mbo, de werkgever verzoeken de normjaartaak op een door de medewerker gewenste manier vorm te geven. De werkgever stemt hiermee in tenzij het patroon volgens de werkgever in strijd is met het organisatorisch belang van de instelling. In dat geval wordt overleg gevoerd tussen de werkgever en de medewerker met de intentie om alsnog tot overeenstemming te komen. Uiteindelijk stelt de werkgever de werktijden vast. Op het besluit van de werkgever is de geschillenregeling van artikel 12.3 van de cao mbo van toepassing. Mogelijke werkpatronen kunnen zijn:

- 4 dagen van 9 uur;
- 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur;
- afwisselend weken van 5 dagen van 8 uur en van 4 dagen van 8 uur;
- 5 dagen van 8 uur met 17 vrij opneembare compensatiedagen.

Ongeacht zijn gekozen werkpatroon moet de medewerker de jaartaak behorend bij zijn werktijdfactor realiseren (artikel 3.2 lid 5 cao mbo).

Conform de eerste volzin van artikel 4.1 lid 7 van de cao mbo heeft ook de OBP-medewerker bij een fulltime dienstverband jaarlijks recht op 59 uur voor scholing en professionalisering. Voor medewerkers met een parttime dienstverband geldt dit recht naar rato.

De medewerker kan de applicatie voor urenregistratie op het Koningsplein gebruiken als hulpmiddel om bij de start van een nieuw kalenderjaar de te werken uren, op basis van de te realiseren normjaartaak, verspreid over het kalenderjaar te verdelen. Zo krijgt de medewerker inzicht in de momenten waarop er gedurende het betreffende kalenderjaar gewerkt moet worden om de normjaartaak, behorend bij de aanstellingsomvang, netto te realiseren. Dit betekent dan ook dat de indeling van de te realiseren normjaartaak in de basis buiten de vastgestelde feestdagen en cao-vakantieverlofdagen uit de cao mbo (artikel 1.1 lid k) om plaatsvindt.

Als uitgangspunt geldt dat de medewerker de normjaartaak, passend bij de werktijdfactor, per kalenderjaar realiseert binnen het overeengekomen werkpatroon met de leidinggevende.

Van OBP wordt ook verwacht dat zij werkzaam zijn tijdens (een aantal) open dagen en dat dit met de indeling van de normjaartaak wordt ingepland. Als dit op een dag is waarop normaal niet wordt gewerkt, kunnen de gewerkte uren op basis van tijd voor tijd worden verrekend, waarbij medewerker en leidinggevende schriftelijke afspraken maken over de verrekening.



2a. Compensatiedagen voor OBP

Het meeste OBP met een fulltime dienstverband werkt gemiddeld 40 uur per week. Bij een fulltime dienstverband op basis van 40 uur per week kent een kalenderjaar meer dagen dan dat een medewerker vult met het verrichten van werkzaamheden (de normjaartaak), cao-vakantiedagen en feestdagen. Deze resterende overige dagen in het jaar noemt de cao mbo de compensatiedagen (gebaseerd op artikel 3.2 lid 5 cao mbo). OBP met een fulltime dienstverband van 40 uur per week en een vijfdaagse werkweek heeft **17 compensatiedagen** per kalenderjaar (conform artikel 3.2 lid 5 cao mbo), waarbij leidend is dat de te realiseren normjaartaak in het betreffende kalenderjaar altijd moet worden gerealiseerd (artikel 3.2 lid 5 cao mbo).

Compensatiedagen zijn geen cao-vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 8.1 cao mbo en het Burgerlijk Wetboek. Compensatiedagen komen dan ook niet in aanmerking om mee te kunnen nemen naar een volgend kalenderjaar. Het zijn overige dagen die je in het betreffende kalenderjaar 'extra' vrij kan zijn, omdat de te werken uren conform de te realiseren normjaartaak op een ander moment in het betreffende kalenderjaar wordt gerealiseerd (en het cao-vakantieverlof en de feestdagen ook op een ander moment in het betreffende kalenderjaar vallen). Bij voorkeur vinden deze compensatiedagen zoveel mogelijk plaats op momenten dat er geen studenten op school aanwezig zijn. Wanneer de medewerker wenst de compensatiedagen op een ander moment in het kalenderjaar in te delen, dan kan dit in overleg met de leidinggevende besproken worden.

Herberekening normjaartaak bij uitdiensttreding gedurende het jaar

Voor alle medewerkers geldt: als iemand gedurende het jaar uit dienst gaat, wordt de te realiseren normjaartaak en de hoogte van het cao-vakantieverlof opnieuw berekend, op basis van de periode in het kalenderjaar dat de medewerker in dienst is.

- Heeft de medewerker meer uren gewerkt dan de herrekende normjaartaak, dan moeten deze extra uren worden vrij geroosterd vóór uitdiensttreding (of in uitzonderlijke situaties worden uitbetaald);
- Heeft de medewerker minder uren gewerkt dan de herrekende te verantwoorden normjaartaak, dan moeten deze uren vóór het einde van het dienstverband worden ingehaald voor uitdiensttreding. Indien dit niet haalbaar is, wordt het verrekend met het laatste uit te betalen salaris.

Richtlijnen verplichte studiedagen

In uitzonderlijke situaties, zoals bij een later ingeplande verplichte studiedag, kan de leidinggevende iedere medewerker vragen om een werkdag te ruilen met een dag waarop normaliter niet wordt gewerkt door de medewerker. Dit verzoek moet minimaal twee maanden van tevoren worden gedaan door de leidinggevende, zodat de medewerker voldoende tijd heeft om te regelen aanwezig te kunnen zijn.

Regeling Werktijden

Het Koning Willem I College heeft een eigen *Werktijdenregeling*; dit is een cao-verplichting, zie artikel 3.2 lid 1 van de cao mbo. In deze notitie is vastgelegd wat de openingstijden van het Koning Willem I College zijn, wanneer medewerkers ingezet kunnen worden en wanneer je recht hebt op pauzes en hoelang ze duren. Het beleidsstuk *Werktijdenregeling* is terug te vinden via de button 'HR' op het Koningsplein, onder de categorie 'arbeidsduur & vakantie'.

Feestdagen

De cao mbo geeft aan welke dagen als feestdag mogen worden aangemerkt, zie artikel 1.1 sub k van de cao mbo en de basisindeling van het vakantieschema, via de button 'HR' op het Koningsplein, onder de categorie 'arbeidsduur & vakantie'. Op deze dagen zijn alle medewerkers vrij en is het Koning Willem I College gesloten. In incidentele gevallen kan de instelling, in overleg met de OR, ook op zondagen en feestdagen zijn geopend (artikel 3.2 lid 2 cao mbo), waarbij er een mogelijkheid kan bestaan dat er op die dag in bepaalde functies gewerkt wordt. Feestdagen kunnen niet als een vakantiedag worden aangemerkt (artikel 8.1 lid 2 cao mbo).



Vakantieregeling Koning Willem I College

Cao-vakantieverlof

1. Omvang cao-vakantieverlof

De medewerker heeft recht op 30 dagen vakantie per kalenderjaar, op grond van artikel 7:634 BW, bestaande uit 20 wettelijke vakantiedagen en 10 bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 8.1 lid 1 cao mbo). Dit aantal cao-vakantiedagen is per kalenderjaar van toepassing bij een werktijdfactor 1,0000. Bij een lagere werktijdfactor wordt het vakantierecht naar rato berekend en vastgesteld.

- De medewerker die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op een aantal vakantiedagen dat gelijk is aan: $(W:52) \times 30$. Hierbij is W het aantal weken dat de medewerker in het desbetreffende kalenderjaar in dienst is en dus recht heeft op loon (artikel 8.1 lid 3 cao mbo).
- Het uitgangspunt van het Koning Willem I College is dat cao-vakantiedagen worden opgenomen in het jaar dat ze worden toegekend. Het kan voorkomen dat er een (afwijkende) afspraak wordt gemaakt tussen medewerker en de leidinggevende, rekening houdend met de wettelijke vervaldatum van benoemde vakantiedagen.

De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de medewerker tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen (artikel 8.1 lid 6 cao mbo). Concreet betekent dit dat het toegekende cao-vakantieverlof uit het huidige kalenderjaar per 1 juli van het volgende kalenderjaar vervalt, als deze cao-vakantieverlofdagen niet zijn opgemaakt.

De aanspraak bovenwettelijke vakantiedagen verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven (artikel 8.1 lid 7 cao mbo). Concreet betekent dit dat het cao-vakantieverlof wat in het kalenderjaar 2025 is toegekend verjaart na 31 december 2030.

Cao-vakantiedagen die het eerst voor verval of verjaring in aanmerking komen, worden als eerste van het vakantietegoed afgeboekt (artikel 8.1 lid 4 cao mbo).

2. Collectieve sluitingsmomenten Koning Willem I College

Het CvB stelt jaarlijks maximaal 20 (van de 30) cao-vakantiedagen vast, in- en na overleg met de Ondernemingsraad (artikel 27 WOR). Deze dagen vallen altijd samen met de collectieve sluitingsmomenten van het Koning Willem I College en de studentvakanties. Er wordt op collectieve sluitingsmomenten geen onderwijs verzorgd. Tijdens de collectieve sluiting nemen alle medewerkers dan ook verplicht cao-vakantieverlof op.

In zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever met goedvinden van de medewerker het cao-vakantieverlof, ook in de periode van collectieve sluiting, intrekken. Indien de medewerker als gevolg van de intrekking van het cao-vakantieverlof materiële schade lijdt, wordt deze schade aan de medewerker door de werkgever vergoed (artikel 8.1 lid 13 cao mbo).

Naast de 20 vastgestelde collectieve sluitingsmomenten kunnen er, afhankelijk van bijvoorbeeld de ligging van de feestdagen in het kalenderjaar, maximaal twee extra collectieve cao-vakantiedagen worden vastgesteld op voordracht van de OR en in overleg met het CvB. Deze dagen worden vastgelegd in de studentenvakanties en gelden dan ook voor alle medewerkers van het Koning Willem I College.

De collectieve sluitingsmomenten zijn terug te vinden via het Koningsplein → Beleid (onderdeel 'Indeling studiejaar, jaarprogramma en planning & control cyclus' r).

3. Toegewezen cao-vakantieverlof

De resterende vakantiedagen uit de cao mbo worden in overleg met de OR en het CvB jaarlijks toegewezen in het kalenderjaar. Het gaat hierbij niet om collectieve sluitingsmomenten. De basisindeling van de toegewezen cao-vakantiedagen vallen samen met studentenvakanties. De medewerker kan in overleg met de leidinggevende afwijken van de basisindeling van de toegewezen cao-vakantiedagen, in lijn met artikel 8.1 lid 5 van de cao mbo. Dit betekent dat de toegewezen cao-



vakantiedagen in onderling overleg tussen medewerker en leidinggevende kunnen worden verplaatst naar een ander moment. Het uitgangspunt van het Koning Willem I College blijft dat cao-vakantiedagen worden opgenomen in het jaar dat ze worden toegekend. Het kan voorkomen dat er een (afwijkende) andere afspraak wordt gemaakt tussen medewerker en leidinggevende, rekening houdend met de wettelijke vervaldatum van de benoemde vakantiedagen. Dit kan bij OP bijvoorbeeld voorkomen bij LLO-activiteiten gedurende een schoolvakantieperiode waar in de basis toegewezen cao-vakantieverlof staat ingedeeld. Bij OBP kan dit bijvoorbeeld voorkomen bij benodigde bezetting tijdens een schoolvakantie waar in de basis toegewezen cao-vakantieverlof staat ingedeeld, vanuit de organisatie expliciet te verrichten werkzaamheden tijdens schoolvakanties waar in de basis toegewezen cao-vakantieverlof staat ingedeeld of een wens vanuit de OBP-medewerker. De behoefte aan dienstverlening en continuïteit van de bedrijfsvoering staat hierbij centraal. Afsproken wijzigingen ten opzichte van de basisindeling worden schriftelijk vastgelegd.

Het definitieve vakantieschema per kalenderjaar is te raadplegen via de button 'HR' op het Koningsplein, onder de categorie 'arbeidsduur & vakantie'.

4. Opname cao-vakantieverlof

De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig met de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten (artikel 8.1 lid 5). Artikel 8.1 lid 5 geeft aanvullend aan dat voor de medewerker die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: betekent de docent én de docent in opleiding), cao-vakantiedagen opneemt in de periodes waarvan voor hem geen directe onderwijsgevende taken zijn ingeroosterd. De vakanties lopen voor hen in grote lijnen parallel met de vakantie van studenten, maar dit betekent niet dat deze medewerkers evenveel vakantie hebben als de studenten. De te realiseren normjaartaak is hierbij leidend. Om als docent de normjaartaak te kunnen realiseren, die gebaseerd is op de inzetregeling van netto 200 dagen (1600 uur) en de aanvullende 59 uur voor scholing en professionalisering buiten deze cao-regeling (op fulltime basis) conform cao mbo, betekent dit dat een docent gemiddeld één of twee weken in totaal doorwerkt of eerder begint in bijvoorbeeld de zomervakantie.

Voor OBP geldt dat de opname van cao-vakantieverlof samenvalt met de collectieve sluitingsmomenten en over het algemeen ook samenvalt met de momenten waarop de toegewezen cao-vakantiedagen zijn ingedeeld. Zoals al benoemd kan hiervan worden afgeweken. Afwijkingen worden altijd vooraf tussen leidinggevend en medewerker overeengekomen en schriftelijk vastgelegd.

Als een medewerker wil afwijken van de opname van cao-vakantieverlof tijdens vakantieperiodes van studenten, moet dit digitaal worden aangevraagd bij de leidinggevende. Zo'n afwijkend verzoek kan alleen worden ingediend voor wat betreft de 10 toegewezen cao-vakantiedagen en is alleen mogelijk voor OBP, of voor docenten (OP) waarbij LLO-activiteiten plaatsvinden tijdens de in de basis ingedeelde toegewezen cao-vakantiedagen. De werkgever beoordeelt binnen twee weken na de aanvraag van de medewerker of de gewenste afwijkende vakantieperiode akkoord is, in lijn met het vakantiebeleid en rekening houdend met de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige redenen zich daar tegen verzetten (gebaseerd op artikel 8.1 lid 5), zoals de continuïteit van de bedrijfsvoering. Bij afwijzing om deze reden zal de werkgever dit schriftelijk onderbouwen. Reageert de werkgever niet binnen twee weken, dan wordt de vakantie automatisch goedgekeurd volgens de wensen van de medewerker.

De werkgever stelt een (digitale) tool beschikbaar waarin de registratie van opgenomen en nog niet opgenomen cao-vakantieverlof kan worden bijgehouden.

5. Samenloop cao-vakantieverlof met ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het kan voorkomen dat een cao-vakantiedag samenvalt met ziekte of zwangerschaps- of bevallingsverlof. In onderstaande tabellen wordt uitgelegd wat in deze situaties aan de orde is.

Ga voor de basisindeling het vakantieschema, naar de button 'HR' op het Koningsplein, onder de categorie 'arbeidsduur & vakantie'.



Onderwerp	Samenloop cao-vakantieverlof met ziekte voor medewerkers direct betrokken primair proces benoemd in carrièrepatroon 9 of hoger (OP: betekent de docent én de docent in opleiding)	Samenloop cao-vakantieverlof met ziekte voor OBP
1. Wanneer sprake van samenloop ziekte met cao-vakantieverlof	Samenloop van cao-vakantieverlof bij ziekte geldt alleen voor de 30 (in de basis vastgestelde en toegewezen) cao-vakantiedagen per kalender jaar op fulltime basis. (	Samenloop van cao-vakantieverlof bij ziekte geldt alleen voor de 30 (in de basis vastgestelde en toegewezen) cao-vakantiedagen per kalenderjaar op fulltime basis.
2. Afwijkende afspraken over de teruggave van cao-vakantieverlof	Is (in uitzonderlijke situaties → denk aan LLO-activiteiten tijdens vakantieperiodes) voorafgaand aan de ziekte schriftelijk overeengekomen dat de <u>toegewezen</u> cao-vakantiedagen op een ander moment in het kalenderjaar plaatsvinden, dan dat de basisindeling aangeeft, dan is deze vooraf overeengekomen afspraak voor het bepalen van de niet genoten cao-vakantiedagen wegens ziekte leidend voor het recht op teruggave. Leidinggevende en medewerker zorgen er gezamenlijk voor dat deze afspraak schriftelijk wordt vastgelegd in het verzuimdossier.	Is voorafgaand aan de ziekte schriftelijk overeengekomen dat de <u>toegewezen</u> cao-vakantiedagen op een ander moment in het kalenderjaar plaatsvinden, dan dat de basisindeling aangeeft, dan is deze vooraf overeengekomen afspraak voor het bepalen van de niet genoten cao-vakantiedagen wegens ziekte leidend voor het recht op teruggave. Leidinggevende en medewerker zorgen er gezamenlijk voor dat deze afspraak schriftelijk wordt vastgelegd in het verzuimdossier.
3. Intrekken van cao-vakantieverlof bij ziekte	Bij samenloop van ziekteverlof met verleend vakantieverlof trekt de werkgever, voor de medewerker die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: de docent én de docent in opleiding), het verleende vakantieverlof in tot ten hoogste 23 dagen per kalenderjaar, bestaande uit 20 wettelijke en 3 bovenwettelijke dagen, tenzij in voorkomend geval de medewerker schriftelijk instemt het vakantieverlof te willen opnemen (artikel 8.1 lid 8 cao mbo).	Ingeval van samenloop van ziekteverlof met verleend vakantieverlof en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen trekt de werkgever, voor de medewerker die behoort tot het OBP en op wie artikel 8.1 lid 8 niet van toepassing is, het vakantieverlof in, tenzij in voorkomend geval de medewerker schriftelijk instemt het vakantieverlof te willen opnemen. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de medewerker opnieuw verleend (artikel 8.1 lid 11 cao mbo). Hierbij gaat het om een intrekking van maximaal 30 cao-vakantiedagen per kalenderjaar bij een fulltime dienstverband.
4. Verrekening van intrekking van cao-vakantieverlof bij een situatie dat men niet het gehele jaar recht heeft op loon	Ter aanvulling op het antwoord op onderwerp 3 hierboven, schrijft artikel 8.1 lid 8 cao mbo ook nog voor dat indien de medewerker niet het hele kalenderjaar recht heeft op loon, komen voor intrekking, bedoeld in de eerste volzin ten hoogste $(W:52) \times 23$ dagen in aanmerking, waarbij W gelijk is aan het aantal weken dat de medewerker in het kalenderjaar recht heeft op loon (artikel 8.1 lid 8 cao mbo).	De medewerker die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een aantal vakantiedagen dat gelijk is aan: $(W:52) \times 30$. Hierbij is W het aantal weken dat de medewerker in het desbetreffende kalenderjaar recht heeft op loon (artikel 8.1 lid 3 cao mbo). Indien de medewerker niet het hele kalenderjaar recht heeft op loon, <u>komen voor intrekking</u> ten hoogste $(W:52) \times 30$ dagen in aanmerking, waarbij W gelijk is aan het aantal weken dat de medewerker in het kalenderjaar recht heeft op loon.
5. Schriftelijke afspraken wel/geen opname cao-vakantieverlof tijdens ziekte	Leidinggevende en medewerker maken vóór de vakantieperiode, waar cao-vakantieverlof in valt, schriftelijke afspraken over het wel of niet kunnen opnemen van cao-vakantieverlof tijdens ziekte. De leidinggevende legt deze afspraken vast in een e-mail waarin zowel de gemaakte afspraak als het akkoord van de medewerker zijn opgenomen. Deze e-mail wordt door de leidinggevende toegevoegd aan het (verzuim)dossier in HR2day (niet als losse notitie). Wanneer cao-vakantieverlof niet wordt opgenomen wegens ziekte, wordt het aantal terug te geven cao-vakantiedagen/uren berekend op basis van het individuele werkpatroon van de zieke medewerker.	Leidinggevende en medewerker maken vóór de vakantieperiode, waar cao-vakantieverlof in valt, schriftelijke afspraken over het wel of niet kunnen opnemen van cao-vakantieverlof tijdens ziekte. De leidinggevende legt deze afspraken vast in een e-mail waarin zowel de gemaakte afspraak als het akkoord van de medewerker zijn opgenomen. Deze e-mail wordt door de leidinggevende toegevoegd aan het (verzuim)dossier in HR2day (niet als losse notitie). Wanneer cao-vakantieverlof niet wordt opgenomen wegens ziekte, wordt het aantal terug te geven cao-vakantiedagen/uren berekend op basis van het individuele werkpatroon van de zieke medewerker. Voor OBP-medewerkers van ondersteunende teams geldt aanvullend dat het cao-vakantieverlof, dat door ziekte niet wordt genoten, verplicht geregistreerd moet worden in de applicatie Urenregistratie. Het ingeplande



		cao-vakantieverlof moet dan door de leidinggevende als 'niet genoten' worden gemarkeerd.
6. Vakantieverlof bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is het uitgangspunt van het Koning Willem I College dat cao-vakantieverlof wel kan worden opgenomen tijdens de vastgestelde vakantieperiodes waar cao-vakantieverlof in valt. Als de medewerker voorafgaand aan het geplande cao-vakantieverlof in alle redelijkheid van mening is dat er geen cao-vakantieverlof opgenomen kan worden wegens de ziektesituatie, dan kan er in afstemming met de leidinggevende van dit uitgangspunt afgeweken worden. Het feit blijft dat medewerker vooraf schriftelijk moet instemmen met het opnemen van cao-vakantieverlof tijdens ziekte, op basis van artikel 8.1 lid 8 van de cao mbo.	Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is het uitgangspunt van het Koning Willem I College dat cao-vakantieverlof wel kan worden opgenomen tijdens de vastgestelde vakantieperiodes waar cao-vakantieverlof in valt. Als de medewerker voorafgaand aan het geplande cao-vakantieverlof in alle redelijkheid van mening is dat er geen cao-vakantieverlof opgenomen kan worden wegens de ziektesituatie, dan kan er in afstemming met de leidinggevende van dit uitgangspunt afgeweken worden. Het feit blijft dat medewerker vooraf schriftelijk moet instemmen met het opnemen van cao-vakantieverlof tijdens ziekte, op basis van artikel 8.1 lid 11 van de cao mbo.
7. Re-integratieverplichting	Indien geen cao-vakantieverlof is opgenomen wegens ziekte, dan is de medewerker verplicht om mee te werken aan re-integratie tijdens de oorspronkelijke vakantieperiode. Bij het wel opnemen van cao-vakantieverlof vervalt de re-integratieverplichting tijdens de geplande cao-vakantieverlofperiode.	Indien geen cao-vakantieverlof is opgenomen wegens ziekte, dan is de medewerker verplicht om mee te werken aan re-integratie tijdens de oorspronkelijke vakantieperiode. Bij het wel opnemen van cao-vakantieverlof vervalt de re-integratieverplichting tijdens de geplande cao-vakantieverlofperiode.
8. Opname cao-vakantieverlof gedurende ziekte i.r.t. salariskorting tweede ziektejaar	In het tweede ziektejaar is er sprake van een salariskorting van 30%, over de uren die nog volledig niet worden gewerkt wegens ziekte (cao mbo ZAR). Neemt de medewerker tijdens ziekte vakantieverlof op dan behoudt de medewerker over deze uren vakantieverlof 100% van diens loon (artikel 8.1 lid 12 cao mbo). Dit cao-artikel geldt enkel voor de momenten waar het cao-vakantieverlof van toepassing is. Is er geen mogelijkheid tot opname van het cao-vakantieverlof in het tweede ziektejaar, dan blijft de salariskorting van 30% van kracht.	In het tweede ziektejaar is er sprake van een salariskorting van 30%, over de uren die nog volledig niet worden gewerkt wegens ziekte (cao mbo ZAR). Neemt de medewerker tijdens ziekte vakantieverlof op dan behoudt de medewerker over deze uren vakantieverlof 100% van diens loon (artikel 8.1 lid 12 cao mbo). Dit cao-artikel geldt enkel voor de momenten waar het cao-vakantieverlof van toepassing is. Is er geen mogelijkheid tot opname van het cao-vakantieverlof in het tweede ziektejaar, dan blijft de salariskorting van 30% van kracht.
9. Opname van niet genoten cao-vakantieverlof wegens ziekte	De medewerker, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: de docent én de docent in opleiding), neemt de op basis van artikel 8.1 lid 8 ingetrokken vakantiedagen op in periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd. Slechts indien blijkt dat de medewerker die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: de docent én de docent in opleiding) redelijkerwijs niet in staat is geweest om de wettelijke vakantiedagen voor afloop van de vervalttermijn binnen de genoemde periodes op te nemen, kan de medewerker deze vakantiedagen – na overleg met de werkgever – buiten deze periodes opnemen (artikel 8.1 lid 9 cao mbo). Het Koning Willem I College hanteert beleid waarbij de niet genoten <u>wettelijke</u> vakantiedagen, na overleg met de leidinggevende, uiterlijk binnen twee maanden <u>na</u> de vervaldatum (of na volledig herstel) nog kunnen worden opgenomen. Hierbij is continuïteit van de bedrijfsvoering leidend en kan er in uitzonderlijke situaties in overleg tussen medewerker en leidinggevende van de bovengenoemde twee maanden afgeweken worden.	Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de medewerker opnieuw verleend (artikel 8.1 lid 11). Het Koning Willem I College hanteert beleid waarbij de niet genoten <u>wettelijke</u> vakantiedagen, na overleg met de leidinggevende, uiterlijk binnen twee maanden <u>na</u> de vervaldatum (of na volledig herstel) nog kunnen worden opgenomen. Hierbij is continuïteit van de bedrijfsvoering leidend en kan er in uitzonderlijke situaties tussen medewerker en leidinggevende van de bovengenoemde twee maanden afgeweken worden.
10. Uitdiensttreding op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid en niet genoten cao-vakantieverlof	In geval van uitdiensttreding na twee jaar ziekte vindt voor OP in beginsel een uitbetaling plaats tot maximaal 46 vakantiedagen (2 jaar x 23 dagen) bij een werktijdfactor van 1,0000, conform artikel 8.1 lid 8 van de cao mbo. Bij een lagere werktijdfactor wordt dit naar rato berekend. In	In geval van uitdiensttreding na twee jaar ziekte vindt voor OBP in beginsel een uitbetaling plaats tot maximaal 60 vakantiedagen (2 jaar x 30 dagen) bij een werktijdfactor van 1,0000, conform artikel 8.1 lid 11 van de cao mbo. Bij een lagere werktijdfactor wordt dit naar rato berekend. In specifieke gevallen kan het aantal uit te betalen vakantiedagen afwijken.



	specifieke gevallen kan het aantal uit te betalen vakantiedagen afwijken.	
Onderwerp	Samenloop cao-vakantieverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof voor medewerkers direct betrokken primair proces benoemd in carrièrepatroon 9 of hoger (OP: betekent de docent én de docent in opleiding) én voor de instructeurs binnen het Koning Willem I College.	Samenloop cao-vakantieverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof voor OBP (behalve de instructeurs binnen het Koning Willem I College)
1. Samenloop zwangerschaps- en bevallingsverlof met cao-vakantieverlof (en/of overige dagen² voor docenten en instructeurs)	Samenloop van cao-vakantieverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt voor de 30 (in de basis vastgestelde en toegewezen) cao-vakantiedagen per kalenderjaar op fulltime basis én is daarnaast ook van toepassing op de 'overige dagen²'. Het aantal terug te geven dagen/uren wordt berekend op basis van het individuele werkpatroon dat de medewerker heeft doorgegeven bij de registratie van de zwangerschap in HR2day.	Samenloop van cao-vakantieverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof geldt voor de 30 (in de basis vastgestelde en toegewezen) cao-vakantiedagen per kalenderjaar op fulltime basis. Het aantal terug te geven dagen/uren wordt berekend op basis van het individuele werkpatroon dat de medewerker heeft doorgegeven bij de registratie van de zwangerschap in HR2day.
2. Samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met feestdagen uit de cao mbo	Feestdagen zoals genoemd in de cao mbo die samenvallen met zwangerschaps- en bevallingsverlof geven (ook) recht op teruggave, voor zover deze feestdagen op doordeweekse dagen én binnen het individuele werkpatroon van de medewerker vallen.	Feestdagen zoals genoemd in de cao mbo die samenvallen met zwangerschaps- en bevallingsverlof geven (ook) recht op teruggave, voor zover deze feestdagen op doordeweekse dagen én binnen het individuele werkpatroon van de medewerker vallen.
3. OBP: normjaartaak en (eventuele) compensatiedagen bij zwangerschaps- en bevallingsverlof	Niet van toepassing.	OBP werkt volgens een van de mogelijke werkpatronen zoals vastgelegd, in artikel 3.2 lid 5 cao mbo. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden álle dagen (inclusief feestdagen) die volgens het reguliere werkweekpatroon gewerkt zouden worden, als zwangerschaps- en bevallingsverlofdag aangemerkt en in mindering gebracht op de normjaartaak. De resterende normjaartaakuren worden vóór en na de verlofperiode ingepland, in overleg met de leidinggevende, zodat het normjaartaaksaldo aan het einde van het kalenderjaar op nul uitkomt. Eventuele nog resterende compensatiedagen worden buiten de verlofperiode ingepland. Tip: medewerker kan gebruik maken van de applicatie Urenregistratie, om een volledig overzicht te krijgen.
4. Afwijkende afspraken over het opnemen van cao-vakantieverlof en bepaling recht op teruggave	Wanneer leidinggevende en medewerker voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof schriftelijk zijn overeengekomen dat er <u>toegewezen cao-vakantiedagen</u> op een ander moment in het kalenderjaar plaatsvinden, dan dat bovengenoemde basisindeling aangeeft, is deze afspraak leidend voor het bepalen van het recht op teruggave van niet genoten cao-vakantieverlof tijdens de zwangerschaps- en bevallingsverlofperiode. De medewerker geeft via het proces in HR2day	Wanneer leidinggevende en medewerker voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof schriftelijk zijn overeengekomen dat er <u>toegewezen cao-vakantiedagen</u> op een ander moment in het kalenderjaar plaatsvinden, dan dat bovengenoemde basisindeling aangeeft, is deze afspraak leidend voor het recht op teruggave van niet genoten cao-vakantieverlof tijdens de zwangerschaps- en bevallingsverlofperiode. De medewerker geeft via het proces in HR2day deze afwijkende schriftelijke afspraken door, zodat het totale recht op teruggave correct kan worden vastgesteld en schriftelijk vastgelegd.



	deze afwijkende schriftelijke afspraken door. Voor docenten en instructeurs geldt aanvullend dat zij via hetzelfde proces doorgeven welke overige dagen ² samenvallen met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, zodat het totale recht op teruggave correct schriftelijk kan worden vastgelegd.	Voor OBP-medewerkers van ondersteunende teams geldt aanvullend dat al gepland cao-vakantieverlof, dat samenvalt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, door de leidinggevende in de applicatie Urenregistratie moet worden gemarkeerd als 'niet genoten'. De medewerker maakt met de leidinggevende afspraken over het opnemen van deze niet-genoten dagen, waarna de medewerker deze opnieuw inplant in de applicatie Urenregistratie, volgens de gemaakte afspraken hierover.
5. Opname niet genoten cao-vakantieverlof (en/of overige dagen² voor docenten en instructeurs) bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof	De medewerker, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger (OP: de docent én de docent in opleiding), neemt in geval van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof, diens vakantiedagen en/of overige dagen ² op in overleg met de werkgever. (artikel 8.1 lid 10 cao mbo). Het Koning Willem I College heeft vastgesteld dat het bovengenoemde artikel ook van toepassing is op alle instructeurs (A, B en C) binnen het Koning Willem I College. De reden hiervoor is dat instructeurs in de praktijk zo goed als op dezelfde wijze ingezet en ingeroosterd worden als docenten, waardoor gelijke behandeling op dit vlak passend is. Het is binnen het Koning Willem I College toegestaan om deze niet genoten cao-vakantiedagen, de niet genoten overige dagen ² en de niet genoten feestdagen direct na afloop van het bevallingsverlof op te nemen, mits vooraf besproken met de leidinggevende en schriftelijk vastgelegd.	De niet genoten wettelijke en bovenwettelijke cao-vakantiedagen (en feestdagen) wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof worden in overleg tussen medewerker en leidinggevende opnieuw verleend en in de basis alsnog opgenomen in de periode direct na afloop van het bevallingsverlof of op een ander moment, mits deze andere afspraken vooraf schriftelijk zijn vastgelegd tussen medewerker en leidinggevende. Voor OBP-medewerkers van ondersteunende teams geldt aanvullend dat het niet genoten cao-vakantieverlof (indien het cao-vakantieverlof al is ingepland in de applicatie Urenregistratie), dat samenvalt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, door de medewerker in de applicatie Urenregistratie opnieuw moet worden ingepland, volgens de gemaakte afspraken met de leidinggevende hierover.

² De term 'overige dagen' wordt in de cao mbo niet gedefinieerd. Deze term komt wel als zodanig voor in de toelichting van de cao mbo op H8 in relatie tot art. 3.1 cao mbo. Hier is het volgende opgenomen: *'Een jaar kent meer dagen dan het aantal dagen dat een werknemer vult met het verrichten van werkzaamheden, vakantiedagen en feestdagen. Deze overige dagen zijn dagen waarop de werknemer niet kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, omdat hij zijn jaartaak al heeft gemaakt'*. Deze tekst is ook van toepassing op artikel 8.1 lid 10 van de cao mbo.

Implementatieplan

De nieuwe regeling gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2025. Wanneer het beleidsstuk is goedgekeurd door het CvB en de OR, worden directeuren en managers geïnformeerd over hoe dit beleid moet worden geïmplementeerd en wat dit in de praktijk voor hen betekent. De implementatie van dit beleidsstuk wordt gekoppeld aan de nieuwe wijze van registratie van cao-vakantieverlof (in eerste instantie alleen verplicht voor OBP binnen ondersteunende- en stafafdelingen/teams), waarin op dit moment de werkgroep werkt aan een korte en lange termijn oplossing. Reeds schriftelijk toegekend cao-vakantieverlof wordt gerespecteerd.

Vervallen beleid

Met inwerkingtreding van dit beleid, vervalt het beleidsdocument "normjaartaak, ureninzet en vakantieverlof", met startdatum 1 januari 2025.