

## **Per 1 januari 2013 treden er weer veranderingen op in verlof in de CAO VVT 2012-2013.**

1. Het onderscheid tussen PLB en vakantieverlof vervalt. Er is geen apart PLB-budget meer, deze uren worden omgezet in vakantieverlof en worden bovenwettelijke vakantierechten (artikel 6.1. lid 1).
2. Voor het gehele (vakantie)verlof beschreven in artikel 6.1 geldt een verjaringstermijn van 5 jaar (artikel 6.1.9). Het onderscheid tussen vervallen van het wettelijke verlof en verjaren van het bovenwettelijke verlof verdwijnt hiermee.
3. Vanaf 2013 worden zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantierechten volledige opgebouwd tijdens ziekte (artikel 6.1.7).
4. Artikel 6.1.8 lid 3 wordt geschrapt. Daarvoor in de plaats komt te staan dat een zieke werknemer die op vakantie gaat vooraf toestemming aan zijn werkgever vraagt.
5. Op verzoek van de werknemer kunnen de (extra) bovenwettelijke verlofuren uit het vakantieverlof uitbetaald worden met inachtneming van het wettelijke (fiscale) regime (artikel 5.1 lid 2)
6. De verlofrechten voortvloeiende uit het invoerspad PLB en de overgang- en garantieregelingen zoals nu openomen in de CAO, blijven gehandhaafd.

### **Wat betekenen deze veranderingen voor de werknemers?**

#### **Hoeveel verlofuren krijg ik volgens de CAO VVT?**

Het vakantieverlof per kalenderjaar bestaat (bij fulltime dienstverband) uit:

- 224 uur vakantieuren. Dit vakantieverlof bestaat uit:
  - ✓ 144 wettelijke vakantie-uren en;
  - ✓ 80 bovenwettelijke vakantie-uren en;
  - ✓ extra uren bovenwettelijk vakantieverlof afhankelijk van je leeftijd.

De extra uren bovenwettelijk vakantieverlof wordt volgens artikel 6.1.2 gefaseerd ingevoerd en is in die zin niet veel anders dan de PLB uren van 2012.

Vanaf 2017 krijgt iedere medewerker 35 extra bovenwettelijke (vakantie)-uren. Tot die tijd is het aantal extra bovenwettelijke uren afhankelijk van je leeftijd die je in het kalenderjaar bereikt en tot 2017 ook afhankelijk van het kalenderjaar zelf. In artikel 6.1.2 van de CAO staat het schema met het aantal uren.

Groot verschil met de PLB uren is dat de werknemer voor de extra bovenwettelijke uren niet vooraf hoeft aan te geven waarvoor hij deze verlofuren wil gaan inzetten.

#### **Waar zijn (vakantie)verlofuren voor bedoeld?**

Medewerkers hebben recht op (vakantie)verlofuren. Natuurlijk zijn deze uren bedoeld om vakantie op te nemen. Maar je gebruikt deze uren ook als je vrij bent op feestdagen. Of om vrij te zijn om te kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen of vanwege persoonlijke omstandigheden zoals huwelijk, verhuizing en overlijden.

#### **De overgangsregeling nog een keer op een rij (artikel 6.1.3 en 6.1.4)**

Voor de extra bovenwettelijke vakantieuren blijven dezelfde overgangsregelingen voor werknemers van 50 jaar of ouder (peildatum 31 december 2011) gehandhaafd zoals deze ook bestonden voor de PLB uren.

Voor medewerkers die op 31 december 2011 50 jaar of ouder waren én voldoen aan bepaalde voorwaarden, geldt een overgangsregeling óf een garantieregeling.

Overgangsregeling medewerkers 50 t/m 54 jaar

Was je op 31 december 2011:

- ✓ 50 jaar of ouder, maar jonger dan 55 jaar én
- ✓ in dienst bij een verpleeg- en/of verzorgingshuis óf een thuiszorgorganisatie zoals bedoeld in de CAO?

Dan krijg je vanaf je 55<sup>ste</sup> verjaardag extra bovenwettelijke uren volgens het volgende schema:

leeftijd op 31-12-2011	Extra bovenwettelijke uren vanaf je 55 <sup>ste</sup> (op fulltime basis)
50 jaar	45
51 jaar	55
52 jaar	60
53 jaar	70
54 jaar	80

Tot je 55<sup>ste</sup> verjaardag ontvang je de geldende extra bovenwettelijke vakantie-uren zoals je kan zien in het basisschema in artikel 6.1.2.

Voorbeeld: Je bent geboren op 15 juni 1960.

- op 31 december 2011 ben je 51 jaar
- op 15 juni 2015 word je 55 jaar

Voor het jaar 2015 wordt jouw extra bovenwettelijke uren als volgt berekend:

- $5,5/12 \times 32$  uur = 14,6 uur
- $6,5/12 \times 55$  uur = 29,7 uur

Totaal = 44,3 uur (na afronding 44,5)

Voor het jaar 2016 en de daaropvolgende jaren zal het door jou te ontvangen PLB 55 uren per jaar zijn.

Je behoudt dit recht ook als je overstapt naar een andere werkgever, mits dat wel een werkgever is die de CAO VVT toepast.

Garantieregelingen medewerkers 55 t/m 64 jaar

Was je:

- ✓ op 31 december 2011 55 jaar of ouder en in dienst van een werkgever die de CAO VVT toepast?

Dan heb je recht op 93 extra bovenwettelijk vakantie uren. Je behoudt dit recht ook als je overstapt naar een andere werkgever, mits dat wel een werkgever is die de CAO VVT toepast

Was je:

- ✓ vóór 1 januari 2009 in dienst van een verpleeg- en verzorgingshuis (Let op: geldt niet voor Thuiszorg)
- ✓ was je vóór deze datum 55 jaar of ouder?

Dan heb je recht op 111 extra bovenwettelijke vakantie-uren.

### **Wat verandert in de vakantie-opbouw bij ziekte per januari 2013?**

Per januari 2013 bouwen arbeidsongeschikte medewerkers over het gehele vakantieverlof (zowel wettelijk als (extra) bovenwettelijk) volledige vakantie-uren op (artikel 6.1.7 lid 3).

Verschil met 2012 is dat in dat jaar voor de bovenwettelijke uren tijdens ziekte alléén opgebouwd werd over het laatste half jaar van volledige ziekte.

*In de CAO VVT vind je de volledige verlofregeling. Dit is een beknopte samenvatting van de verlofregeling zoals die in de CAO VVT (2012-2013) is opgenomen. Hieraan kun je geen rechten ontleen. De meest recente CAO-regels en wetgeving zijn altijd van toepassing.*