

Regeling verlofsparen

Artikel 1 Bronnen verlofsparen

De bronnen voor het verlofsparen zijn:

- het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18 lid 2 CAR;
- de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29 lid 1 a CAR;
- de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1 lid 4;
- overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.

Artikel 2 Maximaal aantal te sparen uren

Het maximale aantal verlofuren dat een medewerker mag hebben is 3600 uur bij een voltijd dienstverband (deeltijd naar rato). Dit is inclusief het wettelijk- en bovenwettelijk verlof dat de medewerker naast zijn/haar verlofspaarpot nog heeft. De peildatum is 31 december van ieder kalenderjaar.

Artikel 3 Oud verlof

- De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om voor 1 januari 2023 al zijn oude tot 1 januari 2022 opgebouwde verlof op te nemen in de verlofspaarpot. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.
- Met ingang van 1 januari 2022 worden de bepalingen van artikel 6:2a en 6:2 b CAR m.b.t. het vervallen van wettelijk verlof (12 maanden na afloop van het kalenderjaar) en het verjaren van bovenwettelijk verlof (60 maanden na afloop van het kalenderjaar) strikt gehanteerd. Dit betekent dat het over 2022 opgebouwde wettelijk verlof vervalt op 31 december 2023 enz.

Artikel 4 ADV

Voor medewerkers die op basis van overgangsrecht nog ADV opbouwen geldt dat dit jaarlijks aan het eind van het kalenderjaar genoten moet zijn. Indien dit op grond van bedrijfsbelang niet mogelijk is, bespreekt de medewerker dit tenminste 3 maanden voor de jaarovergang met zijn/haar leidinggevende. Mocht het in uitzonderingssituaties bij langdurige calamiteiten voorkomen dat de ADV uren niet kunnen worden opgenomen, dan kan de leidinggevende besluiten om de ADV uren om te zetten in bovenwettelijk verlof. De leidinggevende meldt dit besluit aan het GMT. Na omzetting kan dit bovenwettelijke verlof worden opgenomen in de verlofspaarpot. Dit geldt ook voor een eventueel saldo van de ADV uren over de jaren tot 2022.

Artikel 5 Plus/compensatieuren (hierna te noemen plusuren)

- Uitgangspunt van de werktijdenregeling is dat medewerkers zelf over het jaar heen in overleg met hun leidinggevendenden hun werkuren indelen. Hierbij kan het zijn dat de ene week wat meer wordt gewerkt en de andere week wat minder. Te veel gemaakte uren, de zogenaamde plusuren worden op een later moment gecompenseerd. Bij de jaarovergang mag maximaal 1 keer de aanstellingsomvang per week worden meegenomen. Deze uren dienen in het nieuwe jaar zo snel mogelijk te worden gecompenseerd.
- Extra uren die gemaakt worden bij werken buiten het dagvenster in de standaardregeling (paragraaf 2 hoofdstuk 4 CAR) voor werktijden worden aangemerkt als plusuren en niet als verlof (i.t.t. de regeling bij overwerk in de bijzondere regeling).
- Leidinggevendenden sturen erop dat medewerkers niet systematisch te veel uren werken.
- Mocht het in uitzonderingssituaties bij langdurige calamiteiten voorkomen dat compensatie van teveel gemaakte uren niet mogelijk is, dan kan de leidinggevende op grond van artikel 4:2 lid 7 CAR besluiten om deze plusuren om te zetten in bovenwettelijk verlof, dan wel uit te betalen. De leidinggevende meldt dit besluit aan het GMT. Kiest de medewerker voor omzetten in verlof dan kunnen deze uren worden opgenomen in de verlofspaarpot.

Artikel 6 Opname van het Spaarverlof

- Het gespaarde verlof in de verlofspaarpot kan, in overleg met de leidinggevende, op ieder gewenst moment worden opgenomen.
- Een medewerker die meer dan 4 weken verlof wil opnemen dient dit tenminste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum aan te vragen.

3. De medewerker dient het verlof uit zijn verlofsparpot voorafgaande aan zijn ontslag op te nemen tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. Het is niet toegestaan om over de opgenomen uren van de verlofspaarregeling betaalde werkzaamheden te doen.