Artikel 34 Seniorenregelingen

A. Algemene bepalingen

1. Doel. De seniorenregelingen hebben tot doel om oudere werknemers in staat te stellen gezond, inzetbaar en gemotiveerd tot de voor hen geldende AOW-leeftijd of eerdere pensioeningangsdatum door te werken. De regelingen zijn gericht op vermindering van de feitelijke arbeidsbelasting in de laatste loopbaanfase en niet op vervroegde uittreding.

2. Twee regelingen. Vanaf 1 januari 2027 kent deze cao twee seniorenregelingen: Seniorenregeling I en Seniorenregeling II. Seniorenregeling I is een seniorenverlofregeling. Seniorenregeling II is een 80-90-100-regeling voor bedrijfsverzorgers.

3. Eenmalige keuze voor bedrijfsverzorgers. De bedrijfsverzorger die voldoet aan de voorwaarden van beide regelingen kiest eenmalig schriftelijk voor deelname aan Seniorenregeling I of Seniorenregeling II. De regelingen kunnen niet gelijktijdig of opeenvolgend worden gestapeld, tenzij cao-partijen dit in een individuele of collectieve overgangssituatie uitdrukkelijk anders bepalen. Een gemaakte keuze kan achteraf niet worden gewijzigd ook niet naar de toekomst toe.

4. Vitaliteitsdagen. De werknemer die deelneemt aan Seniorenregeling I of Seniorenregeling II heeft vanaf de deelname in de regeling geen aanspraak meer op vitaliteitsdagen als bedoeld in artikel 30A of op andere leeftijdsgebonden seniorendagen, voor zover deze dagen betrekking hebben op dezelfde periode.

5. Schriftelijke vastlegging. De deelname, de ingangsdatum, de omvang van de arbeidstijdvermindering, de loon- en pensioenconsequenties en de wijze van roostering worden schriftelijk vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.

B. Definities

Begrip	Definitie voor toepassing van artikel 34
AOW-leeftijd	De voor de individuele werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd.
AOW-4	De periode van vier jaar direct voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd.
AOW-5	De periode van vijf jaar direct voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd.
Normale arbeidsduur	De contractuele arbeidsduur die voor de werknemer geldt direct voorafgaand aan de deelname. Bij een fulltime standaardarbeidsovereenkomst is dit 1.957,5 uur per jaar, of gemiddeld 37,5 uur per week. Bij deeltijd, AVW of AGW wordt naar rato aangesloten bij de individuele overeengekomen arbeidsduur.
Salaris	Het vaste naar tijdruimte vastgestelde salaris op basis van de cao-loonschaal en vaste persoonlijke toeslagen.
Bedrijfsverzorger(s)	De werknemer die op de ingangsdatum van de regeling is aangesteld in de functie bedrijfsverzorger of een door cao-partijen daarmee gelijkgestelde functie.
Pensioen	Conform de nieuwe BPL regeling per 1 januari 2027, met inachtneming van het pensioenreglement van BPL Pensioen.

C. Seniorenregeling I - seniorenverlofregeling

1. Doelgroep. De werknemer kan deelnemen aan Seniorenregeling I indien hij voldoet aan de voorwaarden in dit onderdeel. Seniorenregeling I geldt vanaf 1 januari 2027 als AOW-4-regeling.

2. Instapleeftijd. De werknemer kan deelnemen vanaf vier jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-leeftijd.

3. Dienstjarenseis. De werknemer moet in de tien voorafgaande kalenderjaren in elk kalenderjaar in dienstverband bij de werkgever hebben gewerkt. Perioden van arbeidsongeschiktheid in de zin van de ZW, WAO of WIA en perioden waarin een WW-uitkering is genoten tellen voor deze eis mee.

4. Eis persoonlijke arbeid. De werknemer moet in de tien voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij de werkgever en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht. Perioden van arbeidsongeschiktheid in de zin van de ZW, WAO of WIA tellen mee. Perioden met WW-uitkering in het laatste kalenderjaar tellen mee indien zij aansluiten op of een onderbreking vormen van perioden waarin de werknemer in dienst was bij de werkgever.

5. Omvang verlofrecht. Het seniorenverlof bedraagt bij een fulltime standaardarbeidsovereenkomst 10% van de normale arbeidstijd per jaar. Dit komt overeen met afgerond 26 seniorenverlofdagen per jaar. Vanaf 1 januari 2027 bedraagt het maximale saldo 104 seniorenverlofdagen over vier jaar. Bij deeltijd geldt het recht naar rato.

6. Beschikbaarheid verlofsaldo. Vanaf het moment waarop de werknemer aan de voorwaarden voldoet, kan de werknemer deelname aan deze regeling in laten gaan. Indien de werknemer korter dan vier jaar voor de AOW-leeftijd aan de dienstverbandseis of de eis persoonlijke arbeid voldoet, wordt het maximale verlofsaldo naar rato vastgesteld over de resterende periode tot de AOW-leeftijd of eerdere volledige pensioeningangsdatum.

7. Opname. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wanneer het seniorenverlof wordt opgenomen. Uitgangspunt is een zoveel mogelijk tweewekelijkse en evenredige opname binnen de vier jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Opsparen of geconcentreerd opnemen kort voor AOW of pensioen is niet toegestaan.

8. Loon. De werkgever betaalt het loon over de opgenomen seniorenverlofdagen volledig door. Niet opgenomen seniorenverlof is niet voor uitbetaling in geld vatbaar.

9. Arbeidstijdbescherming. De werknemer kan niet worden verplicht tot over- of meerwerk voor zover daardoor de structurele vermindering van de arbeidsbelasting die met de seniorenregeling wordt beoogd of wordt tenietgedaan. Uitzonderlijke bedrijfssituaties worden in overleg opgelost binnen wet en cao

10. Pensioen. Omdat Seniorenregeling I als betaald verlof wordt uitgevoerd en de omvang en het loon van de arbeidsovereenkomst niet wordt verminderd, blijft de pensioengrondslag in beginsel gelijk conform het pensioenreglement van BPL Pensioen. De werkgever verwerkt seniorenverlof als betaald verlof.

11. Vakantie. De werknemer die deelneemt aan Seniorenregeling I heeft in afwijking van artikel 30 lid 1 recht op afgerond 23,5 vakantiedagen per jaar bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd geldt dit naar rato.

12. Aanvraag. De werknemer meldt het voornemen om deel te nemen ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever.

13. Einde deelname. Deelname eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst, bij het bereiken van de AOW-leeftijd, bij volledige pensionering of op een eerder moment dat werkgever en werknemer schriftelijk overeenkomen met inachtneming van de cao.

14. Financiering en evaluatie. Ter financiering van Seniorenregeling I reserveert de werkgever 0,65% van de loonsom van zijn werknemers. Cao-partijen evalueren de regeling jaarlijks voor 1 oktober in het landelijk regulier overleg. Daarbij worden in ieder geval herbezetting, feitelijk gebruik, uitvoeringskosten en financiële rapportage besproken.

D. Seniorenregeling II - 80-90-100-regeling voor bedrijfsverzorgers

1. Doelgroep. Seniorenregeling II geldt uitsluitend voor de bedrijfsverzorger die voldoet aan de voorwaarden in dit onderdeel.

2. Instapleeftijd. De bedrijfsverzorger kan deelnemen vanaf vijf jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-leeftijd.

3. Dienstjarenseis. De werknemer moet in de tien voorafgaande kalenderjaren in elk kalenderjaar in dienstverband bij de werkgever hebben gewerkt. Perioden van arbeidsongeschiktheid in de zin van de ZW, WAO of WIA en perioden waarin een WW-uitkering is genoten tellen voor deze eis mee.

4. Eis persoonlijke arbeid. De werknemer moet in de tien voorafgaande kalenderjaren ten minste 260 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij de werkgever en in het laatste voorafgaande kalenderjaar ten minste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht. Perioden van arbeidsongeschiktheid in de zin van de ZW, WAO of WIA tellen mee. Perioden met WW-uitkering in het laatste kalenderjaar tellen mee indien zij aansluiten op of een onderbreking vormen van perioden waarin de werknemer in dienst was bij de werkgever.

5. Eenmalige keuze. De bedrijfsverzorger die aan de voorwaarden voldoet, kiest eenmalig tussen Seniorenregeling I en Seniorenregeling II. De keuze wordt schriftelijk vastgelegd. Na ingang van de regeling kan de keuze niet meer worden gewijzigd.

6. Arbeidstijd. De deelnemer werkt vanaf de ingangsdatum 80% van zijn normale wekelijkse arbeidsduur. Bij een fulltime standaardarbeidsovereenkomst van gemiddeld 37,5 uur per week betekent dit gemiddeld 30 uur per week. Bij deeltijd, AVW of AGW geldt 80% van de individuele normale arbeidsduur. De oorspronkelijke formele arbeidsduur die in de arbeidsovereenkomst staat, wordt niet aangepast.

7. Roostering. Werkgever en werknemer leggen vooraf vast op welke dagen of dagdelen de arbeidstijdvermindering wordt gerealiseerd. Uitgangspunt is wekelijkse vermindering van de feitelijke arbeidsbelasting. Incidenteel afwijkende roostering is mogelijk als dit past binnen de Arbeidstijdenwet, de jaarurensystematiek en het doel van de regeling.

8. Loon. De deelnemer ontvangt 90% van het salaris dat hij direct voorafgaand aan deelname ontving of zou hebben ontvangen zonder deelname, vermeerderd met structurele cao-verhogingen. Variabele toeslagen en vergoedingen worden betaald op basis van de daadwerkelijk gewerkte of toegekende uren.

9. Pensioen. De inleg van de pensioenpremie bedraagt 100% van de nieuwe pensioengrondslag behorende bij een arbeidsomvang van 80% met 90% salaris conform de door het BPL vastgestelde premie en premieverdeling.

10. Vakantie. De werknemer die deelneemt aan Seniorenregeling II heeft in afwijking van artikel 30 lid 1 recht op afgerond 21 vakantiedagen per jaar bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd geldt dit naar rato.

11. Overwerk en meeruren. Structureel overwerk of structureel meerwerken is onverenigbaar met het doel van Seniorenregeling II. Incidenteel meerwerk kan alleen in uitzonderlijke bedrijfssituaties en met inachtneming van de wettelijke en cao-regels. Meeruren mogen niet worden gebruikt om de 80%-arbeidstijd structureel feitelijk te verhogen. Werknemer dient voor overwerk en meeruren toestemming te vragen van werkgever. Werknemer kan niet verplicht worden om overwerk/meerwerk te verrichten.

12. Ziekte en arbeidsongeschiktheid. Bij ziekte wordt voor de loondoorbetaling aangesloten bij artikel 37, waarbij de arbeidsomvang en het salaris volgens Seniorenregeling II gelden.

13. Aanvraag. De bedrijfsverzorger meldt het voornemen om deel te nemen ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever.

14. Einde deelname. Deelname eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst, bij het bereiken van de AOW-leeftijd, bij volledige pensionering, of zodra de werknemer niet langer bedrijfsverzorger is, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk voortzetting overeenkomen en deze voortzetting past binnen de door cao-partijen vastgestelde voorwaarden.

15. Evaluatie. Cao-partijen evalueren Seniorenregeling II jaarlijks voor 1 oktober. Daarbij worden ten minste beoordeeld: instroom, uitstroom, herbezetting, inzetbaarheid, ziekteverzuim, budgettaire effecten, pensioenuitvoering e.d.

E. Overgangsregeling per 1 januari 2027

1. Bestaande deelnemers Seniorenregeling I. De werknemer die uiterlijk op 31 december 2026 deelneemt aan de Seniorenverlofregeling I behoudt vanaf 1 januari 2027 de cao-voorwaarden die voor 2027 golden. Dit betekent onder meer dat de oude AOW-5-instap en het maximale verlofsaldo van 130 dagen over vijf jaar voor deze deelnemer worden gerespecteerd.

2. Geen automatische omzetting. Bestaande deelnemers aan Seniorenregeling I worden niet automatisch overgezet naar Seniorenregeling II. Een overstap naar Seniorenregeling II is alleen mogelijk als cao-partijen daarvoor een expliciete overgangsroute vaststellen, inclusief verrekening van reeds opgenomen of opgebouwde rechten.

3. Werknemers die op 1 januari 2027 nog niet deelnemen. Voor werknemers die op 1 januari 2027 nog niet deelnemen aan Seniorenregeling I geldt vanaf die datum het nieuwe regime: Seniorenregeling I vanaf AOW-4; Seniorenregeling II uitsluitend voor bedrijfsverzorgers vanaf AOW-5.

4. Werknemers die vóór 2027 wel instapgerechtigd waren maar niet deelnamen. Een werknemer die voor 1 januari 2027 op basis van de oude AOW-5-regeling had kunnen instappen, maar dat niet heeft gedaan, wordt vanaf 1 januari 2027 behandeld als nieuwe instromer. Voor deze werknemer geldt Seniorenregeling I vanaf AOW-4. Is de werknemer bedrijfsverzorger, dan kan Seniorenregeling II vanaf AOW-5 beschikbaar zijn, mits aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

5. Oude afspraken cao 2012-2013. Voor werknemers die op 31 december 2015 reeds gebruikmaakten van de seniorenverlofregeling volgens de cao 2012-2013 blijven de oude afspraken gerespecteerd, voor zover deze afspraken nog rechtsgevolg hebben.

6. Administratieve peildatum. De werkgever legt uiterlijk bij de eerste salarisverwerking van 2027 vast welke werknemers op 31 december 2026 deelnemer waren, welke rechten reeds zijn opgenomen en welk saldo onder het overgangsrecht resteert.

7. Geen dubbele aanspraken. Overgangsrechten geven geen recht op dubbele aanspraken. Vitaliteitsdagen, seniorenverlof en 80-90-100-aanspraken worden per deelnemer administratief gescheiden en mogen niet cumuleren voor dezelfde periode.