

» VITAAL DOORWERKEN IN DE BOUW & INFRA

VIERDAAGSE WERKWEEK 55-PLUS

Het is mooi werken in de bouw & infra. Nog mooier is: vitaal doorwerken in de bouw & infra tot aan de pensioenleeftijd. De vierdaagse werkweek voor 55-plussers kan daarbij helpen.

November 2021

Dit is een publicatie van de organisaties van werkgevers en werknemers die partij zijn bij de cao Bouw & Infra

INHOUDSOPGAVE

Langer doorwerken. Dat kan met minder uren per week	3
De vierdaagse werkweek 55-plus in het kort	3
Hoeveel dagen zijn nodig voor een vierdaagse werkweek?	3
Hoeveel betaalde verlofdagen zijn beschikbaar?	4
Wat betekent dit?	4
Dagen kopen	4
Stap voor stap naar een vierdaagse werkweek	5
Ziekte	6
Arbeidsongeschiktheid en ontslag	6
Nog vragen?	6
Colofon	7

Langer doorwerken. Dat kan met minder uren per week

- De bouw & infra doet er van alles aan om de werknemer te helpen vitaal en werkend de pensioenleeftijd te halen. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid om op latere leeftijd korter te gaan werken. Zonder dat dit er financieel te veel inhakt.
- Dat is het doel van de cao-afspraken over de vierdaagse werkweek 55-plus. Iedere bouwplaats- en uta-werknemer die in voltijd werkt, kan daar vanaf zijn 55e verjaardag gebruik van maken.

De vierdaagse werkweek 55-plus in het kort

- Kiest de werknemer voor de vierdaagse werkweek 55-plus? Dan verandert de arbeidsovereenkomst niet. Die blijft uitgaan van een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 40 uur.
- De werknemer gebruikt zijn betaalde verlofdagen om een aantal weken per jaar vier dagen te kunnen werken. In die weken werkt hij gemiddeld 32 uur. Dit heeft geen gevolgen voor zijn inkomen.
- Heeft de werknemer te weinig verlofdagen om het hele jaar vier dagen per week te kunnen werken? Dan kan hij:
 - een aantal weken vijf dagen blijven werken,
 - een aantal dagen van de werkgever kopen of
 - kiezen voor een combinatie van beide mogelijkheden.
- De vierdaagse werkweek 55-plus heeft geen gevolgen voor de opbouw van pensioen, vakantiedagen en (extra) roostervrije dagen. En ook niet voor de vakantietoeslag en de premies voor het pensioen en de bedrijfstakeigen regelingen. Die blijven allemaal gebaseerd op een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 40 uur.
- De werknemer die dat wil, kan altijd weer teruggaan naar een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 40 uur. Dan betaalt de werkgever de niet gebruikte loondagen terug.

Hoeveel dagen zijn nodig voor een vierdaagse werkweek?

- Het jaar telt meestal 52 weken. De meeste werknemers in de bouw & infra hebben in de zomer drie weken (15 dagen) collectieve bedrijfsvakantie. Willen zij in alle overige weken van het jaar een dag korter werken? Dan zijn daar $(52 - 3 =) 49$ dagen voor nodig.
- Is er in het bedrijf ook een collectieve wintersluiting van twee weken? Dan zijn er 47 dagen nodig om het hele jaar vier dagen te werken.
- Hoeveel weken per jaar kan de werknemer vier dagen gaan werken zonder er in inkomen op achteruit te gaan? Dat hangt af van het aantal betaalde verlofdagen dat hij beschikbaar heeft. Zie tabel 1.

Tabel 1: Betaalde verlofdagen die de werknemer kan gebruiken voor een vierdaagse werkweek 55-plus

soort verlofdagen	maximaal beschikbaar aantal dagen		toelichting
	bouwplaats	uta	
feestdagen	verschilt per jaar	verschilt per jaar	Dit is het aantal feestdagen dat op een doordeweekse werkdag valt.
vakantiedagen	10	10	25 vakantiedagen minus 15 dagen aaneengesloten zomervakantie; de bouwplaatswerknemer krijgt één extra vakantiedag in elk jaar waarin tussen Kerstmis en Nieuwjaar vijf werkdagen vallen (zie cao 3.1.1).
roostervrij:			Alle vrij opneembare roostervrije dagen worden opgenomen in overleg met de werkgever (zie cao 3.2.3.). Dit geldt voor alle werknemers met een vierdaagse werkweek 55-plus.
- zonder wintersluiting	20	15	
- met wintersluiting	10 of 11*	5	
extra roostervrij ouderen	6 - 13	5 - 11	Het aantal dagen is afhankelijk van het geboortjaar.

* Wat een wintersluiting van twee weken kost aan roostervrije dagen is afhankelijk van hoeveel feestdagen (kerst en nieuwjaarsdag) op een werkdag vallen.

Hoeveel betaalde verlofdagen zijn beschikbaar?

- Uit tabel 1 blijkt dat het aantal verlofdagen dat de werknemer voor zijn vierdaagse werkweek kan gebruiken, per jaar en per persoon kan verschillen. Dit hangt af van:
 - het aantal feestdagen dat in een bepaald jaar op een werkdag valt;
 - de keuze van het bedrijf om wel of niet een collectieve wintersluiting toe te passen;
 - het aantal extra roostervrije dagen waar de betrokken werknemer recht op heeft.
- In het tekstblok 'Extra roostervrij voor oudere werknemers' wordt dit laatste uitgelegd.

Extra roostervrij voor oudere werknemers

- Komt het geboortjaar van de werknemer voor in de linker kolom? Dan krijgt hij extra roostervrije dagen. Bij elk geboortjaar hoort een bepaald aantal dagen, afhankelijk van of de werknemer een bouwplaats- of uta-werknemer is.
- Het aantal dagen waar de werknemer volgens de tabel recht op heeft, blijft gelijk zolang hij in de bouw & infra blijft werken, tot aan de pensioenleeftijd.
- De werknemer die tijdens het kalenderjaar de leeftijd van 57 jaar bereikt heeft vanaf dat moment recht op het aantal dagen naar rato van het deel van het jaar dat hij/zij 57 is.

Tabel 2: Extra roostervrij voor oudere werknemers per kalenderjaar

geboortjaar*	aantal extra dagen	
	bouwplaats	uta
1955 of eerder	13	11
1956 - 1961	10	9
1962	9	8
1963	8	7
1964	7	6
1965	6	5

* De werknemer die is geboren na 1965, krijgt geen recht op extra roostervrije dagen.

Wat betekent dit?

- De meeste werknemers staan voor de keus om:
 - het aantal vierdaagse werkweken af te stemmen op het beschikbare aantal doorbetaalde verlofdagen of
 - het tekort aan verlofdagen - geheel of gedeeltelijk - te compenseren door het kopen van dagen.

Dagen kopen

- Het kopen van een extra dag kost de werknemer 0,4% van zijn bruto vast overeengekomen jaarloon of bruto jaarsalaris bij een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 40 uur.
- De werkgever houdt het aankoopbedrag in op het brutoloon of -salaris. Dit gebeurt in gelijke delen per betalingsperiode.
- De vakantietoeslag, pensioenpremie en de premies voor bedrijfseigen regelingen worden op de gebruikelijke manier berekend. Dit gebeurt vóór aftrek van het aankoopbedrag.
- Een rekenvoorbeeld van de brutokosten van kooldagen staat hieronder, in het tekstblok 'Wat kosten kooldagen'.
- In de publicatie Voorbeeldberekeningen vierdaagse werkweek 55-plus staan voorbeeldberekeningen van het nettoloon (bouwplaats) en het nettosalaris (uta) bij een vijfdaagse werkweek en bij een keuze voor:
 - een vierdaagse werkweek 55-plus zonder kooldagen;
 - een vierdaagse werkweek 55-plus met tien kooldagen.
- De voorbeelden geven niet meer dan een globale indruk. De financiële gevolgen verschillen namelijk per individuele werknemer. De salarisadministratie van het bedrijf kan precies berekenen hoe dit voor de betrokken werknemer uitpakt.

Wat kosten koopdagen? Een rekenvoorbeeld*

- In dit voorbeeld gaat het om een bouwplaatswerknemer in functiegroep B. Hij heeft een garantieloon van € 15,84 per uur (1 januari 2022) en een prestatietoeslag van 10%.
- Zijn vast overeengekomen jaarloon is dus: € 15,84 + € 1,59 = € 17,42 x 8 (uren) x 260 (aantal werkdagen in 2022) = € 36.241,92 bruto.
- De kosten per koopdag zijn in dit geval 0,4% van € 36.241,92 = € 144,97 bruto per jaar.
- Koopt deze werknemer tien dagen? Dan kost dit hem 10 x € 144,97 = € 1.449,68 bruto per jaar.
- Geldt voor hem een betalingsperiode van vier weken? Dan houdt de werkgever per periode € 1.449,68 : 13 = € 111,51 in op zijn brutoloon. Bij een loonbetaling per maand gaat het om een brutobedrag van € 120,81 per betalingsperiode.
- *Netto* kost dit de werknemer aanzienlijk minder. Zie de voorbeeldberekeningen in de publicatie Voorbeeldberekeningen.

Stap voor stap naar een vierdaagse werkweek

Stap 1: Wil de werknemer gebruikmaken van de vierdaagse werkweek 55-plus? Dan vraagt hij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor. Hij laat de werkgever weten:

- hoeveel weken per jaar hij vier dagen wil gaan werken en
- hoeveel dagen hij eventueel van de werkgever wil kopen.

Stap 2: De werkgever informeert de werknemer binnen vier weken schriftelijk over zijn besluit. Hij kan zijn toestemming alleen weigeren als hij aannemelijk maakt dat het bedrijf anders in grote problemen zou komen.

Stap 3: In welke weken van het jaar de werknemer vier dagen gaat werken en welke dagen van de week dit zijn, bepaalt de werkgever na overleg met de werknemer.

Stap 4: De werkgever verwerkt de gemaakte afspraken in een jaarschema. Hij geeft dit aan de werknemer. Dit doet hij ten minste een maand voordat de werknemer met zijn vierdaagse werkweken begint. Hij herhaalt dit ten minste een maand voor ieder nieuw kalenderjaar.

Stap 5: Aandachtspunten bij de invulling van het jaarschema.

- De verlofdagen en de koopdagen die de werknemer inzet, worden gelijkmatig over het kalenderjaar gespreid.
- Gaat het om een week met een doorbetaalde feestdag of een collectieve roostervrije dag? Dan is dat de dag van de week waarop de werknemer niet werkt.
- Heeft de werknemer in een jaar meer verlofdagen beschikbaar dan hij nodig heeft voor zijn vierdaagse werkweken? Dan moet het jaarschema zo worden opgezet, dat de overblijvende verlofdagen vakantiedagen zijn. Niet gebruikte extra roostervrije dagen vervallen namelijk aan het eind van het kalenderjaar. Daarom is het aan te raden al die dagen in het jaarschema op te nemen.

Stap 6: Er zijn vier voorbeelden van een jaarschema beschikbaar ([zie publicatie Voorbeelden jaarschema vierdaagse werkweek 55-plus](#)). Ieder jaar worden deze voorbeelden ge-update. De eerste twee voorbeelden gaan over een bouwplaatswerknemer: één zonder en één met wintersluiting. Het derde en vierde voorbeeld gaan over een uta-werknemer zonder en met wintersluiting.

Waarom een jaarschema?

De cao verplicht het gebruik van een jaarrooster met een gelijkmatige spreiding van de ingezette dagen over het jaar. Waarom?

- Het jaarschema zorgt ervoor dat de werkgever en de werknemer tijdig weten waar zij aan toe zijn, wanneer de werknemer werkt en wanneer deze vrij is.
- De opbouw van vakantiedagen en (extra) roostervrije dagen gebeurt gespreid over het kalenderjaar. Het is administratief het eenvoudigst deze dagen dan ook gespreid over het jaar op te nemen.
- Iets vergelijkbaars geldt voor koopdagen. De kosten daarvan worden immers gespreid over het jaar ingehouden op het loon/salaris van de werknemer.

Ziekte

- Wordt de werknemer met een vierdaagse werkweek 55-plus ziek? Dan stopt zijn rooster en geldt weer de oorspronkelijke voltijdsituatie. Dit betekent dat de doorbetaling van zijn loon/salaris wordt gebaseerd op een vijfdaagse werkweek van gemiddeld 40 uur.
- Gaat de werknemer na zijn ziekte weer werken? Dan gaat het jaarrooster voor de vierdaagse werkweek 55-plus vanaf dat moment verder.
- De werknemer die op een koopdag ziek is, heeft geen recht op een vervangende vrije dag.
- De inhouding voor koopdagen loopt tijdens ziekte door.

Arbeidsongeschiktheid en ontslag

- De vierdaagse werkweek 55-plus heeft (vrijwel) geen financiële gevolgen voor een eventuele Wia- of Ww-uitkering.
- Heeft de werknemer bij beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst koopdagen over? En heeft de werkgever de kosten daarvan al ingehouden op zijn loon/salaris? Dan betaalt de werkgever die dagen terug.
- Heeft de werknemer op dat moment al koopdagen gebruikt waarvoor de werkgever nog geen loon/salaris heeft ingehouden? Dan verrekent de werkgever die met het loon/salaris van de werknemer.

Nog vragen?

- Voor meer informatie over de vierdaagse werkweek 55-plus kunt u contact opnemen met uw werkgevers- of werknemersorganisatie.



COLOFON

Uitgave

In opdracht van partijen bij de cao Bouw & Infra:
Technisch Bureau Bouw & Infra, Harderwijk
www.tbbouw.nl

Versie

November 2021

Tekst

Tekst & Beleid - tekstproducties, Bleiswijk

Vormgeving

StudioTof!, Dronten - www.studiotof.nl

Aan de tekst van deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.