Bijlage 13 Verlofspaarregeling

Ex artikel 5.7 D

1. Doel van de regeling

De werknemer in de gelegenheid stellen verlof te sparen, om dat verlof op een later moment naar eigen wens als doorbetaald verlof te kunnen opnemen.

2. Bronnen waaruit gespaard kan worden

De werknemer kan verlof sparen uit de volgende bronnen:

- vitaliteitsuren (artikel 3.3 J),
- bovenwettelijke vakantie-uren (artikel 4.2 A 4 en 5.7B), en/of aangekocht verlof uit het IKB (artikel 4.4 C),
- de vergoeding in tijd voor extra gewerkte uren (artikel 5.2 D),
- compensatie consignatiedienst (artikel 5.4 en 6.14),
- kampwerk (artikel 5.6),
- slaapdiensttoeslag (artikel 6.14).

Het wettelijk verlof kan niet worden aangewend voor het verlofsparen.

3. Jaarlijkse afspraken

Als werkgever en werknemer afspreken dat het verlof uit deze bronnen wordt aangewend voor het verlofsparen dan geldt voor dat verlof geen verjaring.

Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over het aanwenden van deze bronnen voor verlofsparen. Die afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

4. Hoeveel verlof mag er gespaard worden

De werknemer kan uit de bronnen zoals genoemd in lid 2 tot maximaal 100 maal de (gemiddelde) arbeidsomvang per week verlof sparen. Als een werknemer (geheel of gedeeltelijk) verlof heeft opgenomen uit het verlofspaarsaldo kan de werknemer afspreken opnieuw te gaan sparen, tot het maximum van 100 maal de gemiddelde arbeidsomvang per week is bereikt.

5. Wijziging van arbeidsomvang

Als de arbeidsomvang van de werknemer wordt verhoogd ontstaat er meer ruimte om tijd te sparen.

Als de arbeidsomvang wordt verlaagd ontstaat er minder ruimte om het maximum van 100 weken tijd te sparen. Indien bij verlaging van de arbeidsomvang het maximale verlofspaarsaldo wordt overschreden spreken werknemer en werkgever af om de overschrijding voorafgaand aan de urenvermindering op te nemen of uit te laten betalen.

6. Voorwaarden aan gespaard verlof

Het verlofspaarsaldo verjaart niet en wordt geïndexeerd op basis van het actuele salaris.

7. Opnemen van gespaard verlof

De werknemer kan naar eigen inzicht en wensen uren uit het verlofspaarsaldo opnemen als doorbetaald verlof, met inachtneming van de volgende bepalingen:

- De werknemer die uren uit het verlofspaarsaldo wil opnemen vraagt dit tenminste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van de opname schriftelijk aan bij de werkgever, onder opgave van de duur en omvang van de opname. De werkgever kan in overleg met de or, pvt of personeelsvergadering een andere aanvraagtermijn vaststellen.
- De werkgever willigt het verzoek in tenzij een zodanig bedrijfs- of organisatiebelang zich tegen deze opname van het gespaarde verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien de werkgever de aanvraag van de werknemer afwijst dan dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren aan de werknemer. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de werknemer beoogde opname.

8. Verlofsparen en uitdiensttreding

Wanneer de werknemer uit dienst gaat en bij een nieuwe werkgever onder de werkingssfeer van deze cao in dienst treedt, neemt de werknemer het verlofspaarsaldo mee tegen het uurloon op het moment van uitdiensttreding.

De werknemer neemt ook het verlofspaarsaldo mee naar een andere werkgever die niet valt onder deze cao indien deze een vergelijkbare regeling heeft en bereid is het verlofspaarsaldo (deels) over te nemen.

Is er geen nieuwe werkgever om het verlofspaarsaldo aan over te dragen dan stelt de werkgever de werknemer in staat om voorafgaand aan de uitdiensttreding zoveel mogelijk van de gespaarde tijd op te nemen. Een eventueel restant verlofspaarsaldo wordt uitbetaald tegen het uurloon op het moment van uitdiensttreding, met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.

9. Hardheidsclausule

In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of situaties waarin de toepassing van deze verlofspaarregeling leidt tot onevenredig nadelige of onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer, zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin van deze regeling afwijken. Een positieve afwijking wordt bekrachtigd door de werkgever en leidt niet tot precedenten voor andere werknemers.

10. Fiscale wet- en regelgeving

De keuzes die de werknemer maakt bij verlofsparen kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

Dwingende bepalingen in wet- en regelgeving en wijzigingen hierin kunnen direct gevolgen hebben voor het verlofsparen.