

Over de regeling

Wat houdt de regeling precies in?

Uw werknemer kan vanaf zijn of haar 60^e jaar 80% gaan werken. Hij/zij behoudt 90% van het salaris en 100% van de pensioenopbouw

Waarom deelnemen?

De regeling helpt uw medewerker om het werk langer vol te kunnen houden.

Hij/zij heeft immers (naar rato) één extra dag vrij per week. Daarmee is er meer tijd voor herstel, mantelzorg of voor hobby's.

Wie betaalt de regeling?

De regeling wordt op brancheniveau kostenneutraal ingevoerd. Vanaf 1 januari 2016 levert iedereen een vakantiedag (naar rato) in. Verder zijn de seniorendagen en de jubileumdagen afgeschaft. Hiermee wordt geld vrijgemaakt om de regeling uit te voeren. [Klik hier voor het overzicht \(overzicht op laatste pagina\)](#)

Klopt het dat de bovenwettelijke vakantiedagen vervallen als mijn medewerker meedoet met de vitaliteitsregeling?

Ja, dat klopt. Bij deelname aan de vitaliteitsregeling worden de bovenwettelijke vakantiedagen ingeleverd. Uw medewerker houdt dan, naast de 10% doorbetaalde vrije tijd per week, nog 4 weken vakantie over. Natuurlijk kunt u in overleg met uw werknemer wel afspreken dat hij/zij in drukke periodes een aantal dagen extra werkt zodat hij/zij in een andere periode wat extra dagen op kan nemen.

Nu deelnemen of later?

Mag de regeling later ingaan?

Ja dat mag. De werknemer kan de vitaliteitsregeling later in laten gaan. Deze beslissing/keuze van de werknemer mag alleen niet contractueel (bij aanvang of verlenging arbeidsovereenkomst) worden afgesproken.

Uw werknemer is parttimer, kan hij/zij dan ook meedoen?

Ja dat kan. Ook voor parttimers geldt 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw

Hoe moet uw werknemer zich aanmelden?

Via de homepage van het [Sociaal Fonds Bakkersbedrijf](#) vindt u de benodigde formulieren. Het aanmeldingsformulier is het zogenaamde G1 formulier: "Melding deelname vitaliteitsregeling".

Moet ik het doorgeven als mijn medewerker niet mee wil doen?

Ja, vul daarvoor samen met uw werknemer het formulier G2: "Melding geen deelname vitaliteitsregeling" in.

U wilt als werkgever niet meedoen met de regeling..

De werkgever is verplicht om mee te werken. Mochten er problemen zijn dan kunnen werkgever en werknemer hun verschil van mening voorleggen aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. De werknemer kan ook naar de vakbond gaan als hij/zij lid is van CNV Vakmensen of FNV.

Kan de regeling voortijdig, dus voor de pensioenleeftijd, worden beëindigd?

Ja dat kan. Er moet wel toestemming verleend worden door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. De werknemer neemt het initiatief. Werkgever en werknemer vullen samen het formulier G4: "Melding beëindiging vitaliteitsregeling" in en sturen dit op naar de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.

Wat gebeurt er als de regeling wordt afgeschaft?

De vitaliteitsregeling zal naar verwachting niet worden afgeschaft. Hooguit worden aangepast. Alle werknemers in de bakkerijsector hebben immers vanaf 1 januari 2016 vakantiedagen, seniorendagen en jubileumdagen moeten inleveren. Tevens zijn er al veel werknemers, die gebruik maken van deze regeling. Het wordt dus niet zomaar weer teruggedraaid.

Kan de regeling met terugwerkende kracht ingaan?

Dat kan alleen als werkgever en werknemer het daar samen over eens zijn. Let wel op dat er veel correcties plaats moeten vinden. Dit zijn bijvoorbeeld correcties van het aantal betaalde en onbetaalde vrije dagen, van pensioenpremie en salaris.

Kan mijn werknemer gebruik maken van de vitaliteitsregeling ondanks het feit dat hij/zij gedeeltelijk ziek is?

Ja, dat kan. Het moet wel in goed overleg gebeuren. Soms is de vitaliteitsregeling juist een goed middel om het werk vol te kunnen blijven houden. Vraag hiervoor wel advies van de bedrijfsarts. Mochten er problemen ontstaan met uw verzuimverzekeraar, dan wil het secretariaat van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf daar graag bij worden betrokken.

Werktijden en overwerk

Hoe wordt het nieuwe rooster vastgesteld?

Het uitgangspunt is dat de werknemer een extra vrije dag (naar rato) per week krijgt. U bepaalt samen hoe het nieuwe rooster er uit komt te zien.

Mijn werknemer wil niet een extra vrije dag maar hij/zij wil de vrije tijd anders verdelen.

U mag altijd andere afspraken maken met uw werknemer, mits u het er samen maar over eens bent.

Mijn werknemer en ik komen er samen niet uit welke dagen hij/zij moet gaan werken.

U kunt daarvoor contact opnemen met de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Deze zal u vragen om schriftelijk uw standpunt kenbaar te maken.

Mijn werknemer is 14 november jarig, wat zou dan de ingangsdatum zijn? Gaat de vitaliteitsregeling op 14 november in of per 1 nov. of 1 dec.?

De vitaliteitsregeling kan ingaan op de dag dat hij/zij 60 jaar wordt. In dit geval dus op 14 november 2016.

In de cao staat bij de vitaliteitsregeling dat de overuren aangepast worden aan het nieuwe arbeidscontract. Maar als ik het artikel wat vermeld wordt er op na sla, kom ik steeds bij 152 uur uit. Heeft mijn werknemer nog recht op overuren in de vitaliteitsregeling.

Stel dat een medewerker voorafgaande aan de vitaliteitsregeling 40 uur per week werkt (160 uur per 4 weken) dan is er sprake van een overurentoeslag van 8 uur x 25% x functie uurloon. Bij de vitaliteitsregeling wordt de arbeidsduur van 40 uur per week aangepast naar 32 uur (80%). Dat is 128 uur per 4 weken. Met andere woorden, geen overuren toeslag. Voor zover er sprake is van een overurentoeslag dan wordt deze aangepast aan de nieuwe arbeidsduur. In dit geval: van 8 uur x 25% x functie uurloon naar 0. Artikel 2.12 en 3.8 (meer dan 152 uur per 4 weken: overurentoeslag) blijven gewoon van kracht.

Mag ik nog vakantiedagen inhouden als mijn werknemer arbeidsongeschikt is?

U mag volgens de CAO onder bepaalde voorwaarden vakantiedagen inhouden bij arbeidsongeschiktheid. Echter het totaal aantal vakantiedagen van uw medewerker mag nooit onder het wettelijk minimum komen. Per jaar heeft uw medewerker recht op 4 keer het aantal dagen dat hij/zij per week werkt.

Berekening van het salaris en premies

Uw werknemer werkt niet elke week hetzelfde aantal uren. Hoe bepaal ik de referentieperiode

Het gaat erom dat de referentieperiode **representatief** is voor de arbeidsduur. In het Burgerlijk Wetboek wordt als regel 3 maanden gebruikt (voorbeeld: artikel 7:610a en 610b BW). In artikel 18.3 cao staat: "... van 3 volledige maanden voorafgaande aan...". Indien deze periode niet representatief is voor de arbeidsduur (denk aan de decembermaand) dan mag ook een jaar als referentieperiode worden genomen.

Is de grondslag voor het sociaal fonds en de WGA gat verzekering ook gebaseerd op 100% of o.b.v. 90% loon?

De grondslag voor het Sociaal Fonds (premie) en de WGA-gat verzekering is het vitaliteitsloon. Dat is afhankelijk van het nieuwe rooster (ongeveer) 90% van het loon voorafgaande aan de deelname vitaliteitsregeling.

Ik wil graag een proefberekening van het salaris maken.

Op de site van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf vindt u een loonberekenningsmodule. Hiermee kunt u het vitaliteitsloon, het nettoloon en de premies berekenen.
http://www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl/pages/33/Arbeidsvoorwaarde/Loonberekenningsmodule.html?page_nr=33
De gebruikersnaam is **2013**
Het wachtwoord is **CAOlonen**

Wat is de basis voor de 8% vakantietoeslag?

De vakantietoeslag wordt berekend over het vitaliteitsloon.

Moet de franchise aangepast worden? Bij een parttimer wordt de franchise naar rato vastgesteld. Hoe moet dat bij de vitaliteitsregeling?

De aanpassing van de arbeidsduur (100% → 80%) bij invoering Vitaliteitsregeling brengt **geen** wijziging van de reeds van toepassing zijnde fiscaal minimale franchise met zich mee.

Hoe bereken ik de pensioenpremie

Op de site van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf vindt u een loonberekenningsmodule. Hiermee kunt u de pensioenpremie berekenen.
http://www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl/pages/33/Arbeidsvoorwaarde/Loonberekenningsmodule.html?page_nr=33

Ik krijg een andere berekening van het Bakkers Pensioenfonds dan de berekening die wij zelf hebben gemaakt.

Dat kan kloppen. Het Bakkers Pensioenfonds heeft de vitaliteitsregeling nog niet volledig doorgevoerd in haar systemen. Dat kan betekenen dat de tussentijdse berekeningen afwijken van uw berekening. Aan het eind van het jaar zal dit met terugwerkende kracht gecorrigeerd worden.

Overige vragen

Ik heb relatief veel oudere medewerkers in dienst. Is daarvoor een compensatie?

Ja er is een overgangsregeling voor werkgevers die meer dan 10% van hun loonsom uitkeren aan werknemers die aan de vitaliteitsregeling meedoen. U kunt in het 1^e kwartaal 2017 een aanvraag indienen. Voor de aanvraag gebruikt u formulier G5: "Aanvraag overgangsregeling Vitaliteitsregeling werkgever". Deze wordt door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden beoordeeld. Hoe hoog de compensatie wordt is nog niet vastgesteld.

In plaats van jubileumdagen is er vanaf 1 jan 2016 een gratificatieregeling. Wat houdt dat in?

Aan de werknemer wordt eenmalig uitgekeerd: 50% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 25 jaar, 75% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 30 jaar en 100% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 40 jaar.

Uw werknemer wil minder werken dan 80%.

De vitaliteitsregeling beperkt de arbeidsduur met 20%. Wanneer de werknemer nog minder uren wil werken dan heeft hij/zij voor deze aanvullende verlaging van het aantal uren per week wél uw toestemming nodig. De nieuwe arbeidsduur is de basis voor het berekenen van het vitaliteitsloon (x 9/8)

Waarom moet ik als werkgever mee tekenen op de formulieren van de vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling brengt een aanpassing van de arbeidsduur (en daarmee de arbeidsovereenkomst) met zich mee. Deze aanpassing is van toepassing tussen de contractspartijen: werkgever en werknemer en dient (administratief) gefaciliteerd te worden door de werkgever. De handtekening brengt tot uitdrukking dat de werkgever hiervan op de hoogte is. De datum waarop de vitaliteitsregeling ingaat moet in onderling overleg worden vastgesteld.

Uw werknemer doet niet mee aan de regeling, ook al is hij/zij 60 jaar of ouder. Heb hij/zij dan recht op compensatie.

Nee, er is geen recht op compensatie als je niet deelneemt aan de regeling.

Stel dat mijn werknemer werkloos wordt. Hoe hoog is dan de uitkering?

De hoogte van de uitkering wordt bepaald aan de hand van het inkomen voordat hij/zij werkloos werd. Als uw werknemer meedoet met de regeling is dat het vitaliteitsloon. De WW-uitkering bedraagt in de eerste 2 maanden 75% van het vitaliteitsloon (90%) en daarna, afhankelijk van het aantal dienstjaren, 70% van het vitaliteitsloon (90%).

Overzicht aanpassingen in cao mbt vrije dagen

	Tot 1-1-16		Vanaf 1-1-16	Met Vitaliteitsregeling
Vakantiedagen	5,2 x het aantal uren dat per week wordt gewerkt		5 x het aantal uren dat per week wordt gewerkt	4x het aantal uren dat per week wordt gewerkt
Senioredagen* * Van deze twee (senioren-/jubileumdagen) geldt het hoogste aantal uren indien dat van toepassing is.	45 jaar 1/5 50 jaar 2/5 55 jaar 3/5 60 jaar 5/5	Van het aantal uren dat per week wordt gewerkt	-	-
Jubileumdagen* * Van deze twee (senioren-/jubileumdagen) geldt het hoogste aantal uren indien dat van toepassing is.	25 jaar 3/5 30 jaar 4/5 40 jaar 5/5	Van het aantal uren dat per week wordt gewerkt.	-	-
Gratificatie bij aantal dienstjaren	-		25 jaar – 50% brutomaandloon 30 jaar – 75% brutomaandloon 40 jaar – 100% brutomaandloon	25 jaar – 50% brutomaandloon 30 jaar – 75% brutomaandloon 40 jaar – 100% brutomaandloon