

Over de regeling

Wat houdt de regeling precies in?

U kunt vanaf uw 60^e jaar 80% gaan werken. U behoudt 90% van uw salaris en 100% van uw pensioenopbouw

Waarom zou ik deelnemen?

De regeling helpt u om het werk langer vol te kunnen houden. U heeft immers (naar rato) één extra dag vrij per week. In die dag kunt u tot rust komen of dingen gaan doen waar u anders geen tijd voor heeft. Bijvoorbeeld mantelzorg of een hobby.

Wie betaalt mijn extra salaris en pensioenopbouw?

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)

Ik houd minder vrije dagen over, hoe zit dat?

Als u meedoet met de regeling dan levert u inderdaad alle zogenaamde bovenwettelijke vakantieuren in. Daarvoor krijgt u 10% doorbetaalde vrije tijd per week terug. U houdt daarnaast nog 4 weken vakantie over. Natuurlijk kunt u in overleg met uw werkgever wel afspreken dat u in drukke periodes een aantal dagen extra werkt zodat u in een andere periode wat extra dagen op kunt nemen.

Nu deelnemen of later?

Mag ik de regeling later in laten gaan?

Ja dat mag. U kunt beslissen om de vitaliteitsregeling later in te laten gaan. Deze beslissing/keuze mag alleen niet contractueel (bij aanvang of verlenging arbeidsovereenkomst) worden afgesproken

Ik ben parttimer, kan ik dan ook meedoen?

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

Hoe moet ik mij 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 ik niet mee wil doen?

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

Mijn werkgever wil niet meewerken.

Uw 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. U moet zelf het initiatief nemen. Samen met uw werkgever vult u het formulier G4: "Melding beëindiging vitaliteitsregeling" in en u stuurt 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 ik met terugwerkende kracht de regeling in laten gaan.

In theorie kan dat wel. Uw werkgever moet daarmee wel akkoord gaan. Er moeten namelijk veel correcties worden doorgevoerd zoals het aantal betaalde en onbetaalde vrije dagen, pensioenpremie en salaris.

Kan ik gebruik maken van de vitaliteitsregeling ondanks het feit dat ik gedeeltelijk ziek bent?

Ja, dat kan. Het moet wel in goed overleg met uw werkgever gebeuren. Soms is de vitaliteitsregeling juist een goed middel om het werk vol te kunnen blijven houden. Vraag hiervoor wel advies van de bedrijfsarts.

Werktijden en overwerk
Hoe wordt het nieuwe rooster vastgesteld?

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

Ik wil niet een extra vrije dag maar ik wil de vrije tijd anders verdelen.

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

Ik kom er samen met mijn werkgever niet uit welke dagen ik moet gaan werken.

U en uw werkgever kunnen daarvoor contact opnemen met de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Deze zal u vragen om schriftelijk uw standpunt kenbaar te maken. Ook kunt u zich wenden tot FNV of CNV als u daar lid van bent.

Ik ben op 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 u 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. Wanneer heb ik 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.

Als ik ziek wordt, moet ik vakantiedagen inleveren. Daarmee heb ik nog minder dan 4 weken vakantie. Mag dat?

Uw werkgever mag volgens de CAO onder bepaalde voorwaarden vakantieuren inhouden bij arbeidsongeschiktheid. Echter uw totaal aantal vakantieuren mag nooit onder het wettelijk minimum komen. Per jaar heeft u recht op 4 keer het aantal uren dat u per week werkt.

Berekening van het salaris en premies

U werkt niet elke week hetzelfde aantal uren. Hoe wordt de referteperiode bepaald?

Het gaat erom dat de referteperiode **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 referteperiode 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 loonberekeningsmodule. Hiermee kunt u het vitaliteitsloon, het nettoloon en de premies berekenen.

http://www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl/pages/33/Arbeidsvoorwaarden/Loonberekeningsmodule.html?page_nr=33

De gebruikersnaam is **2013**

Het wachtwoord is **CAOlonen**

De vakantietoeslag wordt berekend over het vitaliteitsloon.

Wat is de basis voor de 8% vakantietoeslag?

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 loonberekeningsmodule. Hiermee kunt u de pensioenpremie berekenen.

http://www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl/pages/33/Arbeidsvoorwaarden/Loonberekeningsmodule.html?page_nr=33

Overige vragen

In het bedrijf waar ik werk, werken relatief veel oudere medewerkers. Is er een compensatie voor mijn werkgever?

Ja er is een overgangsregeling voor werkgevers die meer dan 10% van hun loonsom uitkeren aan werknemers die aan de vitaliteitsregeling meedoen. Uw werkgever kan in het 1^e kwartaal 2017 een aanvraag indienen. Voor de aanvraag gebruikt hij 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?

U krijgt 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.

Ik wil minder dan 80% gaan werken.

Met de vitaliteitsregeling gaat u 20% minder werken. Wanneer u nog minder wilt werken heeft u toestemming van uw werkgever nodig. De nieuwe arbeidsduur is de basis voor het berekenen van het vitaliteitsloon.

Waarom moet mijn werkgever ook tekenen?

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.

Ik doe niet mee aan de regeling, ook al ben ik 60 jaar of ouder. Heb ik dan recht op compensatie.

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

***Hoe hoog is mijn uitkering als ik
werkloos wordt?***

De hoogte van de uitkering wordt bepaald aan de hand van het inkomen voordat u werkloos werd. Als u 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