

De aandachtspunten rondom een sabbatical



Een beetje carrière omspannt zo'n drie, vier, soms wel vijf decennia. Een groot deel van een mensenleven dus. Veel werknemers willen niet ál die jaren aan één stuk – met alleen korte onderbrekingen van vakanties – doorwerken. De 'sabbatical', waarbij een werknemer voor een langere tijd ertussenuit gaat, bijvoorbeeld om te reizen, wordt steeds populairder. Een sabbatical komt wel met de nodige regels en aandachtspunten.

Het woord sabbatical vindt zijn oorsprong in de Bijbel, waarin staat beschreven dat het land elk zevende jaar niet wordt verbouwd om het rust te geven, net als de mensen die het land bewerken. Ook in de moderne tijd wordt een sabbatical genomen om te rusten, maar vaak ook om te reizen, een [opleiding](#) te volgen, te [zorgen voor naasten](#) of op een andere manier persoonlijk of professioneel te groeien.

Er bestaat geen wettelijk recht op een sabbatical

Sabbatical vormgeven

Een sabbatical kan op diverse manieren worden vormgegeven. Volledig onbetaald, maar ook (deels) betaald door vakantie- of verlofopname (denk aan [betaald ouderschapsverlof \(infographic\)](#) of [kortdurend zorgverlof](#) bij de zorg voor een naaste). Die betaalde opties kun je als werkgever niet 'zomaar' afwijzen.

Er bestaat echter geen wettelijk recht op een sabbatical. Dat betekent dat je een werknemersverzoek voor onbetaald verlof voor een sabbatical kunt afwijzen, tenzij er afspraken over staan in de cao, de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement. Zijn die er niet en ben je niet gebonden aan een cao of biedt de cao ruimte, dan kan je organisatie zelf regels en voorwaarden opstellen.

Verzoek sabbatical overwegen

Het is aan te raden om een verzoek voor een sabbatical in elk geval te overwegen (zie onderstaand kader). Jouw organisatie kan namelijk ook garen spinnen bij een sabbatical van een werknemer. Afhankelijk van de reden voor de sabbatical komt de werknemer mogelijk weer terug met nieuwe vaardigheden, kennis en inzichten.

Daarnaast kan het faciliteren van een droom – waarvan waarschijnlijk sprake is bij een wereldreis – een extra loyale en betrokken werknemer opleveren en kan een periode vrijaf van werk goed zijn voor de [duurzame inzetbaarheid \(toolbox\)](#). Daarentegen bestaat het risico dat de werknemer tijdens zijn afwezigheid tot bepaalde inzichten komt en besluit om bij je organisatie te vertrekken.

Sabbatical is een onderscheidende arbeidsvoorwaarde

Een werknemer voor langere tijd 'verliezen' is niet prettig, zeker niet in deze tijd van personeelsschaarste. Maar de arbeidsmarktkrapte is – paradoxaal genoeg – ook één van de redenen om werknemers juist wél in de gelegenheid te stellen om een sabbatical te nemen. Steeds meer organisaties bieden de sabbatical namelijk aan als secundaire arbeidsvoorwaarde. Dwarsboom je de droom van een werknemer om een sabbatical te nemen, dan kan dat mogelijk tot sollicitatie-aanwakkerende onvrede leiden bij hem. De populariteit van de sabbatical als arbeidsvoorwaarde is niet zonder reden: uit onderzoek van Memo2 in opdracht van Centraal Beheer blijkt dat 22% van de werknemers een (gedeeltelijk) betaalde sabbatical [schaart onder de drie meest onderscheidende arbeidsvoorwaarden](#).

Consequenties voor werknemer

Hoewel het (willen) nemen van een sabbatical doorgaans een weloverwogen beslissing is van een werknemer, kan het zijn dat hij zich niet bewust is van alle mogelijke gevolgen. Klopt een werknemer bij jou aan met een verzoek voor een onbetaalde sabbatical, wijs hem dan op:

1 Loon

Het spreekt voor zich dat de werknemer tijdens de onbetaalde sabbatical geen loon ontvangt. Daarnaast bouwt hij in principe geen vakantiebijslag op gedurende het onbetaalde verlof en maakt hij mogelijk geen aanspraak op eventuele individuele of collectieve bonussen of toeslagen.

2 Pensioen

Een sabbatical heeft vaak invloed op het pensioen van de werknemer. In de cao of het personeelsreglement kan bijvoorbeeld zijn afgesproken dat jouw organisatie over een periode van onbetaald verlof geen pensioenpremie voor de werknemer betaalt. Afhankelijk van wat er in het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder staat, kan de werknemer er in zo'n situatie mogelijk wel voor kiezen om de pensioenopbouw vrijwillig voort te zetten. Hij betaalt dan tijdens zijn sabbatical de volledige pensioenpremie, dus het werknemersdeel én het werkgeversdeel.

Een sabbatical heeft ook invloed op de opbouw van vakantiedagen

3 Vakantiedagen

Een sabbatical heeft ook invloed op de opbouw van vakantiedagen. Tijdens onbetaald verlof bouwt een werknemer in principe geen vakantiedagen op.

4 Kostenvergoedingen

Verder moet je letten op bepaalde kostenvergoedingen, zoals een [reiskostenvergoeding \(infographic\)](#). Voor een vaste reiskostenvergoeding geldt dat je deze fiscaal gezien niet meer onbelast mag vergoeden als een werknemer meer dan twee maanden niet meer naar de vaste plaats van de werkzaamheden reist. Voor andere kostenvergoedingen is het redelijk als je de vergoeding alleen in stand laat als de kosten ook daadwerkelijk doorgaan.

5 Toeslagen en uitkeringen

Een verlofperiode van meer dan 18 maanden kan invloed hebben op het recht en de duur van een werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast kan de inkomensdaling tijdens een sabbatical ervoor zorgen dat de werknemer recht heeft op (meer) kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag.

Betaald of onbetaald sabbatical

In de cao of het personeelsreglement kunnen afwijkende afspraken staan. Verder gelden de voorgaande consequenties niet, of in mindere mate, als de sabbatical wél (deels) betaald is. Zoals gezegd is verlof voor een sabbatical niet per definitie onbetaald (zie ook het kader hieronder).

Daarnaast kunnen werknemers hun wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen gebruiken om inkomsten te ontvangen. Hetzelfde geldt voor de opname van bepaalde (deels) betaalde verlofvormen, zoals het kortdurend zorgverlof. Door de beperkte houdbaarheid van de wettelijke vakantiedagen en het

beperkte aantal wettelijke verlofdagen is dit echter niet voldoende voor een lange sabbatical.

Deels betaald door werk

Werknemers van Aegon en ASR mogen elke vijf dienstjaren een deels doorbetaald 'sabbaticalverlof' nemen. Bij Aegon is dit twee maanden, met de eerste maand een loondoorbetaling van 70% en de tweede maand 50%. Bij ASR mag personeel 120% van het maandloon 'uitsmeren' over twee of drie maanden. Kijk ook eens in de betreffende cao's om inspiratie op te doen over andere voorwaarden en regels die je kunt opnemen in jullie eigen sabbaticalbeleid.

Verlofsparen inzetten voor sabbatical

Dat is anders bij 'verlofsparen' ([artikel](#)). In een (collectieve) arbeidsovereenkomst kan zijn afgesproken dat werknemers betaald vakantie- of compensatieverlof (kunnen) opbouwen. Zij mogen dan zonder fiscale gevolgen maximaal 100 weken aan (bovenwettelijk) verlof opsparen.

Afspraken in personeelsreglement

Het bieden van de mogelijkheid om een sabbatical te nemen is dus een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde, maar heeft ook bepaalde (financiële) consequenties, ook voor de organisatie. Zorg ervoor dat je goede afspraken maakt in het personeelsreglement als een cao een sabbatical niet of onvoldoende regelt. Leg in elk geval vast onder welke voorwaarden werknemers een sabbatical kunnen nemen en welke regels hiervoor gelden. Denk aan:

- wanneer een werknemer een sabbatical mag nemen, bijvoorbeeld na een minimumaantal dienstjaren;
- waarvoor of met welke redenen een sabbatical mag worden genomen;
- hoelang een sabbatical mag duren;
- wat er gebeurt met het salaris en andere arbeidsvoorwaarden tijdens de afwezigheid van de werknemer;
- hoever van tevoren de werknemer een verzoek in moet dienen voor een sabbatical en bij wie;
- of nevenwerk tijdens het verlof mag;
- hoe vaak of om de hoeveel tijd een werknemer een sabbatical mag nemen;
- wat de afspraken zijn als meer werknemers tegelijk een sabbatical willen.

Ziek tijdens sabbatical

Wordt een werknemer ziek tijdens zijn onbetaalde sabbatical, dan heeft hij in principe geen recht op loondoorbetaling of een Ziektewetuitkering. Wel kan de werknemer in overleg zijn tijd vrijaf eerder afbreken. De eerste ziektedag (in het kader van de [Wet verbetering poortwachter](#)) begint dan te lopen op het moment dat de werknemer op papier weer bij je aan de slag gaat. Voorkom discussie met heldere afspraken.

Vervanging afwezige werknemer

Omdat een sabbatical voor een langere periode is, doe je er goed aan om voor vervanging te zorgen. Meestal kunnen collega's van de werknemer zijn werk een paar weken prima overnemen. Maar nog langer kan nadelig uitpakken.

Een verhoogd ziekteverzuim als gevolg van een verhoogde werkdruk is zeker voorstelbaar, en dat kun je er niet bij hebben tijdens de afwezigheid van de werknemer. Door te zorgen voor meer structurele vervanging ben je ook beter voorbereid als de werknemer na zijn sabbatical onverhoopt besluit om te vertrekken.

Maximaal 100 weken verlof (onbelast) opsparen

Bij 'verlofsparen' kunnen werknemers maximaal 100 maal hun arbeidsuren per week opsparen aan verlof. Let wel op als een werknemer minder uren gaat werken. Dan wordt het maximaal vrijgestelde verlofsaldo ook lager. Heeft de werknemer aan het einde van het kalenderjaar meer verlofdagen dan het maximum gespaard en neemt hij dit mee naar het volgende kalenderjaar? Dan is de aanspraak op de dagen boven het maximum belast. Je kunt de extra uren alleen aanwijzen als eindheffingsloon als aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl