

Vakantie-/verlofregeling 2020

Productiemedewerkers Operations



Algemene uitgangspunten

- Binnen het bedrijf wordt gestreefd naar een **evenwichtige werkbelasting** voor medewerkers en continuïteit met betrekking tot de **kosten en de kwaliteit**. Dit wordt geborgd met een vakantie-/verlofregeling.
- In deze regeling is daarom ook een minimale bezetting van vaste medewerkers per week/periode opgenomen, mede met als doel om tot meer vakantiespreiding te komen.
- Deze regeling voorziet in een procedure voor opnemen van **volle weken vakantie** (de zgn. vakantieplanning) en een instructie voor het opnemen van **losse verlofdagen**.
- In verband met zijn persoonlijke welzijn heeft **de medewerker zelf** de verantwoordelijkheid om zijn jaarlijkse vakantie-/verlofaanspraak van 4 tot 6,8 weken volledig aan te vragen in het jaar van toekennen. Doet hij dat niet, dan wel doet hij geen hernieuwd verzoek als zijn eerdere verzoek is afgewezen, dan loopt hij het risico dat vakantie/verlof vervalt/verjaart, tenzij aantoonbaar is dat vakantie/verlofverzoeken meerdere keren zijn afgewezen.
- Ook de medewerker die **ziek of overcompleteet** is, wordt geacht zijn jaarlijkse vakantie-/verlofaanspraak op te nemen. Als de medewerker dat niet doet, vervalt/verjaart zijn vakantie-/verlof-aanspraak op een paar uitzonderingen na. Denk hierbij aan 100% arbeidsongeschiktheid in de periode begin 2020 tot 1 juli 2021, eventueel in combinatie met het aantoonbaar meerdere keren afwijzen van vakantie/verlofverzoeken voor, tijdens en/of na de arbeidsongeschiktheid.
- Als een medewerker om vakantie/verlof verzoekt voor een datum die verder weg ligt dan twee weken na de datum van het verzoek, is het de verantwoordelijkheid van **de leidinggevende** dit verzoek te honoreren, tenzij al uit de vakantieplanning 2020 blijkt dat op die datum de bezetting de ondergrens heeft bereikt. (zie pagina 4 van dit document).
- Iedere medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om minimaal **drie weken vakantie/verlof aaneengesloten** op te nemen. Als (overgebleven) vakantie/verlof, restitutie en/of MIVT worden gebruikt om een **langere periode dan drie weken aaneengesloten** vakantie op te nemen, moet de medewerker dit gelijktijdig verzoeken bij zijn vakantieplanning. Indien dit echter leidt tot knelpunten bij het verlenen van vakantie bij andere medewerkers, kan de leidinggevende hieraan voorwaarden verbinden als het gaat om de verdeling van de weken. (Niet alle dagen bijvoorbeeld tijdens een vakantieperiode, maar een deel tijdens en een deel ervoor of erna.)
- In de **KNJ-periode (vanaf 9 december tot kerst)** kan in verband met het bijzondere karakter hiervan, slechts op zeer beperkte schaal vakantie/verlof worden toegekend. Een verzoek tot vakantie/verlof voor die periode moet daarom worden gemotiveerd. De 2^e lijns leidinggevende zal dergelijke verzoeken afzonderlijk beoordelen
- Bij het toekennen van **de vakantieplanning** (en in mindere mate bij (losse) verlof(dagen)) wordt uitgegaan van de werkorganisatie zoals die in december 2019 bekend is. Een reorganisatie of een andere wijziging van de werkorganisatie in het jaar waar de vakantieplanning betrekking op heeft, kan gevolgen hebben voor de personele samenstelling. Indien dit leidt tot onvoorziene knelpunten, zal met de betrokken medewerkers in overleg worden getreden of vrijwillige bijstelling van vakantieplanningen alsnog mogelijk is.
- Verzoeken tot vakantie/verlof worden gedaan **via MijnPostNL, MijnWerk of ESS**. Alleen als de medewerker hiertoe nog geen toegang heeft, kunnen zijn verzoeken schriftelijk en/of per mail verstuurd worden aan zijn leidinggevende.
- **Zonder tegenbericht met duidelijke toelichting met de reden van afkeuren binnen twee weken** na het indienen – en behoudens de hierna genoemde data bij de ‘procedure vakantieplanning’ – zijn verzoeken tot vakantie/verlof goedgekeurd. Afwijzingen en aanhoudingen moeten daarom – voor zover deze niet in deze regeling reeds worden genoemd – uitdrukkelijk worden gecommuniceerd. Wordt een **verzoek afgewezen** dan moet dat door de leidinggevende schriftelijk binnen 2 weken worden gemotiveerd. Hierbij geeft de leidinggevende, indien gewenst door de medewerker, op basis van de vakantieplanning 2020, een alternatief voor het afgewezen verzoek. Indien de medewerker een afgewezen verzoek op een later moment opnieuw beoordeeld wil hebben, kan hij nogmaals een verzoek indienen en de leidinggevende uitdrukkelijk vragen dit verzoek aan te houden tot uiterlijk de week van planning waarin ook het verlofverzoek valt.

Vakantie-/verlofregeling 2020

Productiemedewerkers Operations



- Daar waar gewerkt wordt met een **centrale administratieve ondersteuning**, kan in deze regeling “1^e lijns leidinggevende” / “de leidinggevende” gelezen worden als een medewerker administratie.

1 De procedure voor de vakantieplanning

- Met **vakantieplanning** wordt bedoeld periode(s) van **minimaal een volle week vakantie/verlof**. Wel is het mogelijk dat een medewerker gelijktijdig met zijn vakantieplanning tevens verzoeken tot (losse) verlof(dagen) doorgeeft, zoals de zaterdag voorafgaand aan de vakantieplanning. Volle weken hebben bij aanvraag op uiterlijk 17 november 2019 geen voorrang op (losse) verlof(dagen) en beide worden op dezelfde wijze beoordeeld door de leidinggevende.
- Informatie over het indienen van de vakantieplanning wordt in de voorlaatste week van oktober 2019 naar alle medewerkers gecommuniceerd.
- Wensen m.b.t. vakantieplanning voor 2020 moeten **uiterlijk op zondag 17 november 2019** digitaal bij de leidinggevende zijn ingediend. In de MijnWerk-app kun je maximaal 21 dagen aaneengesloten en tot maximaal 365 dagen vooruit aanvragen. Meer dan 3 weken achterelkaar kun je met losse dagen aanvragen en via www.mijnwerk.postnl.nl kun je verlof aanvragen tot en met de eerste week van januari 2021.
- Wanneer een werknemer (ruim) vóór maandag 18 november 2019 een verzoek indient met betrekking tot zijn vakantieplanning wordt dit verzoek aangehouden tot 18 november 2019, zodat een evenwichtige behandeling van alle ingediende verzoeken mogelijk is. Indien het verzoek betrekking heeft op de periode tot 1 april 2020 en het betreft niet de gebruikelijke schoolvakantieperiodes, dan zal de leidinggevende op basis van ervaring beoordelen of hij het verzoek al kan goedkeuren dan wel moet aanhouden. Voorgaande geldt ook voor verzoeken die betrekking hebben op de periode van 1 januari 2021 tot 1 april 2021 en die voor maandag 16 november 2020 worden gedaan.
- Zonder tegenbericht op **uiterlijk maandag 2 december 2019** zijn de aanvragen gehonoreerd.
- Indien het totaal van de vakantieverzoeken voor een bepaalde periode groter is dan het vastgestelde maximum, dan:
 1. Zal gezien worden of er nog ruimte is binnen de bezetting van andere (uitwisselbare) eenheden;
 2. Indien het vastgestelde maximum in gevraagde periode op andere (uitwisselbare) eenheden nog niet is bereikt, dan wordt deze ruimte benut om de vakantieverzoek d.m.v. in- en uitlenen van medewerker(s) te honoreren;
 3. Indien echter op andere (uitwisselbare) eenheden ook het maximum is bereikt, dan zal de 1^e lijns leidinggevende z.s.m. in overleg treden met de betrokken medewerkers. Zolang er geen alternatieven mogelijk zijn, worden alle verzoeken van die eenheid tot maandag 16 december 2019 aangehouden.
- Aanvragen voor vakantieplanning die **ná zondag 17 november 2019** zijn ingediend, worden pas behandeld nadat de wel tijdig ingediende aanvragen zijn verwerkt. Deze aanvragen zijn zonder tegenbericht op uiterlijk **maandag 16 december 2019** gehonoreerd.

2 De procedure/spelregels voor (losse) verlof(dagen) gedurende het jaar

- Met **(losse) verlof(dagen)** wordt **geen volle weken vakantie/verlof** bedoeld.
- Verzoeken m.b.t. (losse) verlof(dagen) worden uiterlijk woensdag voorafgaand aan de week waarin het verlof moet ingaan, digitaal of schriftelijk ingediend bij de leidinggevende.
- Verzoeken m.b.t. (losse) verlof(dagen) die zijn ingediend (ruim) vóór maandag 18 november 2019 en betrekking hebben op 2020, worden aangehouden tot 18 november 2019, zodat kan worden vastgesteld of de vakantieplanning zich hiertegen niet verzet. Indien het verzoek betrekking heeft op de periode tot 1 april 2020

Vakantie-/verlofregeling 2020

Productiemedewerkers Operations



en het betreft niet de gebruikelijke schoolvakantieperiodes, dan zal de leidinggevende op basis van ervaring beoordelen of hij het verzoek al kan goedkeuren dan wel moet aanhouden.

Voorgaande geldt ook voor verzoeken die betrekking hebben op de periode van 1 januari 2021 tot 1 april 2021 en die voor maandag 16 november 2020 worden gedaan.

- Verzoeken tot (losse) verlof(dagen) die betrekking hebben op een datum binnen twee weken na moment van het verzoek worden gehonoreerd, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. Denk hierbij aan:
 - De vastgestelde vakantieplanning en de daarmee samenhangende benodigde minimale bezetting.
 - Niet effectief en efficiënt kunnen uitvoeren van werkprocessen als gevolg van een (onvoorziene) lage vaste bezetting in relatie tot de verkeersomvang.
 - Ernstige verstoring van de bedrijfsvoering.
 - Het samenvallen van verlofaanvragen met andere afwezigheid zoals reeds geplande opleidingen.
 - Een erg hoog ziekteverzuim.

In het algemeen geldt, hoe korter de termijn tussen het verzoek en het gewenste verlofmoment, hoe groter het risico dat een verzoek onder vermelding van één van de gewichtige reden(en) wordt afgewezen. De leidinggevende zal dan tevens aangeven wanneer verlofopname nog wel mogelijk is.

- Het honoreren van verlofaanvragen die worden gedaan ná de woensdag voorafgaand aan de week waarin het verlof moet ingaan, geschiedt door de 2^e lijns leidinggevenden.

3 Bijzonderheden

- **De wettelijke**, opgebouwde vakantie-/verlofaanspraken van enig jaar moeten in hetzelfde jaar worden opgenomen. Als de medewerker niet alles heeft ingepland, heeft hij tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar de gelegenheid om het alsnog op te nemen.
- Ook **de bovenwettelijke**, opgebouwde vakantie-/verlofaanspraken van enig jaar zouden in hetzelfde jaar moeten worden opgenomen. Maar als de medewerker niet alles heeft ingepland, heeft hij tot 31 december 5 kalenderjaren later de tijd om het alsnog op te nemen.
- Medewerkers die onder de cao voor PostNL vallen hebben óók de mogelijkheid om met bovenwettelijke uren deel te nemen aan cao à la carte (bijlage 9 cao voor PostNL) en/of deel te nemen aan het fietsenplan. Cao à la carte kan vooral voor oudere medewerkers interessant zijn, omdat ze zo jaarlijks twee weken aan vakantie-/verlofaanspraken opzij kunnen zetten voor de tijd voorafgaand aan hun pensioen.
- Vakantie-/verlofaanspraken die niet binnen bovengenoemde termijnen worden opgenomen vervallen/verjaren op de aangegeven data. De aanspraken vervallen/verjaren ook – op een paar uitzonderingen na – als de medewerker ziek of overcompleteet is. Zie daarvoor pagina 1 van dit document.
- Bij overgang naar een andere eenheid, ook indien dit geschiedt d.m.v. in- en uitleen, wordt de reeds toegekende vakantieplanning en de reeds toegekende (losse) verlof(dagen) gerespecteerd.
- Specifiek voor de kolom Collectie & Sorteren: de werkweek loopt van zondag t/m zaterdag. Indien losse verlofdagen worden opgenomen, wordt het budget FlexS niet automatisch meegenomen in de verlofverzoeken. Bij het invullen van Mijn Werk / ESS zal de medewerker hier rekening mee moeten houden. Indien de medewerker FlexS ook als verlof opgenomen wil hebben, zal hij hierom moeten verzoeken. Indien volle weken vakantie/verlof wordt opgenomen, wordt FlexS wel automatisch meegenomen in de verzoeken.

Vakantie-/verlofregeling 2020

Productiemedewerkers Operations



4 Bezwaar

- Bezwaren tegen besluiten die voortvloeien uit toepassing van deze regeling, zoals een afwijzing van een verlofverzoek, kunnen gemotiveerd worden voorgelegd aan de 3e lijns leidinggevende van de betrokken medewerker, nadat deze zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt bij zijn eigen leidinggevende en er gezamenlijk niet tot een oplossing kan worden gekomen.
- Als de medewerker het oneens is met het besluit van de 3^e lijns leidinggevende, heeft hij de mogelijkheid om hierover een klacht in te dienen op basis van de concernregeling klachtrechtprocedure.

5 Minimale bezetting

Jaarlijks wordt in afstemming met de ondernemingsraad Productie de benodigde minimale vaste bezetting – op basis van het aantal contracturen binnen een eenheid – per week/periode vastgesteld. Hierbij wordt uitgegaan van de werktijdregeling plus de toegevoegde AC. Daarmee is direct vastgelegd hoeveel medewerkers gelijktijdig afwezig kunnen zijn.

De genoemde vakantieperiodes zijn de landelijk vastgestelde regionale schoolvakanties.

A. Operations

- De minimale vaste bezetting binnen **Collectie & Sorteren** is per locatie – verbijzonderd naar de werkvelden. Collectie & Sorteren en Aanname & Splitsen, en toegepast per proces en per dagdeel.
- De minimale vaste bezetting binnen **Voorbereiden** is op dagbasis per groep medewerkers die werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van een 1^e lijns leidinggevende.
- De minimale vaste bezetting binnen **Bezorgen** is op dagbasis verbijzonderd per team.
- Gedurende het hele jaar geldt een **minimale vaste bezetting van 70%** en dus mogen er gelijktijdig 30% van de medewerkers met verlof/vakantie.
- Tijdens de **Voorjaars-, Carnavals-, Krokus-, Mei- en Herfstvakantie** – reken ing houdend met de schoolvakantiespreiding – is de vaste bezetting minimaal 60%. Dus tijdens die vakanties mag 40% van de medewerkers met verlof/vakantie.
- Voor de **Zomervakantie** – eveneens rekening houdend met de regionale schoolvakantiespreiding – geldt een minimale vaste bezetting van 50%. Dat betekent dat de helft van de medewerkers met verlof/vakantie kunnen. Dus als in de regio 6 juli t/m 16 augustus 2020 als zomervakantie wordt aangemerkt, geldt vanaf 17 augustus weer een vaste bezetting van 70%.
- In de maand september geldt een minimale vaste bezetting van 80% (20% kan met verlof/vakantie).
- Tijdens de **KNJ-periode** (vanaf 9 december tot kerst) is verlof slechts zeer beperkt mogelijk.
- Van 27 tot en met 31 december geldt een minimale vaste bezetting van 80% (20% kan met verlof/vakantie).

B. Techniek

Voor de minimale vaste bezetting binnen **Techniek (medewerkers Allround Technici)** geldt, dat 75% van de bezetting noodzakelijk is en dat er dus 25% van de medewerkers gelijktijdig met verlof/vakantie mogen.