

Concept REGLEMENT 80- 80- 100 regeling Cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven 2022-2025

versie 22 april 2022

ARTIKEL 1 – BEGRIPSBEPALINGEN

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 sub c van de cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven
2. Werkgever: elke natuurlijke of rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 sub a van de cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven
3. Persoonlijk salaris: salaris zoals bedoeld in artikel 1.2 sub I. uit de cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven
4. Toets van salarisoniveau: laatst betaalde salaris voorafgaande aan deelname aan deze regeling

ARTIKEL 2 – DE REGELING

1. Een werknemer die ten minste 10 jaar bij de werkgever werkzaam is, kan vanaf 2 jaar voor de AOW-leeftijd in aanmerking komen voor de 80/80/100-regeling. Deze regeling houdt in dat:
 - de werknemer 80% van zijn/haar werkweek werkt;
 - de werkgever hem/haar hiervoor 80% van het persoonlijk salaris voorafgaande periode aan deelname aan deze regeling betaalt en;
 - er sprake is van 100% pensioenopbouw op basis van het persoonlijk salaris voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. Bij deelname aan deze regeling wordt de omvang van het dienstverband aangepast naar 80% van de omvang van het dienstverband voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
3. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie wordt door de werkgever ingehouden op basis van een arbeidsduur van voorafgaand aan deelname aan deze regeling

ARTIKEL 3 – RECHT OP DEELNAME AAN DE REGELING

1. Recht op deelname, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die op 1 juli 2022 werknemer was.
2. Geen recht op deelname aan de regeling heeft degene:
 - a. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;
 - b. die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.

ARTIKEL 4 - AANVRAGEN DEELNAME AAN DE REGELING EN VERSTREKKEN VAN GEGEVENS

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor deelname aan de regeling:
 - a. dient minimaal drie maanden vóór de ingangsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Laatste aanvraagmogelijkheid is drie maanden voor 31 december 2025.
 - b. dient bij de aanvraag alle informatie in waarom wordt gevraagd. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.

- c. dient alle informatie in waarvan hem/haar bekend is dat die relevant is voor deelname aan de regeling.
- d. verklaart zich bij zijn/haar aanvraag akkoord met de op hem/haar van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
- 2. Werkgever en werknemer overleggen over de wijze van deelname.
- 3. Binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag worden de gemaakte afspraken door de werkgever schriftelijk bevestigd. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om dit binnen zes weken te doen, zal de werknemer hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de werknemer wordt geïnformeerd.
- 4. Gedurende de looptijd van de regeling is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van en op de door de werkgever voorgeschreven wijze alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem/haar redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht op deelname aan de regeling.

ARTIKEL 5 - INTREKKING EN WIJZIGING VAN EEN BESLUIT TOT DEELNAME

- 1. Indien de werknemer de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet of moedwillig onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige deelname, dan wel tot een reeds lopende deelname, worden ingetrokken en kan betrokkene tevens worden uitgesloten voor iedere deelname aan de regeling.
- 2. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
- 3. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de werknemer van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.

ARTIKEL 6 – VOORSCHRIFTEN

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering.

Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in dit reglement.

ARTIKEL 7 - BIJZONDERE GEVALLEN

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan de werkgever een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van deze regeling.

ARTIKEL 8 – WERKINGSDUUR

- 1. Dit reglement geldt vanaf 1 mei 2022 tot en met 31 december 2025 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat daartoe opzegging vereist is.
- 2. Laatste ingangsdatum is 31 december 2025. Deelname eindigt uiterlijk 31 december 2027.

-----//-----