



Veilig en Gezond

in het bakkersbedrijf

VITALITEITSREGELING INFORMATIE

Een praktische
gids over de
vitaliteitsregeling



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
Wat is de vitaliteitsregeling?	5
Waarom een vitaliteitsregeling?	6
Aanpassing arbeidsduur	6
Aanpassing arbeidsrooster	7
Functieloon	8
Bruto toeslagen	8
Vitaliteitsloon	10
Verdeling pensioenpremie	10
Ziekte en vakantierechten	11
Overgangsregeling werkgever	12
Overgangsregeling werknemer	13
Afwijkende vitaliteitsregeling	13
Beëindiging vitaliteitsregeling	14
Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden	15
Voorbeeld berekeningen vitaliteitsloon	16

FORMULIEREN

Melding Deelname Vitaliteitsregeling	CAO Bijlage G1
Melding Geen Deelname Vitaliteitsregeling	CAO Bijlage G2
Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling	CAO Bijlage G3
Melding Beëindiging Vitaliteitsregeling	CAO Bijlage G4
Melding Aanvraag Overgangsregeling Werkgever	
Vitaliteitsregeling	CAO Bijlage G5
Addendum Arbeidsovereenkomst t.b.v.	
Vitaliteitsregeling	CAO Bijlage G6

INLEIDING

Beste werkgever en werknemer in het Nederlandse bakkersbedrijf,

Voor u ligt het informatieboekje Vitaliteitsregeling waarin de belangrijkste aandachtspunten staan voor de uitvoering van de vitaliteitsregeling voor werknemers van 60 jaar en ouder die vanaf 1 januari 2016 van deze regeling gebruik willen maken.



De tekst van de CAO Bakkersbedrijf vindt u op
www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl

In de CAO Bakkersbedrijf van 1 april 2015 is de vitaliteitsregeling geïntroduceerd. De afspraken zijn ook in de huidige CAO, met de looptijd van 1 oktober 2016 t/m 31 maart 2019, opgenomen. De CAO-partijen spraken af dat invoering van de regeling op brancheniveau kostenneutraal moet zijn. Dit betekent onder andere dat de senioren-dagen en de jubileumdagen zijn komen te vervallen en dat iedereen een aantal vakantie uren inlevert. Op individueel niveau kunnen werkgevers en werknemers financieel voordeel of nadeel ondervinden. De nadelen worden voor een deel gecompenseerd door middel van een tijdelijke overgangsregeling voor werkgevers (artikel 18.11), werknemers (artikel 18.12) en de introductie van een gratificatieregeling bij langdurige dienstverbanden (artikel 1.12).

In dit informatieboekje wordt een toelichting gegeven op de CAO-artikelen in hoofdstuk 18. Wij hopen daarmee de introductie van de vitaliteitsregeling voor werkgevers en werknemers te vereenvoudigen.

Heeft u na het lezen van dit boekje nog vragen dan kunt u deze stellen aan de Helpdesk Vitaliteitsregeling of uw werkgevers- of werknemersvereniging.

Met hartelijke groet,

NVB, NBOV, FNV en CNV Vakmensen

WAT IS DE VITALITEITSREGELING?

De vitaliteitsregeling staat voor: 80% arbeid, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Elke werknemer van 60 jaar of ouder, fulltimer of parttimer, die valt onder de werkingssfeer van de CAO Bakkersbedrijf heeft vanaf 1 januari 2016 het recht gebruik te maken van de vitaliteitsregeling. De werkgever mag de werknemer dit recht niet ontzeggen of contractueel uitsluiten. De werknemer van 60 jaar of ouder mag zijn besluit uitstellen maar dit dient wel aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden te worden gemeld via het formulier Melding Geen Deelname Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G2). De werknemer van 60 jaar en ouder die van zijn recht gebruik wil maken dient dit schriftelijk (gedateerd en ondertekend) mede te delen aan zijn werkgever. Vanaf 1 april 2016 dient de werknemer een aanzegtermijn van ten minste 1 maand in acht te nemen. De werkgever stuurt een Melding Deelname Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G1) aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (artikel 18.2).



De werkgever meldt zowel de 'deelname' als de 'geen deelname' d.m.v. de formulieren CAO Bijlage G1 en G2 aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden!



De vitaliteitsregeling is voor fulltime en parttime werknemers van 60 jaar of ouder.

WAAROM EEN VITALITEITSREGELING?

CAO-partijen hebben een vitaliteitsregeling ontwikkeld en daarmee een concrete stap gezet in het leeftijdsbewust personeelsbeleid van de bakkerijsector. De vitaliteitsregeling richt zich op de preventie van uitval door afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd. Deze regeling van specifieke arbeidsvoorwaarden creëert een financieel verantwoordelijke samenwerking tussen werkgever en werknemer waardoor een duurzame inzetbaarheid van werknemers van 60 jaar en ouder wordt bevorderd.

AANPASSING ARBEIDSDUUR

De gemiddelde arbeidduur van de deelnemende werknemer (100%), welke wordt vastgesteld aan de hand van een referentieperiode van – in beginsel – 3 volledige maanden, wordt aangepast tot 80%. De arbeidduur wordt in beginsel aangepast in de vorm van een dag of een dienst tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Met andere woorden, de arbeidduur kan alleen in een andere vorm worden aangepast indien werknemer daarmee uitdrukkelijk instemt. Indien werkgever en werknemer willen afwijken van de aanpassing arbeidduur (100% → 80%) dan hebben zij daarvoor toestemming (dispensatie) nodig van de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden zal met het oog op de bescherming van CAO-rechten in beginsel financieel compenserende voorwaarden stellen aan de verleende dispensatie (artikel 18.10 lid a en c)



De vitaliteitsregeling vangt aan op de ingangsdatum van deelname zoals vermeld op de Melding Deelname Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G1).



De Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling – CAO Bijlage G3 – is een dispensatieverzoek aan de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.

AANPASSING ARBEIDSDUUR

De aanpassing van de arbeidduur heeft vanzelfsprekend gevolgen voor het arbeidsrooster. Net als bij de aanvang van een arbeidsovereenkomst wordt niet alleen vastgesteld hoeveel uren er wordt gewerkt maar doorgaans ook wanneer deze uren worden gewerkt. Het rooster wordt zo aangepast dat – met name de fulltime medewerker – de extra vrije tijd in de vorm van een dag of een dienst krijgt. Bij de uitwerking zullen de eisen van goed werkgever-/werknemerschap respectievelijk redelijkheid en billijkheid als leidraad moeten dienen.



De vitaliteitsregeling is niet van toepassing op werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt!



De arbeidduur wordt in beginsel aangepast in de vorm van een dag of een dienst.



Voor het schriftelijk vastleggen van de vitaliteitsregeling kunt u gebruik maken van het Addendum Arbeidsovereenkomst t.b.v. Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G6)



Arbeitsduur = 'Hoeveel uren'

Arbeitsrooster = 'Wanneer werken'

FUNCTIELOON

Het functieloon wordt in de vitaliteitsregeling teruggebracht naar 80%. Dat gaat als volgt: Werknemer heeft, als voorbeeld, een functie uurloon van € 15,24 euro bruto en een arbeidsduur van 38 uur per week. Het functieloon is € 15,24 x 38 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.509,52 bruto per maand. Het nieuwe functieloon in de vitaliteitsregeling is dan € 15,24 x 30,4 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.007,62 bruto per maand. Het nieuwe functieloon wordt verkregen door het huidige functieloon te vermenigvuldigen met factor 0,8. Het functie uurloon blijft in de vitaliteitsregeling ongewijzigd.



Het nieuwe functieloon wordt verkregen door het huidige functieloon te vermenigvuldigen met factor 0,8. Het functie uurloon blijft in de vitaliteitsregeling ongewijzigd.

BRUTO TOESLAGEN

Als gevolg van de aanpassing van de arbeidsduur en het arbeidsrooster zullen sommige bruto toeslagen wijzigen en sommige bruto toeslagen niet wijzigen. Alle bruto toeslagen van werknemer mogen daarom niet zomaar met factor 0,8 worden vermenigvuldigd. Na de aanpassing van de arbeidsduur en het arbeidsrooster dient rekening te worden gehouden met de volgende bruto toeslagen:

- onregelmatige uren (artikel 2.8 t/m 2.10, 3.6, 3.7, 3.8)
- koel/vriescel (artikel 2.7)
- vakantie (artikel 7.3)
- overuren (artikel 2.11, 3.7)
- persoonlijk (artikel 5.1)
- bedrijfshulpverlener (artikel 1.11)

De nieuwe arbeidsduur (80%) en het nieuwe arbeidsrooster brengen met zich mee dat er (relatief) meer, minder of een gelijk aantal onregelmatige uren wordt gewerkt.

De nieuwe arbeidsduur (80%) en het nieuwe arbeidsrooster brengen met zich mee dat er (relatief) meer, minder of een gelijk aantal uren in koel- en vriescellen wordt gewerkt

De nieuwe arbeidsduur (80%) en het nieuwe arbeidsrooster brengen met zich mee dat er (relatief) meer, minder of een gelijke vakantie-toeslag moet worden betaald. Uitbetaling van vakantietoeslag vindt in beginsel 1 keer per jaar plaats.

De nieuwe arbeidsduur (80%) brengt met zich mee dat er – indien van toepassing – minder of geen overuren worden gewerkt respectievelijk, met inachtneming van artikel 2.11 en 3.7, minder of geen overuren-toeslag verschuldigd is.

De nieuwe arbeidsduur (80%) brengt met zich mee dat de persoonlijke toeslag, die voortvloeit uit de Orba-indeling per 1 januari 2013 of een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer, wordt aangepast tot 80% tenzij werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de persoonlijke toeslag wordt verstrekt ongeacht de omvang van de arbeidsduur.

De nieuwe arbeidsduur (80%) en het nieuwe arbeidsrooster hebben geen invloed op de toeslag bedrijfshulpverlener (artikel 1.11). Deze toeslag wordt verstrekt op grond van de specifieke BHV-taken van de werknemer ongeacht de arbeidsduur of het arbeidsrooster.

VITALITEITSLOON

Het loon bestaat uit functieloon (functie uurloon x arbeidsduur) en bruto toeslagen. Het vitaliteitsloon (90%) wordt verkregen door het als gevolg van de regeling aangepaste loon (80% functieloon en bijbehorende bruto toeslagen) te vermenigvuldigen met factor 1,125 (9/8). Dit loon wordt op de loonstrook vermeld als 'Vitaliteitsloon'.

 Vitaliteitsloon = gewijzigd(e) functieloon/bruto toeslagen x 1,125


VERDELING PENSIOENPREMIE

De vitaliteitsregeling brengt met zich mee dat de pensioenopbouw (100%) voor de werknemer ongewijzigd blijft. Over het vitaliteitsloon (90%) wordt de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer gehanteerd (artikel 6.13 lid d). Over de 10% (fictief loon), het verschil tussen 90% en 100%, komt de pensioenpremie volledig (100%) voor rekening van de werkgever. Er geldt dus voor de deelnemers aan de Vitaliteitsregeling op het punt van de pensioenpremie een regeling die afwijkt van de normale regeling. In 2018 ziet dat er als volgt uit.

De totale pensioenpremie bedraagt 24,4% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag wordt als volgt berekend: $10/9$ (of $1,11$) x vitaliteitsloon minus minimaal fiscale franchise (€ 13.344).

De totale pensioenpremie wordt door de werkgever aan het pensioenfonds afgedragen. Een gedeelte daarvan (in 2018 7,97%) mag de werkgever op het vitaliteitsloon van de werknemer inhouden, zodat 16,43% voor rekening van de werkgever komt.

 Voor de vitaliteitsregeling geldt een afwijkende verdeling van de pensioenpremie!


 Om de juiste premie te kunnen berekenen, moet het bedrijfspensioenfonds wel weten dat de deelnemer gebruik maakt van de vitaliteitsregeling. Ook daarom is het van groot belang dat de Melding Deelname Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G1) plaatsvindt!

 Pensioengrondslag: vitaliteitsloon x 1,11 minus minimaal fiscale franchise.

ZIEKTE EN VAKANTIERECHTEN

Hoofdstuk 9 (Ziekte) is in de vitaliteitsregeling van toepassing waarbij voor loon moet worden gelezen: vitaliteitsloon.

Hoofdstuk 7 (Vakantierechten) is in de vitaliteitsregeling van toepassing met dien verstande dat de werknemer geen aanspraak maakt op de bovenwettelijke vakantie uren, zijnde 1 keer het gemiddeld aantal uren per week. Voor het woord loon in Hoofdstuk 7 moet worden gelezen: vitaliteitsloon.

 De vakantie per jaar van de deelnemer aan de vitaliteitsregeling is beperkt tot het wettelijke minimum. Dit is 4 weken.: 4 x arbeidsuren per week



De werknemer die gedurende een jaar onafgebroken in ploegen-dienst werkzaam is geweest, blijft ook in de vitaliteitsregeling recht houden op extra vakantie-uren op jaarbasis, namelijk 2/5 x de overeengekomen arbeidsduur per week (artikel 7.1 lid b).

OVERGANGSREGELING WERKGEVER

De vitaliteitsregeling is op brancheniveau kostenneutraal. In de berekeningen is uitgegaan van een personeelsbestand per onderneming van 10% van de loonsom behorende bij de deelnemende werknemers van 60 jaar en ouder. De werkgever die meer dan 10% van zijn loonsom uitkeert aan werknemers die aan de vitaliteitsregeling deelnemen, komt in beginsel in aanmerking voor een financiële compensatie.

Werkgever kan hiervoor in het eerste kwartaal 2018 een verzoek indienen door middel van een Melding Aanvraag Overgangsregeling Werkgever Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G5) welke wordt beoordeeld en vastgesteld door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden en uitgekeerd in het tweede kwartaal 2018. Over eventuele verlenging van de overgangsregeling kunt u kijken op de site van www.sociaalfonds-bakkersbedrijf.nl of www.Veiligengezond.com



De overgangsregeling werkgever is van toepassing in het jaar 2017. CAO-partijen bepalen in het najaar 2018 of deze overgangsregeling wordt verlengd.



In de overgangsregeling werkgever telt de directeur-grootaandeelhouder van 60 jaar en ouder niet mee bij het vaststellen van de loonsom.

OVERGANGSREGELING WERKNEMER

De werknemer die vanaf 1 januari 2016 binnen 5 jaar (leeftijd 55 t/m 59 jaar) voorafgaande aan de ingangsdatum van zijn mogelijke deelname aan de vitaliteitsregeling wordt ontslagen en rechtens aanspraak maakt op een transitievergoeding of een sociaal plan, ontvangt vanaf 1 januari 2016 tot de ontslagdatum een vergoeding ter hoogte van de senioredagen, jubileumdagen en 1 extra vakantiedag (parttime naar rato) die in de CAO (01-04-2015 t/m 30-09-2016) van toepassing waren tot 1 januari 2016. Werkgever kan een na 1 januari 2016 verstrekte gratificatie langdurig dienstverband welke verschuldigd is op grond van artikel 1.11 verrekenen met de vergoeding in de voorgaande zin.



De overgangsregeling werknemer is van toepassing in het jaar 2017. CAO-partijen bepalen in het najaar 2018 of deze overgangsregeling wordt verlengd.

AFWIJKENDE VITALITEITSREGELING

Afwijking van de vitaliteitsregeling is niet toegestaan tenzij, na een daarvoor ingediend Melding Inhoud Afwijkende Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G3), schriftelijk toestemming (dispensatie) is verleend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Een afwijking van de vitaliteitsregeling doet zich bijvoorbeeld voor wanneer de arbeidsduur niet met 20% wordt verminderd en/of het arbeidsrooster zodanig wordt vastgesteld dat substantieel wordt afgeweken van 90% van het aanvankelijke loon (100% functieloon en bruto toeslagen).



Om te voorkomen dat een afwijkende vitaliteitsregeling bij aanvang van het dienstverband door de werkgever wordt bedongen mag de afwijkende regeling niet eerder worden overeengekomen dan 1 maand voorafgaande aan de vitaliteitsregeling.

BEËINDIGING VITALITEITSREGELING

De vitaliteitsregeling eindigt van rechtswege (automatisch) bij beëindiging van het dienstverband of het bereiken van de AOW-leeftijd (artikel 20.5 lid b4). Een andere beëindiging van de vitaliteitsregeling is niet mogelijk tenzij, na een hiervoor ingediend Melding Beëindiging Vitaliteitsregeling (CAO Bijlage G4), schriftelijk toestemming (dispensatie) is verleend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden.



Zowel bij een afwijkende vitaliteitsregeling als de beëindiging van de vitaliteitsregeling zal de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden met het oog op de bescherming van CAO-rechten in beginsel financieel compenserende voorwaarden stellen aan de verleende dispensatie.

Indien CAO-partijen besluiten om de vitaliteitsregeling te beëindigen dan worden alle als gevolg van de vitaliteitsregeling vervallen CAO-rechten (artikel 7.1 lid a, voor wat betreft 1 vakantiedag, lid c en lid d CAO Bakkersbedrijf 01-04-2014 t/m 31-03-2015) hersteld en artikel 1.12 (Gratificatie langdurig dienstverband) beëindigd.

ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN

De Meldingen in CAO Bijlage G1 t/m G5 voor de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden kunt u indienen bij info@veiligengezond.com of sturen naar Helpdesk Vitaliteitsregeling, Antwoordnummer 304, 6700 WB Wageningen



Vragen?

Kijk op de website www.veiligengezond.com voor informatie en formulieren.

Neem contact op met de Helpdesk Vitaliteitsregeling via info@veiligengezond.com of via 0317 471223.

Of stel uw vraag aan uw werkgevers-/werknemersvereniging

VOORBEELD BEREKENINGEN VAKANTIEDAGEN / VITALITEITSLOON

Voorbeeld opname vakantiedagen

Deelnemer aan de regeling bouwt op jaarbasis 4 x het gemiddeld aantal uren per week op.

Aanpassing arbeidsduur: Van 24 uur naar 19,2 uur per week

Deelnemer bouwt $19,2 \text{ uur} \times 4 = 76,8$ vakantie uren per jaar op.

Deelnemer werkt op: maandag: 3 uur - dinsdag: 8 uur
donderdag: 4 uur - vrijdag: 4,2 uur

Deelnemer neemt dinsdag en vrijdag een vrije dag op.

Deelnemer neemt in deze week $8 + 4,2 = 12,2$ vakantie uren op.

Resterende vakantie uren: $76,8 - 12,2 = 64,6$

Voorbeeld 1 - berekening vitaliteitsloon

Werkneemster is 61 jaar en parttime verkoopster (20 uur per week).

Werkneemster heeft een functieloon van € 12,11 (referentiefunctie verkoopmedewerker II, salarisschaal 3, 6 functie jaren). Behalve de vakantietoeslag zijn er geen andere bruto toeslagen van toepassing.

Huidig functieloon: € 12,11 x 20 uur x 13 weken : 3 maanden = € 1.049,53 bruto per maand

Bruto toeslagen: Vakantietoeslag: 8%

Bruto loon: € 1.049,53 bruto per maand

Aanpassing: arbeidsduur: 16 uur per week

Nieuw functieloon: € 12,11 x 16 uur x 13 weken : 3 maanden = € 839,63 bruto per maand

Bruto toeslagen: Vakantietoeslag: 8%

Nieuw bruto loon: € 839,63 (80% van € 1.049,53)

Vitaliteitsloon: $1,125 \times € 839,63 = € 944,58918,84$
(88,89% van € 1.049,53)

Voorbeeld 2 - berekening vitaliteitsloon

Werknemer is 60 jaar en fulltime broodbakker. Werknemer heeft een functieloon van € 15,24 (referentiefunctie broodbakker II, salarisschaal 4, 10 functie jaren). Werknemer werkt 15 nachturen per week, heeft een persoonlijke toeslag van € 100,- bruto per maand en een toeslag bedrijfshulpverlening van € 18,17 bruto per maand.

Huidig functieloon: € 15,24 x 38 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.509,52 bruto per maand

Bruto toeslagen:

Toeslag onregelmatige uren: 65 nachturen (15 nachturen x 13 weken : 3 maanden) x 34% x € 15,24 = € 336,80 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 100,- bruto per maand

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,17 bruto per maand

Bruto loon: € 2.964,49 bruto per maand

Aanpassing 1: waarbij nog 12 nachturen worden gemaakt:

30,4 uur per week - 12 nachturen per week

Nieuw functieloon: € 15,24 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden = € 2.007,92 bruto per maand

Bruto toeslagen: 52 nachturen (12 nachturen x 13 weken : 3 maanden) x 34% x € 15,24 = € 269,44 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 80,- bruto per maand

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,17 bruto per maand

Nieuw bruto loon: € 2.375,23 (80,12% van € 2.964,49)

Vitaliteitsloon: $1,125 \times € 2.375,23 = € 2.672,13$ (90,14% van € 2.964,49)

Aanpassing 2: waarbij nog 5 nachturen worden gemaakt:

30,4 uur per week - 5 nachturen per week

Nieuw functieloon: € 15,24 x 30,4 x 13 weken: 3 maanden =
€ 2.007,62 bruto per maand

Brutotoeslagen: 21,7 nachturen (5 nachturen x 13 weken:
3 maanden) x 34% x € 15,24 =
€ 112,44 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 100,- bruto per maand

N.B.: Voorbeeld waarin werkgever en werknemer hebben afgesproken dat de persoonlijke toeslag wordt verstrekt ongeacht de omvang van de arbeidsduur

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,17 bruto per maand

Nieuw bruto loon: € 2.238,23 (75,50% van € 2.964,49)

Vitaliteitsloon: 1,125 x € 2.238,23 = € 2.518,01 (85% van
€ 2.964,49)

Aanpassing 3: waarbij 19 nachturen worden gemaakt:

30,4 uur per week - 19 nachturen per week

Nieuw functieloon: € 15,24 x 30,4 x 13 weken: 3 maanden =
€ 2.007,62 bruto per maand

Brutotoeslagen: 82,3 nachturen (19 nachturen x 13
weken: 3 maanden) x 34% x € 15,24 =
€ 426,45 bruto per maand

Toeslag persoonlijk: € 80,- bruto per maand

Toeslag bedrijfshulpverlening: € 18,17 bruto per maand

Nieuw bruto loon: € 2.532,24 (85,42% van € 2.964,49)

Vitaliteitsloon: 1,125 x € 2.532,24 = € 2.848,77 (96,1%
van € 2.964,49)



Voor uitleg over het berekenen van de pensioengrondslag kunt u terecht op de website van het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf of op de site van Veilig en Gezond.

