



Veel gestelde vragen en antwoorden over de "Regeling Levensfase Verlofsparen"

CAO-partijen hebben met elkaar afgesproken dat corporatiemedewerkers met ingang van 1 januari 2023 meer verlof kunnen sparen. Deze afspraak is opgenomen in artikel 7.4 CAO Woondiensten en nader uitgewerkt in de "Regeling Levensfase Verlofsparen". Deze Regeling is opgenomen in Bijlage 10 CAO Woondiensten. CAO-partijen hebben de regeling voorgelegd aan de Belastingdienst die de regeling heeft goedgekeurd. Hieronder zijn veel gestelde vragen en antwoorden over de regeling opgenomen.

1. Wie kunnen deelnemen aan de Regeling Levensfase Verlofsparen?

Alle personen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten, met andere woorden: medewerkers die in dienst zijn van een woningcorporatie. Het maakt niet uit ze een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben. Uitzendkrachten, payrollkrachten of ZZP-ers kunnen niet deelnemen aan deze Regeling.

2. Wat is het doel van de Regeling Levensfase Verlofsparen?

De regeling biedt werknemers die onder de CAO Woondiensten vallen de mogelijkheid om fiscaal gunstig, meer en langer verlof te sparen voor specifieke bestedingsdoelen.

3. Aan welke doelen kan het verlof dat gespaard wordt via de Regeling Levensfase Verlofsparen besteed worden?

Het gespaarde verlof kan besteed worden aan een sabbatical, scholing en ontwikkeling, mantelzorg, langdurend zorgverlof en eerder stoppen met werken.

4. Welke uren mogen worden gespaard in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen"?

In de CAO kennen we wettelijke verlofuren (dat aantal wordt door de overheid bepaald en is bedoeld als 'hersteltijd' van je werk) en, extra vanuit de CAO, bovenwettelijke verlofuren. Die bovenwettelijke verlofuren uit artikel 7.1.1, 7.1.2 en 7.2 van de CAO Woondiensten en extra aangekochte uren via het Individueel Keuze Budget, kunnen gespaard worden in de zin van deze regeling.

5. Kan een medewerker al zijn of haar openstaande verlof in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" stoppen?

Nee, alleen de uren die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2023 kunnen in de Spaarpot gestopt worden.

Voorbeeld: Lucas heeft nog 36 bovenwettelijke vakantie uren die opgebouwd zijn in 2022. Lucas kan deze 36 uren niet in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" stoppen. Deze uren kunnen als reguliere bovenwettelijke verlofuren gewoon opgenomen of uitbetaald worden. De uren verjaren na 5 jaar (2027).

Voorbeeld: Mark heeft in 2023 40 uren via het Individueel Keuzebudget gekocht. Hij heeft deze uren nog niet opgenomen. Mark kan deze uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" stoppen. Hiermee verjaren ze niet na 5 jaar en kunnen ze worden opgenomen voor een sabbatical, scholing en ontwikkeling, mantelzorg, langdurend zorgverlof en eerder stoppen met werken.

6. Wat is het maximale aantal uren dat een medewerker in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" mag sparen?

Dat hangt ook af van hoeveel wettelijk- en regulier bovenwettelijk verlof de medewerker nog 'op de lat' heeft staan. In totaal, over alle drie de 'potjes' mag de medewerker maximaal 100 keer zijn/haar overeengekomen wekelijkse arbeidsduur aan verlofsaldo opbouwen.

7. Hoe wordt het aantal uren dat een medewerker (nog) kan sparen berekend?

Alle wettelijke vakantie-uren, bovenwettelijke vakantie-uren en de verlofuren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" tellen mee bij het bepalen van het maximale verlofsaldo. Ook verlofrechten uit het lopende kalenderjaar of eerdere jaren die nog niet zijn opgenomen tellen mee.

Voorbeeld: Sarah werkt fulltime bij een corporatie. Sarah mag maximaal $36 \times 100 = 3.600$ uren aan verlofsaldo opbouwen. Sarah heeft nog 144 wettelijke vakantie uren en 286 bovenwettelijke vakantie uren. Sarah mag dus nog 3.170 ($3.600 - 430 = 3.170$) uren sparen in haar "Spaarpot Regeling Verlofsparen".

Voorbeeld: Friso werkt 20 uur per week bij een corporatie. Friso kan maximaal $20 \times 100 = 2.000$ uren aan verlofsaldo opbouwen. Friso heeft nog 36 wettelijke vakantie uren en 100 bovenwettelijke vakantie uren. Friso mag dus nog $1.864 (2.000 - 136 = 1864)$ uren sparen in zijn "Spaarpot Regeling Verlofsparen".

8. Als een medewerker minder uren gaat werken, wat betekent dit voor de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" ?

Bij een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur moet de medewerker eerst (indien nodig) zijn totale verlofsaldo terugbrengen tot het nieuwe maximum, voordat de verminderde arbeidsduur kan ingaan.

De uren die worden opgenomen om het verlofsaldo terug te brengen naar het nieuwe maximum hoeven niet gekoppeld te zijn aan specifieke bestedingsdoelen (een sabbatical, scholing en ontwikkeling, mantelzorg, langdurend zorgverlof en eerder stoppen met werken), maar kunnen bijvoorbeeld ook besteed worden aan snipperdagen of een extra vakantie.

Voorbeeld: Floor werkt fulltime bij een corporatie. Ze heeft in de loop der jaren 1.936 uren aan verlofsaldo gespaard, onder andere in haar "Spaarpot Regeling Verlofsparen". Floor besluit 19 uur per week te gaan werken. Op basis van haar 19-urige werkweek mag Floor maximaal 1.900 uur sparen. Dit betekent dat Floor voordat haar contract vermindering ingaat 36 uur verlof moet opnemen. Zij kan hiervoor bijvoorbeeld een week op vakantie gaan.

9. Hebben de gespaarde uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" een verjaringstermijn?

Nee, de gespaarde uren, die in deze aparte spaarpot zijn gezet, hebben geen verjaringstermijn. Dit is alleen anders in het geval van beëindiging van het dienstverband.

10. Wat is de waarde van gespaarde uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen"?

De waarde van de gespaarde uren is gelijk aan het geldende uurloon op het moment van opname van de uren of 50% van de waarde bij uitbetaling bij het einde van het dienstverband.

11. Kunnen de gespaarde uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" tussentijds uitbetaald worden?

Nee, de uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" kunnen niet tussentijds uitbetaald worden. Uitbetaling van de uren kan alleen bij het einde van het dienstverband tegen 50% van de waarde van de uren.

12. Op welk moment kan de medewerker beslissen om uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" te zetten?

De medewerker kan elk moment van het jaar beslissen of hij of zij uren in de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" wil sparen en hoeveel.

13. Kan een medewerker de gespaarde uren terugzetten naar "normale" vakantie uren?

Nee, uren die in het kader van deze regeling in de aparte "Spaarpot Regeling Verlofsparen" zijn gezet, kunnen niet worden teruggezet naar normale vakantie uren.

Voorbeeld: Noor heeft in haar "Spaarpot Regeling Verlofsparen" 36 uur zitten. Zij wil een week aan haar vakantie toevoegen en hiervoor uren uit haar "Spaarpot Regeling Verlofsparen" inzetten. Dit is niet toegestaan aangezien de uren uit de spaarpot alleen voor specifieke doelen (Sabbatical, scholing en ontwikkeling, mantelzorg, langdurend zorgverlof en eerder stoppen met werken) gebruikt kunnen worden.

Voorbeeld: Daniel heeft 288 uur in zijn "Spaarpot Regeling Verlofsparen" zitten. Hij werkt fulltime bij de corporatie. Hij gaat op 1 oktober 2026 met pensioen. Daniel kan zijn Spaarpot gebruiken om twee maanden eerder te stoppen met werken voorafgaand aan zijn pensioen.

14. Als een medewerker verlof wil opnemen uit de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" hoe werkt dit dan?

De medewerker moet minimaal 4 maanden van tevoren een schriftelijke aanvraag indienen om de uren uit de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" op te nemen. In bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld in het geval van mantelzorg of langdurend zorgverlof) kan het voorkomen dat het niet mogelijk is om vier maanden van tevoren het opnemen van de uren aan te vragen. In dat geval wordt in overleg met de leidinggevende een maatwerkoplossing overeengekomen.

15. Mag een werkgever een verlofaanvraag weigeren?

Nee, in beginsel moet de werkgever het aangevraagde verlof naar de wens van de medewerker honoreren. De werkgever kan echter op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de opname van de uren weigeren. De werkgever moet dit dan wel binnen 4 weken nadat de medewerker schriftelijk de aanvraag heeft gedaan aan de medewerker laten weten.

16. Kunnen de uren uit de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" verspreid worden opgenomen?

Ja, voor mantelzorg, scholing en langdurend zorgverlof geldt dat de uren verspreid kunnen worden opgenomen. Voor een sabbatical en eerder stoppen met werken moeten de uren aaneengesloten worden opgenomen.

17. Mag een deelnemer aan het Generatiepact uren opnemen uit de "Spaarpot Regeling Verlofsparen"?

Nee, in beginsel kan dit niet. Op verzoek van de medewerker kunnen de werkgever en de medewerker wel maatwerkafspraken maken over het eventueel opnemen van uren uit "Spaarpot Regeling Verlofsparen" tijdens de deelname aan het Generatiepact mits de fiscale "feitelijke 50% werken eis gerespecteerd blijft .

18. Wat gebeurt er met gespaarde uren in "Spaarpot Regeling Verlofsparen" bij het einde van het dienstverband?

In principe worden de gespaarde uren door de medewerker dan opgenomen. De medewerker kan er ook voor kiezen om de gespaarde uren te laten uit betalen. De uren worden dan uitbetaald tegen 50% van de waarde.

19. Zijn er situaties waarin de gespaarde uren uit de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" wel tegen 100% uitbetaald word

Ja, in drie situaties worden de gespaarde uren tegen 100% uitbetaald:

- In het geval dat de werkgever de opname van de uren niet mogelijk maakt voorafgaand aan het einde van het dienstverband of als er nog uren resterend na opname van het verlof;
- Bij overlijden van de medewerker (de uren worden dan volledig uitbetaald aan de erven);
- Als de medewerker gedwongen wordt ontslagen (proeftijdontslag, opzegging door de werkgever via het UWV, ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter, als de werkgever de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wenst voort te zetten of bij beëindiging vanwege een reorganisatie of fusie). Bij een ontslag op staande voet worden de uren tegen 50% van de waarde uitbetaald.

Voorbeeld: Roger gaat op 1 oktober 2026 met pensioen. Hij werkt fulltime bij de corporatie. In zijn "Spaarpot Regeling Verlofsparen" heeft hij 216 uren gespaard. Hij wil graag zes weken eerder stoppen met werken. De corporatie heeft een zwaarwegende reden om Erik te vragen niet zes weken maar vier weken eerder te stoppen met werken. Erik krijgt dan twee weken gespaarde uren uitbetaald tegen 100% van de waarde van de uren. De overige uren kan hij opnemen door eerder te stoppen met werken.

Voorbeeld: Marianne is, als gevolg van een reorganisatie, boventallig geworden en kan niet herplaatst worden. Zij werkt fulltime bij de corporatie. Als gevolg van de situatie wordt haar dienstverband beëindigd. Op de datum van haar ontslag heeft zij in haar "Spaarpot Regeling Verlofsparen" 216 uren gespaard. Deze uren worden uitbetaald tegen 100% van de waarde.

20. Wat gebeurt er met de gespaarde uren uit de "Spaarpot Regeling Verlofsparen" bij een ontslag op staande voet?

In het geval van een ontslag op staande voet worden alle gespaarde uren tegen 50% van de waarde uitbetaald.

21. Kan een medewerker bij het einde van het dienstverband de gespaarde uren meenemen naar een nieuwe werkgever?

Ja, als de nieuwe werkgever ook onder de CAO Woondiensten valt én beide werkgevers instemmen met het meenemen van de gespaarde uren.

22. Wat gebeurt er als een werknemer ziek wordt tijdens verlofopname?

De werknemer meldt zich 'gewoon' ziek bij de werkgever maar geeft daarbij aan of hij het verlof wil stopzetten of laten doorlopen. Als het verlof wordt stopgezet starten de wettelijke regels rond re-integratie en loondoorbetaling bij ziekte.

Bijvoorbeeld: Oscar heeft met gebruikmaking van zijn Spaarpot een sabbatical in Australië en breekt een pols. Hij meldt zich ziek bij de corporatie. Dit betekent, in principe, dat hij moet voldoen aan de re-integratieverplichtingen van de werkgever. Oscar wil echter in Australië blijven. Hij laat de corporatie weten zijn sabbatical (opname van de uren uit zijn "Spaarpot Regeling Verlofsparen") gewoon te laten doorlopen. De wettelijke regels t.a.v. re-integratie gaan voor Oscar (nog) niet van start. En de corporatie heeft ook (nog) geen loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

23. Mag een werknemer stoppen met sparen in de "Regeling Levensfase Verlofsparen" bij langdurige arbeidsongeschiktheid?

Ja, als een medewerker langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is kan hij/zij deelname aan "Regeling Levensfase Verlofsparen" stop zetten.

24. Voor hoelang geldt de "Regeling Levensfase Verlofsparen"

De "Regeling Levensfase Verlofsparen" loopt, in eerste instantie, tot 1 april 2027. In 2026 zullen CAO-partijen de regeling evalueren en daarna beslissen of de regeling wordt voortgezet.

25. Wat gebeurt er als de regeling niet wordt voortgezet?

De werknemer kan het verlof tegen 100% laten uitbetalen of als bovenwettelijk verlof laten staan met een verjaringstermijn van 5 jaar.

26. Wat gebeurt er in een situatie waarin de Regeling Levensfase Verlofsparen niet voorziet?

In deze gevallen zoeken de werkgever en werknemer samen naar een passende oplossing.