

Artikel 35.3 80-90-100 REGELING

Aanmeldingsprocedure

- De werknemer die een aaneengesloten diensttijd van tenminste 10 jaar heeft, kan in het kader van vermindering werkbelasting gebruik maken van deze regeling ter verkorting van zijn arbeidsuren, waarbij de beschikbare dagen per gekozen regeling, gelijkwaardig verdeeld worden per jaar (aantal gerechtigde dagen berekend over max 3 jaar of 4 jaar, afhankelijk van gekozen regeling), ingaande tot 10 jaar voorafgaand aan zijn AOW gerechtigde leeftijd. De gerechtigde dagen dienen per jaar verdeeld te worden over maximaal 6 jaren.
- Deelname van de 80-90-100 regeling geschiedt op vrijwillige basis.
- Om voor deze regeling in aanmerking te komen, dient de werknemer 3 maanden voor de ingangsdatum voor hem van kracht wordt, de invulling van de regeling te bespreken met zijn direct leidinggevende en afdelingsmanager.
- Na goedkeuring van de afdelingsmanager wordt een schriftelijk verzoek ingediend bij afdeling HR, die zorgdraagt voor een bevestiging van de afspraken rond deze regeling.

In deze regeling zijn de volgende opties mogelijk:

- a) 80-90-100 regeling:
Berekend over een periode van maximaal 3 jaren. (Bij minder jaren gebruik van de regeling, wordt naar rato het aantal dagen berekend)
Aantal beschikbare dagen gelijkwaardig te gebruiken per jaar, met een maximum van 6 jaren.
- b) 90-95-100 regeling:
Berekend over een periode van maximaal 4 jaren. (Bij minder jaren gebruik van de regeling, wordt naar rato het aantal dagen berekend)
Aantal beschikbare dagen gelijkwaardig te gebruiken per jaar met een maximum van 6 jaren.

Bij de aanvraag dient de medewerker een keuze te maken of hij gebruik maakt van regeling a of b. Op het moment van de aanvraag wordt berekend hoeveel dagen worden opgenomen in het potje van de regeling:

- Voor een dagdienst medewerker die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 80-90-100 regeling, betreft dit: $3 \text{ jaar} \times (20\% \times (\text{arbeidstijd per week} \times 52 \text{ weken}) / 8 \text{ uur}) = 156 \text{ dagen}$.
- Voor een ploegendienst medewerker die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 80-90-100 regeling, betreft dit: $3 \text{ jaar} \times (20\% \times (\text{aantal roosters per jaar} \times 6 \text{ dagen}) / 8 \text{ uur}) = 133 \text{ dagen}$.
- Voor een dagdienst medewerker die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 90-95-100 regeling, betreft dit: $4 \text{ jaar} \times (10\% \times (\text{arbeidstijd per week} \times 52 \text{ weken}) / 8 \text{ uur}) = 104 \text{ dagen}$.
- Voor een ploegendienst medewerker die fulltime werkt, die gebruik wil maken van de 90-95-100 regeling, betreft dit: $4 \text{ jaar} \times (10\% \times (\text{aantal roosters per jaar} \times 6 \text{ dagen}) / 8 \text{ uur}) = 89 \text{ dagen}$.

Tevens dient de medewerker vooraf een keuze te maken in hoeveel jaar het potje van de regeling wordt opgenomen, tot een maximum van 6 jaren.

Randvoorwaarden regeling:

- De volgende arbeidsvoorwaarden worden pro rato aangepast: salaris, ploegentoeslag, vakantietoeslag, 13^e maand, bonus, persoonlijke toeslag.
- De opbouw van de pensioenrechten alsmede de inhouding van de daartoe benodigde premies worden niet pro rato bijgesteld, maar blijven op 100% gehandhaafd.
- De extra vrije dagen, zoals genoemd in artikel 35, voor 60 jaar en ouder, vervallen zodra van deze regeling gebruik gemaakt wordt;
De overige verlofdagen c.q. ERV-dagen, zoals genoemd in art. 11 Extra Roostervrije dagen en art. 21.1 Duur van de vakantie, blijven 100% gehandhaafd.
- De medewerker kan tot 10 jaar voor pensioendatum de beschikbare dagen uit het potje, per jaar voor maximaal 6 jaar opmaken.
- Indien de medewerker aansluitend aan de regeling nog niet met pensioen gaat, wordt een parttime contract aangeboden welke gelijk is aan het gekozen percentage van de regeling, dus een 80% contract of een 90% contract. De constructie is dan 80-80-80 ofwel 90-90-90 contract. De extra vrije dagen, zoals genoemd in artikel 35, voor 60 jaar en ouder, vervallen zodra van deze regeling gebruik gemaakt wordt, gelijk aan de gekozen regeling; De overige verlofdagen c.q. ERV-dagen, zoals genoemd in art. 11 Extra Roostervrije dagen en art. 21.1 Duur van de vakantie, blijven 100% gehandhaafd.

Arbeidsvrije dagen

- In het geval dat er sprake is van ziekte of buitengewoon betaald verlof op een geplande arbeidsvrije dag, dan wordt er geen vervangende dagen toegewezen;
- Er kunnen geen 80-90-100 dagen worden "gespaard".
- De arbeidsvrije dagen worden aan het begin van elk kalenderjaar of m.i.v. de toepassing in overleg met de betrokkene door de leidinggevende voor het gehele kalenderjaar ingeroosterd. Een kopie van het rooster en de gemaakte afspraken worden bij afdeling HR ingediend.
- In onderling overleg kan bij uitzondering besloten worden om de ingeroosterde arbeidsvrije dag te verschuiven naar een andere dag.

AOW-gerechtigde leeftijd (pensioenakkoord 2019)

- 2020 t/m 2021: 66 jaar en 4 maanden
- 2022: 66 jaar en 7 maanden
- 2023: 66 jaar en 10 maanden
- 2024 t/m 2025: 67 jaar