



Versie 26 november 2018

Het document “veel gestelde vragen over het onderhandelingsresultaat cao 2018-2020” bevat vragen die aan werkgevers en vakbonden zijn gesteld. Het is een dynamisch document dat we periodiek aanpassen. Met de antwoorden en uitleg proberen we alle werknemers in de sector te informeren over de inhoud van het onderhandelaarsakkoord.

VEEL GESTELDE VRAGEN OVER HET ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO 2018-2020

1. Waarom heeft het zo lang geduurd voordat er een nieuwe cao is?

Het was ingewikkeld om een goed pakket voor zowel werknemers als werkgevers af te spreken. Met een structurele loonsverhoging van in totaal 6,25%, vereenvoudiging van ingewikkelde verlofregelingen, een nieuwe vitaliteitsregeling voor iedereen, het transformeren van een standaard-cao naar een minimum-cao en goede overgangsregelingen. Met deze cao wordt voor de komende jaren duidelijkheid en zekerheid geboden. Bovendien is de sector verzekerd van een goed Sectoraal Sociaal Plan tot en met 31 december 2021. Ook dit biedt duidelijkheid voor zowel werknemers als werkgevers.

2. Wanneer ontvang ik de loonsverhoging?

Als werkgevers en vakbondsleden hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat, is de nieuwe cao en Sectoraal Sociaal Plan een feit. Gepland is dat uiterlijk op 28 november 2018 de uitslag van de stemming onder de vakbondsleden bekend is. Als de uitkomst daarvan positief is, dan ontvang je in december 2018 met terugwerkende kracht de salarisverhoging van 2,5% per 1 oktober 2018. De volgende salarisverhoging van 2,5% ontvang je in oktober 2019. En in mei 2020 de laatste salarisverhoging in de looptijd van deze cao van 1,25%.

3. Is er nog iets verandert in het Sectoraal Sociaal Plan?

Om rust en zekerheid te bieden wordt het Sectoraal Sociaal Plan voortgezet tot en met 31 december 2021. Toegevoegd wordt dat werkgever en vakbonden bij specifieke reorganisaties maatwerkafspraken kunnen maken indien zij dat gezien de omstandigheden noodzakelijk achten. Voorwaarde is dat zowel werkgever als vakbonden het hierover eens zijn.

4. Wat betekent het dat de cao PLb een minimum-cao is geworden?

De huidige cao PLb is een standaard-cao, van een standaard-cao mag niet worden afgeweken. Natuurlijk niet in het nadeel van medewerkers, maar ook niet in het voordeel van de medewerker. Bedrijven hebben naast de cao PLb een eigen (bedrijfs)cao. Een aantal onderwerpen zijn in de huidige cao PLb niet geregeld omdat deze in de bedrijfs-cao staan. De nieuwe cao PLb is een minimum-cao geworden, waarin centraal nu alle arbeidsvoorwaarden zijn geregeld. De afspraken in de bedrijfs-cao mogen nooit minder zijn dan wat is afgesproken in de cao PLb. Dus in je bedrijf mag alleen in het voordeel van de werknemers worden afgeweken van de sector-cao (cao PLb).

5. Waarom wordt er zoveel aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid/vitaliteit?

Doordat de werkomgeving in beweging is, worden ook andere eisen gesteld aan werknemers en organisaties. Zo veranderen functies regelmatig van inhoud, verdwijnen functies en ontstaan er nieuwe functies. Zowel werknemers als werkgevers hebben belang bij duurzame inzetbaarheid. Werknemers omdat ze zo in staat worden gesteld om zich aan te passen aan de arbeidsmarkt. Werkgevers omdat het voor hen belangrijk is te kunnen beschikken over medewerkers met de juiste kennis en vaardigheden.

Alle medewerkers hebben gedurende hun levensfase diverse uitdagingen om werk en privé goed in balans te houden als jonge ouder met opgroeiende kinderen, zorg voor ouders, herstellen van ploegendiensten etc. Het vitaliteitsbudget geeft iedereen de ruimte die past bij hen persoonlijke omstandigheden.



6. Ben ik zelf verantwoordelijk om iets te doen aan mijn eigen inzetbaarheid?

Het is de verantwoordelijkheid van zowel werknemers als werkgevers om te investeren in de inzetbaarheid en ontwikkeling van werknemers. Werkgevers hebben hierbij een faciliterende rol en bieden daarom in de cao het vitaliteitsbudget aan. Werknemers kunnen vervolgens zelf regie nemen over hun loopbaan. Het O&O-fonds ontwikkelt instrumenten, die je verder helpen om duurzaam inzetbaar te zijn. De bestedingsdoelen van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) van € 500,- per jaar zijn ook verruimd en je kunt het gemakkelijker inzetten. In gesprek met je leidinggevende maak je de afspraken die nodig zijn voor jouw duurzame inzetbaarheid.

7. Wat is het vitaliteitsbudget en wat kan ik er mee?

Het vitaliteitsbudget is ontwikkeld om medewerkers te stimuleren te werken aan hun ontwikkeling en vitaliteit.

8. Waarom is een vitaliteitsbudget afgesproken?

In de cao 2015-2018 zijn arbeidsvoorwaarden opgenomen, die tot nu toe alleen voor bepaalde groepen medewerkers gelden, de zogenaamde 'doelgroep gebonden regelingen', gerelateerd aan je leeftijd en/of de lengte van je dienstverband. In de nieuwe cao wordt de slag gemaakt naar arbeidsvoorwaarden die voor alle medewerkers gelden. Een vereenvoudigde cao met leeftijdsafhankelijke arbeidsvoorwaarden. We hebben dat gedaan door de oude regelingen om te rekenen naar het nieuwe vitaliteitsbudget. En we hebben voor bestaande groepen medewerkers daarnaast ook overgangsregelingen afgesproken voor de duur van maximaal tien jaar.

9. Hoe ziet de nieuwe regeling vitaliteitsbudget eruit?

Voor nieuwe medewerkers, die op of na 1 januari 2019 in dienst komen, geldt dat zij een vitaliteitsbudget krijgen van jaarlijks 2,5 dag (bij een voltijd dienstverband). Per 1 januari 2024 wordt dit aantal verhoogd naar jaarlijks 3,5 dag.

Medewerkers in dienst op of na 1 januari 2019 komen niet meer in aanmerking voor de regelingen doelgebonden verlof, jubileumuitkering, 'doelgebonden verlof basis' en (overgangs)regeling leeftijdsverlof.

10. Verandert er iets voor de zittende medewerkers?

Ja, de medewerkers in dienst per 31 december 2018 ontvangen ook een vitaliteitsbudget. De hoogte daarvan is afhankelijk van welke oude regelingen voor jou golden. Er zijn overgangsregelingen voor medewerkers in dienst op 31 december 2018 voor het vervallen van de jubileumuitkering, het doelgebonden verlof, 'doelgebonden verlof basis' en (overgangs)regeling leeftijdsverlof. Alle overgangsregelingen zijn afgesproken voor de duur van maximaal 10 jaar en eindigen uiterlijk per 1 januari 2029. De hoogte van het vitaliteitsbudget hangt af van de overgangsregeling en varieert van 2 tot 13 dagen. Zo zorgen we dat je er in die periode er niet op achteruit gaat.

11. Waarom is mijn vitaliteitsbudget per 1 januari 2019 geen 2,5 dag maar 2 dagen?

De medewerkers, in dienst op 31 december 2018, houden nog de **oude** regeling jubileumuitkering tot 1 januari 2029. Dit is de overgangsregeling jubileumuitkering. Dit betekent dat de huidige medewerkers in deze periode van 10 jaar nog 1 jubileumuitkering kunnen ontvangen. Daarom wordt voor deze groep in de periode tot 1 januari 2029 in het vitaliteitsbudget niet de compensatie van een halve dag per jaar opgenomen. Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget. Per saldo zit er dus meer in het vitaliteitsbudget voor medewerkers in de overgangsregeling, maar stapelen de oude en de nieuwe regelingen niet.

12. Ik ben 45 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Een vitaliteitsbudget van 2 dagen per 1 januari 2019. Je komt in aanmerking voor de overgangsregeling jubileumuitkering tot 1 januari 2029. Per 1 januari 2024 wordt je vitaliteitsbudget verhoogd tot 3 dagen.



Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.

13. Ik ben 53 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Een vitaliteitsbudget van 2 dagen en je komt in aanmerking voor de overgangsregeling jubileum tot 1 januari 2029.

Daarnaast kom je in aanmerking voor extra vitaliteitsdagen op grond van de overgangsregeling doelgebonden verlof. Op 1 januari 2020 ben je 54 jaar, op basis van de oude regeling doelgebonden verlof kom je nog niet in aanmerking voor doelgebonden verlof.

Op 1 januari 2021 ben je 55 jaar en dan wordt je vitaliteitsbudget verhoogd met 3 extra vitaliteitsdagen, dit zijn de dagen die je in de oude regeling doelgebonden verlof bij 55 jaar ontvangt.

Vanaf 1 januari 2021 is je vitaliteitsbudget 5 dagen en dit aantal houdt je gedurende de overgangperiode tot 1 januari 2029. De extra vitaliteitsdag per 1 januari 2024 ontvang je niet omdat je al extra vitaliteitsdagen hebt gekregen vanwege de overgangsregeling per 1 januari 2021.

Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.

14. Ik ben 54 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Het antwoord op deze vraag is hetzelfde als het antwoord hierboven op vraag 13, met één verschil. Je bent 55 jaar op 1 januari 2020. Dan wordt je vitaliteitsbudget al op **1 januari 2020 verhoogd met 3 extra vitaliteitsdagen**, dit zijn de dagen die je in de oude regeling doelgebonden verlof bij 55 jaar ontvangt.

Vanaf 1 januari 2020 is je vitaliteitsbudget 5 dagen en dit aantal houdt je gedurende de overgangperiode tot 1 januari 2029. De extra vitaliteitsdag per 1 januari 2024 ontvang je niet omdat je al extra vitaliteitsdagen hebt gekregen vanwege de overgangsregeling per 1 januari 2020.

Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.

15. Ik ben 55 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Een vitaliteitsbudget van 4 dagen en je komt in aanmerking voor de overgangsregeling jubileumuitkering tot 1 januari 2029. Daarnaast kom je in aanmerking voor extra vitaliteitsdagen op grond van de overgangsregeling doelgebonden verlof.

Op 1 januari 2020 ben je 56 jaar, op basis van de oude regeling doelgebonden verlof kom je nog niet in aanmerking voor meer doelgebonden verlof.

Op 1 januari 2021 ben je 57 jaar en dan wordt je vitaliteitsbudget verhoogd met 3 extra vitaliteitsdagen, dit zijn de extra dagen die je in de oude regeling doelgebonden verlof bij 57 jaar ontvangt. Op grond van die staffel ga je van 3 dagen naar 6 dagen, dus 3 dagen extra.

Vanaf 1 januari 2021 is je vitaliteitsbudget 7 dagen en dit aantal houdt je gedurende de overgangperiode tot 1 januari 2029. De extra vitaliteitsdag per 1 januari 2024 ontvang je niet omdat je al extra vitaliteitsdagen hebt gekregen vanwege de overgangsregeling per 1 januari 2021.

Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.

16. Ik ben 56 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Het antwoord op deze vraag is hetzelfde als het antwoord hierboven op vraag 15, met één verschil. Je bent **57 jaar op 1 januari 2020** dan wordt je vitaliteitsbudget verhoogd met 3 extra vitaliteitsdagen, dit zijn de extra dagen die je in de oude regeling doelgebonden verlof bij 57 jaar ontvangt. Op grond van die staffel ga je van 3 dagen naar 6 dagen, dus 3 dagen extra.

Vanaf 1 januari 2020 is je vitaliteitsbudget 7 dagen en dit aantal houdt je gedurende de overgangperiode tot 1 januari 2029. De extra vitaliteitsdag per 1 januari 2024 ontvang je niet omdat je al extra vitaliteitsdagen hebt gekregen vanwege de overgangsregeling per 1 januari 2020.

Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.



17. Ik ben 57 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Een vitaliteitsbudget van 7 dagen en je komt in aanmerking voor de overgangsregeling jubileumuitkering tot 1 januari 2029. Daarnaast kom je in aanmerking voor extra vitaliteitsdagen op grond van de overgangsregeling doelgebonden verlof.

Op 1 januari 2020 ben je 58 jaar, op basis van de oude regeling doelgebonden verlof kom je nog niet in aanmerking voor meer doelgebonden verlof.

Op 1 januari 2021 ben je 59 jaar en dan wordt je vitaliteitsbudget verhoogd met 6 extra vitaliteitsdagen, dit zijn de extra dagen die je in de oude regeling doelgebonden verlof bij 59 jaar ontvangt. Op grond van die staffel ga je van 6 dagen naar 12 dagen, dus 6 dagen extra.

Vanaf 1 januari 2021 is je vitaliteitsbudget 13 dagen en dit aantal houdt je gedurende de overgangperiode tot 1 januari 2029. De extra vitaliteitsdag per 1 januari 2024 ontvang je niet omdat je al extra vitaliteitsdagen hebt gekregen vanwege de overgangsregeling per 1 januari 2021.

Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.

18. Ik ben 58 jaar op 1 januari 2019, welk vitaliteitsbudget krijg ik?

Het antwoord op deze vraag is hetzelfde als het antwoord hierboven op vraag 17, met één verschil. Je bent **59 jaar op 1 januari 2020 dan wordt je vitaliteitsbudget verhoogd met 6 extra vitaliteitsdagen**, dit zijn de extra dagen die je in de oude regeling doelgebonden verlof bij 59 jaar ontvangt. Op grond van die staffel ga je van 6 dagen naar 12 dagen, dus 6 dagen extra.

Vanaf 1 januari 2020 is je vitaliteitsbudget 13 dagen en dit aantal houdt je gedurende de overgangperiode tot 1 januari 2029. De extra vitaliteitsdag per 1 januari 2024 ontvang je niet omdat je al extra vitaliteitsdagen hebt gekregen vanwege de overgangsregeling per 1 januari 2020.

Daarnaast wordt voor een periode van maximaal 10 jaar het aantal uur dat je op basis van de (overgangs)regeling leeftijdsverlof ontvangt onderdeel van het vitaliteitsbudget.

19. Verandert er nog iets als je 59 jaar of ouder bent op 1 januari 2019?

Nee, voor jou verandert er niets. In jouw vitaliteitsbudget zitten de huidige doelgebonden verlof dagen en (overgangs)regeling leeftijdsverlof.

20. De overgangsregeling doelgebonden verlof vind ik ingewikkeld, is daar een schema voor?

In schema de overgangsregeling doelgebonden verlof:

Leeftijd per 1 januari 2019	Inclusief overgangsregeling in vitaliteitsbudget (totaal) 2019	Overgangsregeling onder b. II	Inclusief overgangsregeling in vitaliteitsbudget (totaal) vanaf 2020 of 2021
52 jaar en jonger	2 dagen (1 dag vanwege het vervallen van doelgebonden verlof + 1 dag doelgebonden verlof basis uit het benefit budget)	+ 0 dagen	2 dagen*
53-54 jaar	2 dagen (1 dag vanwege het vervallen van doelgebonden verlof + 1 dag doelgebonden verlof basis uit het benefit budget)	+ 3 dagen (op basis van de oude regeling doelgebonden verlof, behorende bij 55-56 jaar)	5 dagen
55-56 jaar	4 dagen (3 dagen die ze hebben op basis van de oude regeling doelgebonden verlof, behorend bij 55-56 jaar +1 dag doelgebonden verlof basis uit het benefit budget)	+ 3 dagen (op basis van de oude regeling doelgebonden verlof, verschil tussen het aantal behorende bij 55-56 en 57-58 jaar)	7 dagen
57-58 jaar	7 dagen (6 dagen die ze hebben op basis van de oude regeling doelgebonden verlof, behorend bij 57-58 jaar +1 dag doelgebonden verlof basis uit het benefit budget)	+ 6 dagen (op basis van de oude regeling doelgebonden verlof, verschil tussen het aantal behorende bij 57-58 en 59 jaar en ouder)	13 dagen



59 jaar en ouder	13 dagen (12 dagen die ze hebben op basis van de oude regeling doelgebonden verlof, behorend bij 57-58 jaar +1 dag doelgebonden verlof basis uit het benefit budget)	geen groeistap meer	13 dagen
------------------	--	---------------------	----------

* deze groep krijgt er in 2024 nog 1 vitaliteitsdag bij

21. Begrijp ik het goed dat je of wordt gecompenseerd voor het vervallen van het doelgebonden verlof of dat je onder de overgangsregeling van het doelgebonden verlof valt?

Ja dat klopt, medewerkers in de leeftijd van 55 jaar en ouder op 1 januari 2019 ontvangen niet de compensatie voor het vervallen van het doelgebonden verlof in het vitaliteitsbudget. Medewerkers van 53 en 54 jaar ontvangen jaarlijks 1 dag compensatie in het vitaliteitsbudget, de extra dag per 1 januari 2024 ontvangen zij niet. Medewerkers van 52 jaar en jonger worden met in totaal 2 vitaliteitsdagen gecompenseerd voor het vervallen van het doelgebonden verlof, vanaf 1 januari 2019 met 1 dag en vanaf 1 januari 2024 komt daar nog 1 dag bij.

22. Is het vitaliteitsbudget een budget alleen in tijd?

Nee, de vitaliteitsdagen kunnen ook worden omgezet in geld, dit bedrag wordt dan toegevoegd aan het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB). Dat zal niet al per 1 januari 2019 ingeregeld zijn omdat de bedrijven tijd nodig hebben om de nieuwe regeling vitaliteitsbudget en overgangsregelingen in de administratieve systemen te verwerken. Ook moet hierbij worden gekeken naar de fiscale aspecten van bestedingsdoelen van het POB. In de loop van 2019 moet alles zijn geïmplementeerd.

23. Ik heb een functie-contract, krijg ik dan ook het vitaliteitsbudget en de loonsverhoging?

Dat hangt af van de huidige situatie. Op bedrijfsniveau is geregeld welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op de medewerkers met een functie-contract, die vallen onder de definitie van medewerker in de cao. Als je bepaalde arbeidsvoorwaarden voorheen had, worden deze arbeidsvoorwaarden ook nu meegenomen. Voorbeeld: je hebt op basis van je functiecontract **geen** doelgebonden verlof, dan ontvang je in je vitaliteitsbudget ook geen compensatie voor het doelgebonden verlof. Heb je daar wel recht op, dan krijg je dat terug in je vitaliteitsbudget.

24. Ik heb een functie-contract, krijg ik het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) nu ook?

In bijlage 2 van de cao staat welke arbeidsvoorwaarden minimaal van toepassing zijn op de functie-contracten. Aan deze opsomming wordt toegevoegd het Persoonlijk Ontwikkel Budget. Welke daarnaast nog meer van toepassing zijn als aanvulling op de cao, is decentraal op bedrijfsniveau geregeld.

25. Mijn kind wordt geboren in 2019, hoeveel kraamverlof krijg ik dan?

Nu staat in de huidige cao PLb nog 2 dagen kraamverlof. Als de wet Invoering Extra Geboorteverlof in werking treedt per 1 januari 2019 heb je eenmaal de wekelijkse arbeidsduur door werkgever doorbetaald geboorteverlof. Als je voltijd werkt dus 5 dagen.

Op 26 november zijn de vragen 26 tot en met 31 toegevoegd

26. Ik heb een functie-contract, maar mijn salaris is lager dan € 4530. Wat betekent dit voor mij?

Medewerkers die nu een functie-contract hebben, houden hun functiecontract. Daar verandert niets in met de nieuwe cao. In de nieuwe cao is afgesproken dat een functiecontract **kan** worden gesloten met:



- a. werknemers met een schaalsalaris van meer dan € 4530,- bruto per maand (peildatum 1 december 2017),
- b. werknemers met een schaalsalaris lager dan het onder a. genoemde salaris die een commerciële of specialistische (staf-)functie hebben. Dit moet dan op bedrijfsniveau zijn afgesproken met de vakbonden.

27. Ik ben op 1-1-2029 20, 30, 40 of 50 jaar in dienst. Heb ik dan nog recht op een jubileumuitkering?

Nee, de overgangsregeling jubileum bestaat tot en met 31-12-2028 en op grond van deze regeling heb je op 1-1-2019 je laatste jubileumuitkering gekregen.

28. Het leeftijdsverlof (inclusief de overgangsregeling uit bijlage 9) geldt tot 1-1-2029. Komen deze dagen dan volledig te vervallen of houd ik recht op het aantal dagen dat ik op dat moment heb?

Deze dagen komen dan volledig te vervallen. Gedurende de overgangsperiode van tien jaar wordt het leeftijdsverlof **niet** bevroren. De overgangsregeling leeftijdsverlof was al bevroren en blijft dit.

De overgangsregeling uit bijlage 9 geldt voor werknemers in dienst op 31-03-2001 (distributie) en op 31-12-2007 (productie). De jaarlijkse toekenning van rechten op dat historische moment vindt nog ieder jaar plaats, maar wordt niet verder meer opgebouwd. Deze dagen komen volledig te vervallen per 1-1-2029.

Daarnaast ontvangen medewerkers leeftijdsverlof vanaf 40 jaar. Deze opbouw wordt in de komende periode van tien jaar opgebouwd volgens de huidige regeling tot een maximum van 4 dagen. Deze dagen komen volledig te vervallen per 1-1-2029.

29. Wat wordt er bedoeld met “Bij ouderschapsverlof geldt dat 30% op de werknemer wordt verhaald”?

Je werkgever betaalt *en verhaalt* de verplicht in te houden (sociale) premies over het verschil tussen je oorspronkelijke salaris en 70% van het toepasselijke minimumloon, *conform de reguliere premieverdeling van 70% voor de werkgever en 30% voor de werknemer.*

Bij ouderschapsverlof gaat het dan om de premies OP/NP en AAOP. De VPL-premie blijft volledig voor rekening van werkgever. De WW-premie wordt niet ingehouden en afgedragen bij ERD-bedrijven (als eigen risico drager betaalt werkgever de kosten van de WW-uitkering als werknemers werkloos worden, werkgever betaalt geen premie aan een fonds). Voor niet ERD-bedrijven blijft de WW-premie ook voor rekening van de werkgever.

30. Voor welke doelgroep geldt dat te veel gewerkte uren op jaar basis worden uitbetaald tegen het geldende uurloon vermeerderd met een toeslag van 25%?

Deze systematiek geldt alleen voor medewerkers in wisselende roosters, klantenservice-omgeving of winkel. De teveel gewerkte uren zijn geen overwerk of inconvenientie maar een toeslag voor de teveel gewerkte uren berekend op jaarbasis. Uitgangspunt is dat je aan het eind van het jaar gemiddeld 38 uur per week hebt gewerkt (bij een voltijds contract). Te veel gewerkte uren compenseer je binnen het jaar. Wanneer aan het eind van het kalenderjaar toch meer uren zijn gewerkt dan het gemiddelde van 38 uur per week over een periode van één kalenderjaar, worden deze extra gewerkte uren uitbetaald tegen het geldende uurloon vermeerderd met een toeslag van 25%.

31. Wordt (overgangs)regeling Leeflijdsverlof uit het Benefit Budget gehaald en omgezet in verlof?

Nee, het leeftijdsverlof inclusief de overgangsregeling Leeflijdsverlof blijft in het Benefit Budget als het daar nu ook aan is toegevoegd.