

1. **Introductie Meerjaren spaarmodel in 1998**
2. **Schriftelijke vastlegging van de afspraken**
3. **Premie bij een afgesproken loopbaantraject**
4. **Combineren met het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden**
5. **Opname verlof via de self service *Vakantie en buitengewoon verlof aanvragen***
6. **Vervallen van opgebouwd verlof**
7. **Tussentijdse wijziging van werktijd**
8. **Tussentijdse beëindiging van het dienstverband**

In deze toelichting worden de specificaties van meerjarensparen en de voorwaarden die verbonden zijn aan een eventuele premie uitgelegd.

1. Introductie Meerjaren spaarmodel in 1998

Op 1 augustus 1998 is het Meerjaren spaarmodel in de CAO geïntroduceerd (destijds in het kader van bepalingen rond de inmiddels vervallen arbeidsduurverkortings). Het spaarmodel geeft de medewerker de mogelijkheid om gedurende een aantal jaren tijd te sparen voor een langdurige, aaneengesloten verlofperiode. Bepaald is dat de leidinggevende onder voorwaarden een premie in tijd en/of geld kan toekennen. De medewerker heeft per jaar maximaal 72 vakantie-uren beschikbaar om te sparen en heeft de mogelijkheid te kiezen uit een totale spaarperiode van 3, 4 of 5 jaar.

2. Schriftelijke vastlegging van de afspraken

De volgende afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend via het formulier Meerjaren spaarmodel – *Aanvraag voor het starten van sparen*:

- de ingangsdatum van het sparen
- de gewenste spaarperiode
- het aantal uur dat per jaar gespaard gaat worden
- de omschrijving van het doel van het verlof (de invulling)
- de premie (indien van toepassing)
- eventuele aanvullende voorwaarden of afspraken

3. Premie bij een afgesproken loopbaantraject

Met de lokale vakorganisaties is in 1998 overeengekomen dat het toekennen van een premie alleen mogelijk is indien de medewerker gedurende 5 jaar spaart en dat de medewerker in deze verlofperiode vanuit het bedrijfsbelang algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability (zoals bijvoorbeeld verlof voor een opleiding of studiereis). Hierbij is het niet van belang of de medewerker behoort tot het wetenschappelijk of tot het ondersteunend personeel. Wordt er aan deze voorwaarden voldaan, dan komt de leidinggevende met de medewerker een premie in tijd en/of geld overeen.

Een premie in geld wordt niet in een bedrag uitbetaald aan de medewerker, maar wordt gebruikt als compensatie van de onkosten die gemaakt (gaan) worden in de verlofperiode. De premie wordt in dat geval op declaratiebasis via de self service *Onkosten declareren (geen dienstreis)* verrekend met de medewerker met de bewijsstukken van de gemaakte onkosten als verplichte bijlagen.

Voor ieder gespaard jaar kent de werkgever bij een premie in geld 1,5% van het kale bruto jaarsalaris toe met een maximum van schaal 12, trede 10, exclusief vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en mogelijke toelagen. De premie dient jaarlijks door de eenheid te worden gereserveerd (op 31 december van dat jaar afgerekend tegen het op dat moment geldende kale bruto salaris van de medewerker, met een maximum van schaal 12, trede 10).

4. Combineren met het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden

De medewerker die kiest voor het Meerjaren spaarmodel volgens CAO-artikel 5.5 lid 1 en op basis daarvan maximaal 72 vakantie-uren per jaar kan sparen, heeft volgens CAO-artikel 5.4 lid 2 de mogelijkheid om via het keuzemodel aanvullend te sparen. De bronnen voor dit doel zijn vakantie-uren (maximaal 76 vakantie-uren per kalenderjaar), vakantie-uitkering, salaris en/of eindejaarsuitkering. De basiskeuze uit CAO-artikel 5.5 lid 1 bepaalt de rest van de voorwaarden (zie punt 2).

Concluderend: de basisafpraak wordt gemaakt vanuit CAO-artikel 5.5 lid 1 en via het keuzemodel kan per kalenderjaar aanvullend worden opgebouwd. Het meerjarensparen van CAO-artikel 5.5 lid 1 (waarin verlofduur en afspraken zijn overeengekomen) is echter altijd voorwaarde voor een eventuele aanvullende opbouw via het keuzemodel. Dus kiest de medewerker er op enig moment voor om één of meer kalenderjaren via het keuzemodel aanvullend uren te sparen, dan blijven de reeds gekozen verlofduur en de gemaakte afspraken van de basiskeuze (CAO-artikel 5.5 lid 1) ongewijzigd. De extra opbouw via het keuzemodel heeft in ieder geval ook altijd dezelfde einddatum als de basiskeuze en kan nooit na het einde van de basiskeuze doorlopen.

5. Opname verlof via de self service *Vakantie en buitengewoon verlof aanvragen*

Tenzij anders is overeengekomen met de leidinggevende wordt het opgebouwde verlof conform CAO-artikel 5.5 lid 4 binnen 1 jaar na afloop van de spaarperiode door de medewerker opgenomen. Meestal spaart de medewerker op basis van een kalenderjaar en dan is duidelijk in welk jaar het gespaarde verlof moet worden opgenomen. Maar als er gespaard is tot bijvoorbeeld 1 juli 2015, dan is de periode waarin het gespaarde verlof moet worden opgenomen 1 juli 2015 tot 1 juli 2016.

Wanneer het voor beide partijen beter uitkomt om het verlof buiten deze periode op te nemen, dan is dat toegestaan, maar de afspraken hierover moeten schriftelijk worden vastgelegd.

De aanvraag tot opname van het totale opgebouwde verlof vindt plaats via de self service *Vakantie en buitengewoon verlof aanvragen*. De medewerker kiest bij 'Soort afwezigheid' voor de keuze 'Opname Meerjarensparen'.

Het (tussentijds) opgebouwde verlof meerjarensparen kan de medewerker ook via deze self service inzien: via de tab 'Saldi' wordt het opgebouwde verlof meerjarensparen zichtbaar.

6. Vervallen van opgebouwd verlof

Als de medewerker het opgebouwde verlof niet opneemt in het jaar na afloop van de spaarperiode, dan vervalt het (tenzij anders overeengekomen) 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin met sparen is begonnen (CAO-artikel 5.5 lid 4).

Meestal spaart de medewerker op basis van een kalenderjaar en dan is duidelijk welk deel van het gespaarde verlof na 5 jaar vervalt.

Een uitzondering geldt in het geval het sparen niet op 1 januari is begonnen, maar bijvoorbeeld op 1 juli 2010 en het sparen een looptijd van 5 jaar heeft (in dit voorbeeld tot 1 juli 2015): dan vervalt het opgebouwde verlof van de periode 1 juli 2010 tot 1 januari 2011 (het deel uit het **eerste** kalenderjaar) op 1 januari 2017¹.

7. Tussentijdse wijziging van werktijd

Bij een tussentijdse werktijdswijziging van de medewerker, waarvan de corresponderende nieuwe vakantieaanspraak tot gevolg heeft dat niet meer aan de gekozen inleg in het Meerjaren spaarmodel kan worden voldaan, kan de medewerker het Meerjaren sparen na akkoord van de leidinggevende eerder beëindigen. De leidinggevende draagt zorg voor een schriftelijke bevestiging.

Het tot dan toe opgebouwde verlof is voor wat betreft de opname direct onderhevig aan de bepalingen van CAO-artikel 5.5 lid 4 (zie punt 5).

Is er een premie in geld afgesproken, dan wordt deze naar rato van het aantal gespaarde jaren als onkostenvergoeding verrekend (zie punt 3).

8. Tussentijdse beëindiging van het dienstverband

Uitgangspunt bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband is dat de tot dan toe opgebouwde uren voor meerjarensparen direct voorafgaand aan het eind van het dienstverband worden opgenomen. Als dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats conform CAO-artikel 5.5 lid 5.

Is er een premie in geld afgesproken, dan wordt deze niet uitbetaald bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband, want de sabbatical heeft in dat geval niet plaatsgevonden en daardoor zijn er ook geen onkosten gemaakt.

¹ In geval een medewerker 5 jaar spaart én hij is niet op 1 januari begonnen met sparen maar op een ander moment in het jaar, dan kan het verlof dat in het **eerste** jaar is opgebouwd niet na 5 jaar vervallen, want dan bevindt de medewerker zich nog voor een deel in het opnamejaar. Het opgebouwde verlof van het **eerste** jaar vervalt in dat geval pas na 6 jaar. De CAO hanteert voor opname van het verlof *een jaar* na de spaarperiode en voor het vervallen van niet opgenomen verlof *een kalenderjaar*, maar in dit geval wringt dat en wordt er hier *een jaar* na de spaarperiode gehanteerd.