

---

## Bijlage 5 Garantie- en overgangsregeling seniorenverlof<sup>28</sup>

Ex artikel 4.2 A en 6.10 B en C

1. De overgangs- en garantieregeling rondom het seniorenverlof geldt voor werknemers in dienst op 1 januari 2009, en ziet er als volgt uit:
  - a. De aanspraak op leeftijdsverlof, respectievelijk vitaliteitsuren van 36 uur per jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd herleeft (artikel 3.3, 3.5, 4.2 en 6.10 van de cao).
  - b. De werknemers die gebruik maken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op seniorenverlof.
  - c. *Vervallen*
  - d. *Vervallen*
  - e. *Vervallen*
  - f. De werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 jaar bereikt, heeft vanaf het bereiken van die leeftijd in 2010 recht op 119 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 73 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 119 uren, zie artikel 6.10 van de cao. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>29</sup>
  - g. De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 jaar bereiken, hebben recht op 73 uren seniorenverlof.
  - h. De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
  - i. *Vervallen*
  - j. Deze afspraken gelden op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
  - k. Werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de uren worden opgenomen. Daarbij spelen het bedrijfsbelang en eerder gemaakte afspraken met de werknemer een rol.
  - l. Het seniorenverlof moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen. Het seniorenverlof dat aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.
2. Voor werknemers die in 1997 gekozen hebben voor een arbeidsovereenkomst van 38 uur gelden de volgende afspraken:
  - a. De aanspraak op leeftijdsverlof, respectievelijk vitaliteitsuren van 36 uur per jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd herleeft (artikel 3.3, 3.5, 4.2 en 6.10 van de cao).
  - b. De werknemers die gebruik maken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op seniorenverlof.
  - c. *Vervallen*
  - d. *Vervallen*
  - e. *Vervallen*
  - f. De werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 jaar bereikt, heeft in 2010 recht op 211 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 162 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om

---

<sup>28</sup> Deze bijlage is in 2008 in de cao opgenomen en sindsdien ongewijzigd gebleven, ook al zijn genoemde jaren en keuzemomenten reeds gepasseerd. Voor de toepassing van deze bijlage is steeds uitgegaan van de omvang dienstverband op 1 januari 2009; vermeerdering van uren vanaf dat moment vallen hier dus niet onder.

<sup>29</sup> Lid f is van toepassing tot en met 31 juli 2022. De betreffende werknemers bereiken uiterlijk dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 211 uren, zie artikel 6.10 van de cao. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.<sup>30</sup>

g. De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 jaar bereiken, hebben recht op 162 uren seniorenverlof.

h. De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.

i. *Vervallen*

j. Deze afspraken gelden op jaarbasis vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.

k. Werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de uren worden opgenomen. Daarbij spelen het bedrijfsbelang en eerder gemaakte afspraken met de werknemer een rol.

l. Het seniorenverlof moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen. Het seniorenverlof dat aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.

3. Seniorenverlof jaarlijks opnemen in aaneengesloten periodes

a. De werknemer op wie deze garantie- en overgangsregeling van toepassing is, kan kiezen om de in arbeidsduurverkorting geheel of gedeeltelijk op te sparen en in aaneengesloten periode(n) op te nemen. De werkgever kan dit verzoek slechts afwijzen indien het verzoek niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfseconomische of -organisatorische belangen of bedrijfssociale argumenten. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk en beargumenteerd op de hoogte van zijn beslissing. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

b. Indien de werknemer gedurende 12 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, vervalt zijn keuze en valt hij terug op het gemiddeld aantal uren seniorenverlof per week, tenzij de werkgever hierover met de werknemer een andere afspraak heeft gemaakt

c.

1. Voor de werknemer met een niet-voltyd dienstverband wordt de in de voorgaande leden bedoelde arbeidsduurverkorting vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
2. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op de in de voorgaande leden bedoelde arbeidsduurverkorting in verhouding tot dat gedeelte van het jaar.

<sup>30</sup> Lid f is van toepassing tot en met 31 juli 2022. De betreffende werknemers bereiken uiterlijk dan de AOW-gerechtigde leeftijd.