

Vitaliteitsverlof

Vakbonden FNV en CNV Vakmensen en de werkgeversorganisatie NBvT hebben in juni een nieuwe cao voor de Timmerindustrie bekrachtigd. Een van de belangrijkste onderwerpen in de onderhandelingen was de duurzame inzetbaarheid van werknemers. De nieuwe vitaliteitsverlof regeling is daar nu een onderdeel van.

De vitaliteitsverlofregeling houdt in dat je aan het eind van je loopbaan je werktijd per week afbouwt door het kopen van vrije dagen. Je hersteltijd neemt daardoor toe. De werkgever betaalt voor de helft mee aan je vitaliteitsdag. Je pensioen, vakantietoelage en je vakantiedagen blijven doorlopen alsof je 100% salaris ontvangt. De formele voorwaarden lees je in de cao Timmerindustrie onder artikel 17 (de leden 5 en 6) en artikel 45 lid 1a t/m d. De tekst kun je lezen op www.stifa.nl onder downloads.



In deze nieuwsbrief leggen we uit wat de nieuwe vitaliteitsverlofregeling inhoudt en hoe werkgevers en werknemers in gezamenlijk overleg vaste afspraken kunnen maken. De afspraken zelf zijn maatwerk.

Duurzame inzetbaarheid



Anno 2018 staat het zwart op wit in de cao voor de Timmerindustrie in de vorm van een nieuw soort verlof: het vitaliteitsverlof. Hiermee wordt invulling gegeven aan de wens om de mogelijkheden uit te breiden voor de oudere werknemer vanaf 57 jaar om zijn/haar werktijd, in aanloop naar de pensionering, te verkorten.

“ Dit verlof biedt de werkgever en de werknemer (vanaf 57 jaar) de mogelijkheid om er samen voor te zorgen dat de werknemer gezond, vitaal werkend én zonder uitval zijn pensioen bereikt. Door de opzet van deze regeling is maatwerk mogelijk, waardoor de wensen van de werknemer ingepast kunnen worden op de wijze waarop het bedrijf is georganiseerd. Immers, geen werknemer is hetzelfde; en dit geldt ook voor iedere werkgever en zijn specifieke bedrijf. ”

De werknemer kan nu zelf met zijn of haar werkgever jaarlijks individuele afspraken maken hoeveel uur hij of zij de wekelijkse werktijd wil verkorten. Samen maken zij een berekening van de mogelijkheden en een schriftelijke afspraak over hoe deze verkorting in te roosteren.

Vitaliteitsverlofregeling

Vanaf 1 januari 2019 hebben alle werknemers in de Timmer-industrie vanaf 57-jarige leeftijd recht op vitaliteitsverlof. Het vitaliteitsverlof komt in de plaats van de 'extra verlofdagen oudere werknemer'. In de nieuwe regeling krijg je recht op meer dagen die door de werknemer en werkgever samen worden gefinancierd. De mogelijkheden om de arbeidstijd te bekorten worden hiermee verruimd.

Met de nieuwe vitaliteitsverlofregeling is de 4-daagse werkweek vanaf 59 jarige leeftijd financieel aantrekkelijker geworden. Voor werknemers die al 'extra verlofdagen oudere werknemer' ontvangen is een overgangsregeling van kracht.

Vitaliteitsverlofregeling

De vitaliteitsverlofregeling houdt in dat je je werktijd kunt inkorten. Je hersteltijd neemt daardoor toe. De voorwaarde is wel dat je meedoet en zelf dagen 'koopt' en in overleg met je werkgever inroostert. Je pensioen, vakantietoeslag en je vakantiedagen blijven doorlopen alsof je 100% salaris ontvangt. Je kunt jaarlijks een nieuwe afspraak maken voor meer, minder of geen vitaliteitsverlofdagen. Werkgevers zijn verplicht hieraan mee te werken.



Het aantal dagen dat je kunt inzetten in de regeling is afhankelijk van je leeftijd en bedraagt:

- 57 tot 59 jaar	14 dagen (105 uur)
- 59 jaar	20 dagen (150 uur)
- vanaf 60 jaar	26 dagen (195 uur)

Van deze dagen is dus 50% voor rekening van je werkgever en 50% voor jouw rekening. Op je loonstrook verschijnen dan

Welk soort dagen kun je inzetten om je arbeidstijd in te korten?

■ Vitaliteitsverlofdagen met eigen bijdrage

Afhankelijk van je leeftijd krijg je recht op maximaal 26 vitaliteitsverlofdagen met eigen bijdrage. De waarde van een vitaliteitsverlofdag is vastgesteld op 0,45% van je jaarloon inclusief vakantietoeslag. Zelf betaal je daarvan de helft, oftewel 0,225% per vitaliteitsverlofdag.

■ Vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage

Heb je per 31 december 2018 recht op extra dagen oudere werknemer dan wordt dit recht ingaande 2019 omgezet in een recht op vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage. Met deze dagen kun je je werkweek korter maken zonder dat je er iets op inlevert. Wel is het zo dat je hiermee de arbeidstijd slechts in beperkte mate kunt inkorten. De vitaliteitsverlofdagen op basis van overgangsrecht zijn niet te combineren met vitaliteitsverlofdagen met eigen bijdrage.

Wil je je arbeidstijd meer beperken dan stap je over op de nieuwe regeling met minimaal 14 vitaliteitsverlofdagen. Maar dan ga je over elke vitaliteitsverlofdag wel je eigen bijdrage betalen.

■ ATV dagen

De zeven roostervrije dagen waarover je bij een volledig dienstverband beschikt, kunnen op basis van de cao door de werkgever in overleg met de werknemers worden vastgesteld. Is dat het geval in het bedrijf waar je werkt dan kun je geen ATV dagen inzetten om je werktijd verder in te korten. Worden niet alle 7 ATV dagen door je werkgever vastgesteld, dan kun je mogelijk wel een aantal ATV dagen inzetten.

■ Verlofdagen

Als werknemer met een volledig dienstverband heb je recht op 25 verlofdagen. De werkgever kan hiervan in overleg met het personeel een aantal verplicht vaststellen.

■ Extra kooldagen 90/10%

Ook vanaf 2019 blijft het mogelijk op vrijwillige basis vier dagen per week te gaan werken. De nieuwe vitaliteitsverlofregeling levert een verruiming op om de 4-daagse werkweek mogelijk te maken. Toch zul je dagen te kort kunnen komen. Om dat tekort aan te vullen blijft het mogelijk door 'aankoop' van extra dagen de 4-daagse werkweek te realiseren. De werkgever zal 10% van de kosten van deze extra dagen op zich nemen. De eigen bijdrage van de werknemer komt daarmee op 90%. De waarde van een aankoop dag is vastgesteld op 0,45% van je jaarloon inclusief vakantietoeslag. Zelf betaal je daarvan dus 90%, oftewel 0,405% per aankoop dag. Ook voor deze kooldagen geldt onveranderd dat pensioenaanspraken, arbeidsongeschiktheidspensioen en vakantierechten worden berekend op basis van het loon vóór aankoop.

vitaliteitsverlofdagen als een bruto inhouding voor jouw deel. Vitaliteitsverlofuren kun je niet laten uitbetalen in geld.

Overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemer

Bestaande 'extra verlofdagen oudere werknemer' worden per 1 januari 2019 omgezet in 'vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage'. Je kunt er dan voor kiezen om van deze 'gratis' vitaliteitsverlofdagen gebruik te gaan maken. Maar je kunt ook besluiten over te stappen naar de nieuwe vitaliteitsverlofregeling. Wanneer je kiest om de vitaliteitsdagen 'zonder eigen bijdrage' te behouden dan betekent dit dat het aantal dagen niet meer wordt verhoogd naarmate je ouder wordt.

Je kunt jaarlijks beslissen alsnog over te stappen en zo je recht op het aantal vitaliteitsverlofdagen uit te breiden. Heb je eenmaal voor de nieuwe regeling gekozen, dan vervallen je overgangsrechten blijvend.

Hoeveel dagen heb je nodig?

We gaan ervan uit dat de arbeidstijd gedurende 45 weken in een jaar moet worden ingekort. De overige 7 weken is dat niet het geval wegens vakantie en feestdagen. Dan geldt bij een 37,5 uren werkweek dat wanneer je dan naar een 36 uren werkweek wilt gaan je daarvoor 9 dagen nodig hebt. Naar een 35 uren werkweek 15 dagen, naar een 34 uren werkweek 21 dagen, 33 uur 27 dagen, 32 uur 33 dagen en voor een 30 uren werkweek 45 dagen.

Welke dagen kun je daarvoor inzetten?

1. Verlofdagen
2. ATV dagen (alleen indien niet door werkgever vastgesteld)
3. Vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage (op basis van overgangsrecht)
4. Vitaliteitsverlofdagen met eigen bijdrage (0,225%)
5. Koopdagen 90/10% (eigen bijdrage 0,405%)

Vitaliteitsverlof jaarlijks afspreken en inroosteren

Als je van je recht op vitaliteitsverlof gebruik wilt maken moet je hierover elk jaar met je werkgever een afspraak maken. In de afspraak wordt vastgelegd hoeveel uren je per week gemiddeld gaat werken, welk soorten dagen je daarvoor inzet, wat de eventuele eigen bijdrage wordt en wat je werktijden per loonperiode zullen zijn. Tevens wordt ingeroosterd in welke 7 weken de verkorting van de arbeidstijd niet nodig is. Maar hoe werkt dat dan in de praktijk?

Een voorbeeld

Stel je bent 60 jaar, wilt meedoen aan de regeling en je hebt een salaris van € 2.700 bruto per maand. Een vitaliteitsverlofdag kost je dan € 78,91. De berekening daarvan is als volgt:

Jaarloon (2.700,00 x 12 maanden)	32.400,00
+ vakantietoeslag (8,25% van jaarloon)	+ 2.673,00
Totaal jaarsalaris	35.073,00

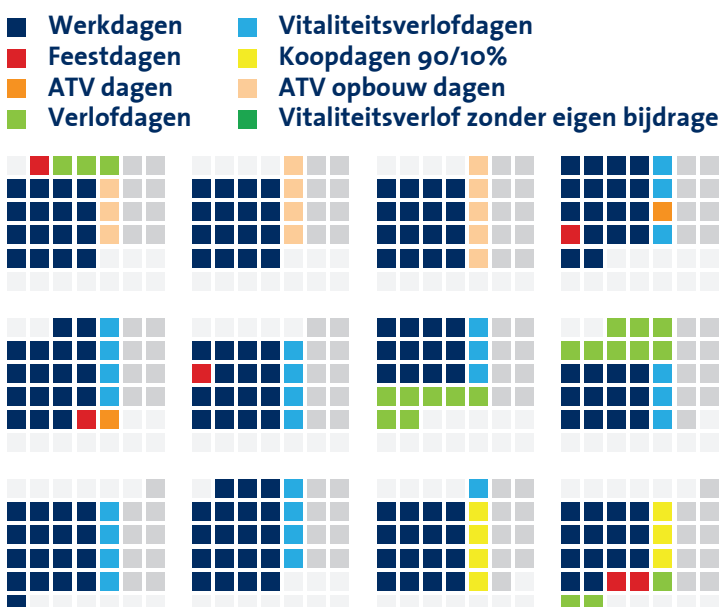
Vitaliteitsverlofdag (0,225% van jaarsalaris) **78,91**

Laten we in dit voorbeeld uitgaan van de wens om 4 dagen van 8 uur per week te gaan werken. Hoe kun je dat realiseren? Om de arbeidstijd in te korten naar 32 uur per week zijn 33 dagen

nodig. Ben je 60 jaar dan heb je recht op 26 vitaliteitsverlofdagen en mis je nog 7 dagen. Hiervoor heb je twee mogelijkheden: je kiest voor extra koopdagen 90/10% of voor ATV/verlofdagen. Kies je voor 7 koopdagen extra dan komt de maandelijkse bruto inhouding op € 253,84. Kies je voor 7 ATV/verlofdagen, dan lever je geen geld in, maar ben je wel een aantal vrij in te plannen dagen kwijt. De berekening is als volgt:

Basis maandsalaris	2.700,00
- vitaliteitsverlofdagen (26 dagen x 78,91 ÷ 12)	170,98
- ATV/verlofdagen (7 dagen x 0,00 ÷ 12)	0,00
Totaal eigen bijdrage zonder 90/10% koopdagen	170,98
- koopdagen 90/10% (7 dagen x 142,05 ÷ 12)	82,86
Totaal eigen bijdrage met 90/10% koopdagen	253,84

Bij beide keuzes geldt dat je samen met je werkgever de verlofdagen van te voren moet inroosteren.



Wordt er in het bedrijf meer dan 37,5 uur per week gewerkt dan heb je meer dagen nodig. Echter in dat geval komen de extra benodigde dagen uit de ATV opbouw uren. De extra boven de 37,5 uur gewerkte uren worden omgezet in extra ATV opbouw dagen. In het voorbeeldrooster is uitgegaan van een 40 uren werkweek en komen er 12 extra ATV opbouw dagen beschikbaar.

Een ander voorbeeld

Stel je bent 58 jaar, wilt gebruik maken van je vitaliteitsverlof rechten en wilt graag gemiddeld 36 uur in 4,5 dag per week gaan werken. Om de arbeidstijd in te korten naar 36 uur per week zijn er 9 dagen nodig. Ben je 58 jaar dan heb je recht op 14 vitaliteitsverlofdagen met eigen bijdrage of 7 vitaliteitsverlofdagen op basis van de overgangsregeling. In dit geval kies je voor de overgangsregeling zonder eigen bijdrage, je komt dan nog 2 dagen tekort. Dit los je op door twee ATV/verlofdagen in te zetten. Er is geen eigen bijdrage. Je brutoloon blijft ongewijzigd.

Vitaliteitsverlof keuzes en overwegingen

Er zijn spelregels afgesproken waaraan werknemers en werkgevers zich gaan houden omdat het de bedoeling is dat met vitaliteitsverlof ook daadwerkelijk de arbeidstijd wordt ingekort. Door de keuzemogelijkheden kan per werknemer met zijn werkgever een maatwerkafspraken worden vormgegeven. Welke overwegingen komen er dan om de hoek kijken? Een paar gestelde vragen en antwoorden alvast hieronder.

? Ik wil misschien overstappen naar de nieuwe vitaliteitsregeling op basis van mijn rechten uit de overgangsregeling extra verlofdagen oudere werknemer. Wat betekent dat dan?

... Als je nu bijvoorbeeld recht hebt op 7 extra verlofdagen oudere werknemer kun je in de nieuwe vitaliteitsverlof regeling meer dagen aankopen. Dit aantal is wel afhankelijk van je leeftijd. En over elke vitaliteitsdag gaan zowel jij als je werkgever de helft betalen. In ieder geval wordt je bestaande recht eenmalig omgezet in een recht op hetzelfde aantal vitaliteitsverlofdagen 'zonder eigen bijdrage'. Dat aantal wordt vanaf 1 januari 2019 wel bevroren. Tenzij je overstapt naar vitaliteitsverlof met eigen bijdrage.

? Ik werk nu in een 4-daagse werkweek volgens de regeling 55+. Blijven deze afspraken dan bestaan?

... Ja, want dit is ook een onderdeel van de overgangsbepalingen. Als je voor 1 januari 2019 afspraken maakt met je werkgever dan kun je beslissen deze ongewijzigd voort te zetten. Na 1 januari 2019 is deze regeling dan omgezet in de vitaliteitsregeling voor werknemers vanaf 57 jaar. Maar je mag dus ook besluiten om mee te gaan doen aan de nieuwe vitaliteitsregeling.

? Gaan de rechten op vitaliteitsverlof in met ingang van je verjaardag of per kalenderjaar?

... De rechten gaan in bij het bereiken van de 57 jarige leeftijd en worden uitgebreid als je resp. 59 of 60 jaar wordt. Het is verstandig om in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin je 57 jaar wordt, al met je werkgever te gaan praten over de invulling van het rooster. Daarbij: de regeling is niet verplicht, want je maakt er alleen gebruik van als je er behoefte aan hebt je gemiddelde werkweek in te korten.

? Blijft de inhouding eigen bijdrage vitaliteitsverlof doorlopen tijdens ziekte?

... Omdat je tijdens ziekte geen vitaliteitsverlof kunt opnemen, is het beter bij langer ziekteverzuim de inhouding eigen bijdrage tijdelijk te onderbreken. Na herstel moeten vitaliteitsverlofuren die niet zijn opgenomen weer opnieuw ingepland worden.

? Als meerdere mensen vitaliteitsverlof vragen voor bijv. de vrijdag, hoe wordt het rooster dan vastgesteld?

... In het rooster wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met zowel de wensen van alle werknemers als van de werkgever. Het kan dus bijv. ook zo zijn dat er geen vaste dag maar een wisselende dag moet worden afgesproken.

Meer vragen?

Werkgevers kunnen contact opnemen met de Stifa, tel 035 - 694 70 38 of info@stifa.nl. Lidbedrijven van de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie mailen naar info@nbvt.nl of bellen met 035 - 694 70 14. Werknemers nemen contact op met hun werkgever en/of de vakbond.

De veelgestelde vragen worden bijgehouden op www.stifa.nl

Financiële risico's vooraf afwegen

Nog een belangrijke overweging is dat je zeker moet weten dat je het stukje netto inkomen dat je inlevert ook op de langere termijn kunt missen.

Daarnaast kunnen er nadelige financiële gevolgen ontstaan als je dienstverband wordt beëindigd. Want een werkloosheids- en WIA uitkering wordt namelijk berekend over het werkelijk genoten loon.

Dan zullen de uitkeringen lager zijn als je gebruik hebt gemaakt van het aankopen van vitaliteitsverlofdagen.

