

# VITALITEITSREGELING INFORMATIE

Een praktische  
gids voor het  
vaststellen van  
het vitaliteitsloon





---

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding	4
Wat is de vitaliteitsregeling?	6
Waarom een vitaliteitsregeling?	6
Aanpassing arbeidsduur	7
Aanpassing arbeidsrooster	8
Functieloon	8
Bruto toeslagen	9
Vitaliteitsloon	10
Verdeling pensioenpremie	11
Ziekte en vakantierechten	12
Overgangsregeling werkgever	13
Overgangsregeling werknemer	13
Afwijkende vitaliteitsregeling	14
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.

Op 4 november 2015 hebben de werkgeversverenigingen NVB (industriële bakkerijen), NBOV (ambachtelijke bakkerijen) en de werknemersverenigingen FNV en CNV Vakmensen een nieuwe CAO Bakkersbedrijf afgesloten met een looptijd van 18 maanden (1 april 2015 t/m 30 september 2016).



De tekst van de CAO Bakkersbedrijf vindt u op [www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl](http://www.sociaalfondsbakkersbedrijf.nl)

In deze cao zijn een reeks afspraken gemaakt over onder andere looptijd, loonaanpassingen (artikel 1.4), een nieuwe gratificatieregeling per 1 januari 2016 voor langdurige dienstverbanden (artikel 1.11), de vakbondscontributie wordt in de vrije ruimte van de Werkkostenregeling ondergebracht voor zover er nog ruimte aanwezig is (artikel 6.6); per 1 januari 2016 wordt 0,2 x het gemiddeld aantal uren per week aan vakantie uren (artikel 7.1), seniorendagen (artikel 7.1 lid d) en jubileumdagen (artikel 7.1 lid c) geschrapt. Daarnaast zal de vergoeding bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst van een langdurig zieke werknemer niet naast de transitievergoeding verschuldigd zijn (artikel 9.2 CAO).

De belangrijkste CAO-wijziging is de introductie van de vitaliteitsregeling. De CAO-partijen hebben afgesproken dat invoering van de

regeling op brancheniveau kostenneutraal moet zijn. 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 1.11).

In dit informatieboekje wordt een toelichting gegeven op de CAO-artikelen in hoofdstuk 18. De CAO-partijen 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 uw werkgevers- of werknemersvereniging. Mocht u nog geen lid zijn dan adviseren wij u om lid te worden.

Met hartelijke groet,

NVB, NBOV, FNV en CNV Vakmensen  
verenigd in de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf

---

## 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 arbeidsduur 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 arbeidsduur wordt in beginsel aangepast in de vorm van een dag of een dienst tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Met andere woorden, de arbeidsduur kan alleen in een andere vorm worden aangepast indien werknemer daarmee uitdrukkelijk instemt. Indien werkgever en werknemer willen afwijken van de aanpassing arbeidsduur (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 ARBEIDSROOSTER

De aanpassing van de arbeidsduur 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. De werkgever dient bij de organisatie van het werk in ieder geval uit te gaan van: 1. aangepast aantal uren 2. aangepast rooster -met name bij fulltime werknemers- in de vorm van een dag of een dienst. 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 van 67 jaar en ouder!
-  De arbeidsduur 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)
-  Arbeidsduur = 'Hoeveel uren'  
Arbeidsrooster = 'Wanneer werken'

---

## FUNCTIELOON

Het functieloon wordt in de vitaliteitsregeling teruggebracht naar 80%. Dat gaat als volgt: Werknemer heeft, als voorbeeld, een functie uurloon van € 14,94 euro bruto en een arbeidsduur van 38 uur per week. Het



functieloon is € 14,94 x 38 uur x 13 weken : 3 maanden = € 2.460,12 bruto per maand. Het nieuwe functieloon in de vitaliteitsregeling is dan € 14,94 x 30,4 uur x 13 weken : 3 maanden = € 1.968,10 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 2.11, 3.6, 3.7, 3.9)
- koel/vriescel (artikel 2.7)
- vakantie (artikel 7.3)
- overuren (artikel 2.12, 3.8)
- persoonlijk (artikel 5.1)
- bedrijfshulpverlener (artikel 1.10)

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 vakantietoeslag 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 2.12 en 3.8, 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 1.10). 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 2016 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 (€ 12.953).

De aldus berekende totale pensioenpremie wordt door de werkgever aan het pensioenfonds afgedragen. Een gedeelte daarvan (in 2016: 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: 4 x arbeidsuren per week.



De werknemer die gedurende een jaar onafgebroken in ploegendienst 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 en artikel 7.1a 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 2017 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 2017.



De overgangsregeling werkgever is van toepassing in het jaar 2016. CAO-partijen bepalen in het najaar 2017 of deze overgangsregeling wordt verlengd.



In de overgangsregeling werkgever telt de directeur-groootaandeelhouder 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 seniorendagen, jubileumdagen en 1 extra vakantiedag (parttime naar rato) die in deze CAO

(01-04-2015 t/m 30-09-2016) van toepassing zijn 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 2016. CAO-partijen bepalen in het najaar 2016 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 (o.a. overlijden werknemer) of het bereiken

van de 67-jarige leeftijd (artikel 20.3 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 1.11 (Gratificatie langdurig dienstverband) beëindigd.

---

## **ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN**

De Meldingen in CAO Bijlage G1 t/m G5 kunt u indienen bij de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden, Antwoordnummer 4092, 3500 VB UTRECHT of [aca@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl](mailto:aca@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl)



Vragen? Stel ze aan uw werkgevers-/werknemersvereniging of via [info@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl](mailto:info@sociaalfondsbakkersbedrijf.nl)

---

## 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 € 11,72 (referentiefunctie  
verkoopmedewerker II, salarisschaal 3, 6 functie jaren). Behalve de  
vakantietoeslag zijn er geen andere bruto toeslagen van toepassing.

**Huidig functieloon:** € 11,72 x 20 uur x 13 weken : 3 maanden =

€ 1.015,73 bruto per maand

**Bruto toeslagen:** Vakantietoeslag: 8%

**Bruto loon:** € 1.015,73 bruto per maand

**Aanpassing:** arbeidsduur: 16 uur per week

**Nieuw functieloon:** € 11,72 x 16 uur x 13 weken : 3 maanden =

€ 812,59 bruto per maand

**Bruto toeslagen:** Vakantietoeslag: 8%

**Nieuw bruto loon:** € 812,59 (80% van € 1.015,73)

**Vitaliteitsloon:**  $1,125 \times € 812,59 = € 914,16$   
(90% van € 1.015,73)



## Voorbeeld 2 - berekening vitaliteitsloon

Werknemer is 60 jaar en fulltime broodbakker. Werknemer heeft een functieloon van € 14,94 (referentiefunctie broodbakker II, salarisschaal 4, 10 functiejaren). Werknemer werkt 15 nachturen per week, heeft een persoonlijke toeslag van € 100,- bruto per maand en een toeslag bedrijfshulpverlening van € 17,81 bruto per maand.

<b>Huidig functieloon:</b>	$€ 14,94 \times 38 \text{ uur} \times 13 \text{ weken} : 3 \text{ maanden} =$ $€ 2.459,93 \text{ bruto per maand}$
<b>Brutotoeslagen:</b>	Toeslag onregelmatige uren: 65 nachturen (15 nachturen x 13 weken : 3 maanden) x $34\% \times € 14,94 = € 330,17 \text{ bruto per maand}$
<b>Toeslag persoonlijk:</b>	€ 100,- bruto per maand
<b>Toeslag bedrijfshulpverlening:</b>	€ 17,81 bruto per maand
<b>Bruto loon:</b>	€ 2.907,91 bruto per maand.

## Aanpassing 1: waarbij nog 12 nachturen worden gemaakt:

30,4 uur per week - 12 nachturen per week

<b>Nieuw functieloon:</b>	$€ 14,94 \times 30,4 \times 13 \text{ weken} : 3 \text{ maanden} =$ $€ 1.967,94 \text{ bruto per maand}$
<b>Brutotoeslagen:</b>	52 nachturen (12 nachturen x 13 weken : 3 maanden) x $34\% \times € 14,94 =$ $€ 264,09 \text{ bruto per maand}$
<b>Toeslag persoonlijk:</b>	€ 80,- bruto per maand
<b>Toeslag bedrijfshulpverlening:</b>	€ 17,81 bruto per maand
<b>Nieuw bruto loon:</b>	€ 2.329,84 (80,01% van € 2.907,91)
<b>Vitaliteitsloon:</b>	$1,125 \times € 2.329,84 = € 2.621,07$ (90,14% van € 2.907,91)

### Aanpassing 2: waarbij nog 5 nachturen worden gemaakt:

30,4 uur per week - 5 nachturen per week

**Nieuw functieloon:** € 14,94 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden =

€ 1.967,94 bruto per maand

**Brutotoeslagen:** 21,7 nachturen (5 nachturen x 13 weken:

3 maanden) x 34% x € 14,94 =

€ 110,22 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:** € 17,81 bruto per maand

**Nieuw bruto loon:** € 2.195,97 (75,52% van € 2.907,91)

**Vitaliteitsloon:** 1,125 x € 2.195,97 = € 2.470,47

(85% van € 2.907,91)

### Aanpassing 3: waarbij 19 nachturen worden gemaakt:

30,4 uur per week - 19 nachturen per week

**Nieuw functieloon:** € 14,94 x 30,4 x 13 weken : 3 maanden =

€ 1.967,94 bruto per maand

**Brutotoeslagen:** 82,3 nachturen (19 nachturen x 13 weken :

3 maanden) x 34% x € 14,94 =

€ 418,05 bruto per maand

**Toeslag persoonlijk:** € 80,- bruto per maand

**Toeslag bedrijfshulpverlening:** € 17,81 bruto per maand

**Nieuw bruto loon:** € 2.483,80 (85,42% van € 2.907,91)

**Vitaliteitsloon:** 1,125 x € 2.483,80 = € 2.794,27

(96,1% van € 2.907,91)



