

Tijdsparregeling, vanaf 1 januari 2021

Sparen voor later

Versie 3 mei 2021

1. Doel van de regeling.

De werknemer in de gelegenheid stellen tijd te sparen, om die gespaarde tijd later tijdens de gehele loopbaan naar eigen wens als doorbetaalde tijd op te kunnen nemen. Dit draagt bij aan een goede balans tussen werken en privé.

2. Samenvatting van de regeling.

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt in staat gesteld om tijd te sparen. In eerste instantie uit de in de cao 2020 2021 bestaande bronnen en voor de toekomst zullen in overleg meer bronnen in de cao toegevoegd worden. Die gespaarde tijd kan gedurende de gehele loopbaan vervolgens naar eigen inzicht van de werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen als doorbetaalde tijd. Er kan maximaal 100 weken tijd gespaard worden. Als er tijd is opgenomen, kan er weer opnieuw gespaard worden tot het maximum van 100 weken is bereikt.

3. Bronnen waaruit gespaard kan worden.

De werknemer kan uit de volgende huidige bronnen tijd sparen:

- * PLB
- * Bovenwettelijke vakantie-uren
- * De vergoeding in tijd voor overwerk
- * De in tijd vertaalde vergoeding voor onregelmatigheidstoeslag

De wettelijke vakantie-uren zijn uitgezonderd van de spaarmogelijkheid; die uren dienen echt als vakantie opgenomen te worden.

De cao ambulancezorg 2020-2021 geeft aan dat bovenwettelijke vakantie-uren na vijf jaar verjaren. Als werkgever en werknemer afspreken dat deze uren worden meegenomen in het tijdsparen dan geldt voor die uren geen verjaring.

Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over het aanwenden van bronnen voor tijdsparen. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een tijdsparovereenkomst. Uitgangspunt is dat de afspraken minimaal voor een periode van 12 maanden gelden.

De afspraken kunnen worden gemaakt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021, de afgesproken ingangsdatum voor deze regeling, voor zover de afgesproken bronnen nog niet uitbetaald of opgenomen zijn. De werkgever zal dit vervolgens in de loop van het jaar administratief inregelen.

4. Hoeveel uur mag er gespaard worden.

De werknemer kan uit de bronnen zoals genoemd in artikel 3 tot maximaal 100 weken tijd sparen. Daartoe worden indien nodig de contractueel te werken uren omgerekend naar het gemiddeld aantal uren per week. Honderd maal dat gemiddeld aantal contractuele uren per week is het maximaal te sparen tijdsaldo.

Als een werknemer tijd heeft opgenomen kan hij aangeven weer opnieuw te willen gaan sparen, tot het maximum van 100 weken bereikt is.

5. Wijziging van arbeidsuren tijdens de loopbaan.

Als de contractuele uren van de werknemer tijdens zijn loopbaan worden verhoogd ontstaat er meer ruimte om tijd te sparen. Maar als de contractuele uren worden verlaagd ontstaat er minder ruimte om het maximum van 100 weken tijd te sparen. In het geval dat bij contractverlaging het maximum aantal te sparen uren wordt overschreden dienen werknemer en werkgever af te spreken om de overschrijding van de 100 weken voorafgaande aan de urenvermindering op te nemen of uit te laten betalen.

Werknemers die ook deelnemen aan de vitaliteitsregeling of een bestaande overgangsregeling zoals FLO en in dat kader minder gaan werken (gedeeltelijk vrijgesteld zijn van werk) dienen op weekbasis voldoende inzetbaar te blijven. De gespaarde tijd dient daarom voor de start hiervan volledig te zijn opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg afspreken dat de gespaarde tijd aaneengesloten wordt opgenomen.

6. Geen verjaring van gespaarde tijd.

De opgespaarde tijd verjaart niet.

7. De gespaarde tijd wordt geïndexeerd.

De gespaarde uren worden geïndexeerd aan het actuele bruto uurloon (loonsverhogingen cao ambulancezorg).

8. Tijdsparen en ontslag.

Wanneer de werknemer uit dienst gaat mag hij de gespaarde tijd mee nemen naar een werkgever die een vergelijkbare regeling heeft en bereid is het saldo (deels) over te nemen. Dat is in ieder geval een werkgever die onder de cao ambulancezorg valt. De huidige werkgever zal de waarde van de gespaarde uren tegen het uurloon op het moment van ontslag overmaken aan de nieuwe werkgever.

Is er geen nieuwe werkgever om het verlofsaldo over te dragen dan stelt de werkgever de werknemer in staat om voorafgaande aan het ontslag zo veel mogelijk van de gespaarde tijd op te nemen. Een eventueel restant aan uren wordt in de gebruikelijke eindafrekening bij ontslag uitbetaald tegen het uurloon op het moment van ontslag.

9. Opnemen van gespaarde tijd.

Behalve bij ontslag is het niet mogelijk om gespaarde tijd uit te laten betalen. Het is de bedoeling om het als doorbetaalde tijd op te nemen.

De werknemer kan naar eigen inzicht en wensen de gespaarde tijd opnemen, met inachtneming van de volgende bepalingen:

* De werknemer die gespaarde tijd wil opnemen vraagt dit tenminste 6 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 ondernemingsraad (OR) een andere aanvraagtermijn vaststellen.

* De werkgever willigt het verzoek in tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich

tegen het opnemen van de gespaarde tijd 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.

Gezien de aanvraagtermijn van 6 maanden kunnen eventuele roosterproblemen zich over het algemeen niet voordoen. Problemen kunnen ontstaan als meerdere collega's gelijktijdig de gespaarde tijd willen opnemen, of als de aanvragen in de vakantieperiodes vallen en de andere collega's vanwege onderbezetting dan geen vakantie kunnen genieten.

Verder geldt als voorwaarde dat de werknemer bij deelname aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen, zoals bevoegdheid en bekwaamheid.

10. Hardheidsclausule.

Bij eventuele bezwaren geldt de bestaande bezwarenprocedure binnen de kaders van de cao ambulancezorg. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of situaties waarin de toepassing van deze tijdspaarregeling tot onevenredig nadelige dan wel onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer leidt, zal in een voor de werknemer gunstige zin van deze regeling worden afgeweken. Een positieve afwijking wordt in alle gevallen bekrachtigd door de werkgever en leidt niet tot precedentes voor andere werknemers.

11. Interpretatie van de regeling en wijzigingen.

Interpretatie van deze regeling is aan de cao-partijen. Ook wijziging van deze regeling, onder ander naar aanleiding van gerezen geschillen of ingeval van gewijzigde hogere regelgeving, vindt plaats nadat cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.

12. Fiscale Wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in wet- en regelgeving en wijzigingen hierin na 1 januari 2021 kunnen direct doorwerken in deze regeling en kunnen gevolgen hebben voor deelnemers aan deze regeling. Als dit aan de orde is dan overleggen cao-partijen over de uitvoering/invoering hiervan.

13. Harmonisatie met de cao-ziekenhuizen en onderzoek tijdspaarfonds

Uitgangspunt blijft dat de cao ambulancezorg waar mogelijk en gewenst de cao-ziekenhuizen volgt. Dit betekent dat als er in de cao-ziekenhuizen een gelijkwaardige regeling komt over dit onderwerp cao-partijen dan overleggen over omzetting naar die regeling in de cao-ziekenhuizen.

Cao-partijen onderzoeken of het in de nabije toekomst mogelijk en wenselijk is om deel te nemen aan een (zorgbreed) Tijdspaarfonds. Doordat de gespaarde tijd dan extern wordt ondergebracht hoeven de uren niet op de financiële balans van werkgevers te blijven staan. Voor de werknemer heeft dit o.a. als voordeel dat de uren makkelijker meegenomen kunnen worden bij uitdiensttreding.