

Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Technische Groothandel

1. Inleiding

Voor werknemers, geboren voor 1 januari 1950 en sinds 31 maart 2000 tot het gewenste moment van uittreden onafgebroken in de Technische Groothandel werkzaam geweest, geldt de overgangsregeling (VUTECH). Op grond van deze overgangsregeling wordt onder bepaalde voorwaarden het tekort aan opgebouwd vroegpensioen aangevuld.

De overgangsregeling is vastgelegd in een aparte VUT-CAO.

2. Werkingssfeer

Werkgever is:

- a. de door een natuurlijke - of rechtspersoon gedreven, in Nederland gevestigde, onderneming welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezig houdt met de groothandel in staal, (non-ferro) metalen, metaalwaren, sanitaire artikelen, elektrotechnische en/of huishoudelijke artikelen;
- b. de in Nederland gevestigde rechtspersoon die als houdstermaatschappij met één of meer natuurlijk - of rechtspersonen als hiervoor bedoeld onder a, hierna te noemen de werkmaatschappijen, behoort tot een economische en/of organisatorische eenheid, waarbij de werkmaatschappijen geen werknemers in dienst hebben, maar alle werknemers in dienst zijn van de houdstermaatschappij en deze werknemers voor meer dan 50% van de gewerkte uren feitelijk werkzaam zijn ten behoeve van vorenbedoelde werkmaatschappijen;
- c. onder groothandel wordt verstaan de bedrijfsuitoefening waarbij de onderneming voor eigen rekening en risico goederen betreft, naar behoefte in voorraad houdt en verkoopt aan bedrijfsmatige ge- en/of verbruikers c.q. verwerkers, dan wel groot- of kleinhandelaren. De goederen kunnen worden verkocht in dezelfde staat of na in de groothandel gebruikelijke verwerking, behandeling of verpakking;
- d. een onderneming wordt geacht zich in hoofdzaak bezig te houden met de groothandel in staal, (non-ferro) metalen, metaalwaren, sanitaire artikelen, elektrotechnische en/of huishoudelijke artikelen indien het daarbij betrokken percentage werkuren groter is dan 50.

Geen werkgever in de zin van dit besluit is de werkgever wiens werknemers -naar de aard van de in de betrokken onderneming verrichte activiteiten- ressorteren onder de werkingssfeer definitie van de collectieve arbeidsovereenkomst vervroegd uittreden uit de Metaal- en Technische Bedrijfstakken, de collectieve arbeidsovereenkomst in de metaal- en elektrotechnische industrie inzake vervroegd uittreden, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst voor het bouwbedrijf, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vervroegd uittreden voor het uitvoerend, technisch en administratief personeel in het bouwbedrijf, zoals deze CAO's luiden op 1 januari 1999, dan wel de collectieve arbeidsovereenkomst vrijwillig vervroegd uittreden voor de kantoormachinebranche (Stivuka) zoals deze luidde op 31 december 1996.

Geen werkgever is de werkgever die een onderneming drijft welke zich uitsluitend of nagenoeg uitsluitend bezig houdt met de groothandel in aandrijfinstallaties.

Werknemer is:

Degene, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, met uitzondering van de niet (langer) voor de verplichte werknemersverzekeringen verzekerde directeuren grootaandeelhouder, hun echtgeno(o)t(e)/partner en familieleden die evenmin in voren bedoelde zin verzekerd zijn.

3. Uittreden nog mogelijk voor werknemers geboren vóór 1950

Het bestuur van de Stichting VUTECH heeft in lijn met de beslissingen van CAO partijen besloten dat vervroegd uittreden nog mogelijk blijft voor werknemers geboren vóór 1950. Voor werknemers geboren na 1949 vervalt de mogelijkheid om uit te treden.

Tevens wordt de leeftijd (de zogenaamde spilleeftijd) waarop kan worden uitgetreden met een uitkering van 70% (vroegpensioen en overgangsregeling samen), in stappen verhoogd:

geboortjaar 1945: uittredingsleeftijd 61 jaar;

geboortjaar 1946: uittredingsleeftijd 61 jaar en 3 maanden;

geboortjaar 1947: uittredingsleeftijd 61 jaar en 6 maanden;

geboortjaar 1948: uittredingsleeftijd 61 jaar en 9 maanden;

geboortjaar 1949: uittredingsleeftijd 62 jaar.

Een voorbeeld:

Een werknemer met geboortjaar 1948 die bijvoorbeeld op 13 januari 2009 61 jaar wordt, bereikt de uittredingsdatum op 1 oktober 2009.

De overige voorwaarden om gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling zijn als volgt:

De deelnemer was op 31 maart 2000 werkzaam in de Technische Groothandel;

De deelnemer is sindsdien (tot het moment van uittreden) in deze bedrijfstak werkzaam geweest;

De deelnemer was voorafgaand aan het moment van uittreden vijf jaar onafgebroken in dienst van een Technische Groothandel,

4. Eerder of later uittreden

Eerder uittreden blijft mogelijk en wel op zijn vroegst per 1^e van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt. Als gekozen wordt voor een vervroegde ingangsdatum, wordt de uitkering verlaagd aan de hand van een door het bestuur vastgestelde actuariële tabel.

Later uittreden blijft natuurlijk ook mogelijk

Als gekozen wordt voor een latere ingangsdatum, wordt de uitkering verhoogd aan de hand van een door het bestuur vastgestelde actuariële tabel. Dit is de zogenaamde spaarvutbepaling. De laatst mogelijke uittredden datum is de eerste van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

Een voorbeeld:

Bij een uittredingsleeftijd van 61 jaar krijgt de werknemer in principe 48 maandtermijnen uitgekeerd. Stelt de werknemer zijn vut uit tot 63-jarige leeftijd dan krijgt hij nog maar 24 maandtermijnen. De hoogte van de uitkeringen wordt dan als gevolg van de actuariële berekening ongeveer twee keer zo hoog. Niet precies twee keer zo hoog omdat in een actuariële tabel ook rente en sterftkansen moeten zijn verwerkt.

5. Deeltijdvut

Ook blijft het mogelijk in deeltijd uit te treden en wel per de eerste van de maand, één jaar vóór het bereiken van de spilleeftijd. De deeltijdvut duurt dan 24 maanden. Deeltijd betekent: voor 50% van het aantal overeengekomen werkuren in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst

Een voorbeeld:

Een werknemer met geboortjaar 1949 die bijvoorbeeld op 13 maart 2011 62 jaar wordt kan op 1 maart 2010 in deeltijd uittreden.

6. Aanvraag indienen

Ongeveer drie maanden voor de gewenste uittredingsdatum kan de werkgever een aanvraagformulier opvragen. Uiterlijk twee maanden voor de gewenste uittredingsdatum moet dit formulier weer ingevuld en ondertekend bij PVF Achmea in het bezit zijn. Uit de ingevulde gegevens blijkt of de betreffende

werknemer al dan niet in aanmerking komt voor een aanvulling op de vroegpensioenuitkering uit de overgangsregeling.

7. Prevut

De preVUT-regeling is een regeling voor werknemers die drie jaar van hun spijleeftijd zijn verwijderd en die bijvoorbeeld door een reorganisatie werkloos zouden kunnen worden. Voor deze werknemers kan er door de werkgever met de VUTECH een preVUT-overeenkomst gesloten worden. Er vindt bij deze regeling geen uitkering plaats vanuit de overgangsregeling (VUTECH). Hoewel de werknemer niet meer actief werkzaam is, kan deze toch uittreden, zodra aan alle uittredingsvoorwaarden is voldaan. Om uit te kunnen treden moet de werknemer immers actief zijn, non-activiteit is normaal gesproken niet toegestaan bij uittreding. Tijdens de preVUT-periode moeten zaken als de bijdrage voor de overgangsregeling en premie voor het ouderdomspensioen en de inkomensafhankelijke bijdrage aan de Zorgverzekeringswet wel doorbetaald worden. Wat de werkgever en de werknemer onderling als 'non-activiteitsloon' afspreken over de preVUT-periode is vrij. Tijdens de preVUT-periode mag dus niet gewerkt worden, ook niet bij een andere werkgever. Voor meer informatie over de preVUT-regeling kunt u contact opnemen met PVF Achmea. Het telefoonnummer hiervoor is (020) 607 2431.

8. Zorgverzekeringswet

Vanaf 1 januari 2006 moet de Stichting de inkomensafhankelijke bijdrage ook voor de deelnemers inhouden. De Stichting is verplicht om de bijdrage in te houden maar niet verplicht om te vergoeden. Het bestuur heeft evenwel besloten om deze bijdrage te vergoeden.

9. Nevenwerkzaamheden

Het bestuur heeft besloten het mogelijk te maken om naast de VUTECH uitkering nevenwerkzaamheden te gaan verrichten. Uitsluitend op verzoek, kan het bestuur toestemming geven om (maximaal) 30% van de uitkeringsgrondslag bij te verdienen.

10. Bijdragepercentage

De bijdrage is per 1 januari 2010 vastgesteld op 2,8% van de bijdragegrondslag van al uw werknemers. Deze bijdrage is volledig voor rekening van de werkgever.

Daarbovenop bent u voor uw werknemer die geboren is voor 1950 een bijdrage verschuldigd van 2,8%.

U mag de door deze werknemer verschuldigde bijdrage van 2,8% inhouden op het salaris.

Als een werknemer *geen gebruik* kan maken van de overgangsregeling omdat hij of zij niet aan de voorwaarden voor uittreding voldoet – bijvoorbeeld omdat de werknemer na 31 maart 2000 in de bedrijfstak is komen werken - dan is de eigen bijdrage van 2,8% niet verschuldigd.

Voor de bijdrageheffing van de overgangsregeling wordt de volgende grondslag gehanteerd:

- *LOON I (VAST) - het vaste salaris in geld, inclusief vakantiegeld en vaste 13e maand/gratificatie, per 1 januari, vermeerderd met;*
- *LOON II (VARIABLE) - alle variabele loonbestanddelen in het jaar voorafgaand aan die 1 januari (bijv. ploegentoeslag of provisie).*

Als een werknemer vóór 1 januari 1999 53 jaar of ouder was, gelden de volgende bepalingen:

- *met betrekking tot LOON I dient u rekening te houden met het volgende: LOON I per 1 januari, 2001, 2002, 2003, etc) mag maximaal gelijk zijn aan LOON I per 1 november 1998 inclusief de algemene verhogingen van lonen krachtens de CAO voor de Technische Groothandel die nadien hebben plaatsgevonden. Indien het LOON I per 1 januari lager is dan het LOON I per 1 november 1998, dan geldt het loon per 1 januari als grondslag voor de bijdrageheffing van de overgangsregeling.*
- *met betrekking tot LOON II gelden geen uitzonderingen.*

Als een werknemer op of ná 1 januari 1999 53 jaar wordt, dan geldt het volgende:

- *LOON I per 1 januari mag maximaal gelijk zijn aan LOON I per 1 januari van het jaar waarin de 53-jarige leeftijd bereikt wordt inclusief de algemene CAO loonsverhogingen van de Technische Groothandel.*
- *voor LOON II gelden geen uitzonderingen.*

Administrateur

Zowel de overgangsregeling, de bijdrageheffing en de incasso worden uitgevoerd door Syntrus Achmea.

Het adres van de administrateur van de Stichting VUTECH is:

De overgangsregeling:

Syntrus Achmea

Sector 2 - 989

Postbus 9251

1006 AG AMSTERDAM

Incasso:

Syntrus Achmea

afd. Credit Management

Postbus 9251

1006 AG AMSTERDAM

Telefoonnummers voor vragen met betrekking tot:

aanvraagformulieren, uitkeringen overgangsregeling en bijdragen:

0900 2255783

incasso:

020 - 607 21 09

werkingsfeer/aansluiting:

0900 – 2255783

algemene en bestuurszaken:

020 - 607 2431.

De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden heeft een bankrekening bij Staal Bankiers.

Het rekeningnummer is 74. 42.89.467.