

Regeling vervroegd uittreden na 45 jaar

Veelgestelde vragen bij hoofdstuk 8A van de cao

Versie 1.2

9 september 2021

Met dank aan ActiZ

Inhoud

1	Regeling vervroegd uittreden (45 jaar)	4
540	maanden (45 jaar) dienstverband	4
1.1	Wat is de bedoeling van Cao-partijen met deze regeling?	4
1.2	Moet een werknemer alle werkzame jaren in de VVT gewerkt hebben of tellen jaren in de sector Zorg en Welzijn, zoals bijvoorbeeld in het ziekenhuis?	4
1.3	Hoe zit het met de opbouw van de jaren? Mag daar een onderbreking in zitten, of moet het gaan om een aangesloten periode van 540 maanden?	4
1.4	Telt een periode werkzaam voor een uitzendbureau mee voor de 540 maanden?	4
1.5	Kan een ZZP-er aanspraak maken op deze regeling? Telt een periode van ZZP-schap mee?	4
1.6	Leer/arbeidsovereenkomst telt mee: geldt dit alleen voor BBL of ook voor BOL opleidingen?	4
1.7	Telt de periode van inservice-opleiding mee voor het bepalen van 540 maanden?	5
1.8	Komt een werknemer met een 0-uren contract in aanmerking voor deze regeling?	5
1.9	Tellen jaren die een werknemer heeft gewerkt in het buitenland in de sector Zorg & Welzijn ook mee?	5
1.10	Moet een werknemer om gebruik te maken van de regeling minimaal 5 jaar werkzaam bij de huidige werkgever of binnen VVT? Moet dit de laatste 5 jaar zijn?	5
2.0	Aantonen 540 maanden (45 jaar)	5
2.1	Wat is bewijs en wat/wanneer is voldoende bewijs? Zijn getuigschriften ook voldoende als bewijs?	5
3.0	Zwaar beroep	5
3.1	Bewijs van werken in zwaar beroep ? Hoe bewijst een werknemer dat hij of zij meewerkend staf lid (zorg) was?	5
3.2	20 jaar werkzaam in zwaar beroep. Wat is reden dat niet alleen naar de laatste 20 jaar wordt gekeken?	6
3.3	Is er een lijst beschikbaar van de "zware beroepen" die in aanmerking komen voor deze regeling?	6
3.4	Waarom wordt alleen gekeken naar fysiek zwaar werk en niet naar mentaal zwaar werk, zoals jarenlang leiding geven? 6	
4.0	Hoogte uitkering	6
4.1	Hoe bepaal je de hoogte van de uitkering tot ingang AOW?	6
4.2	Maken ORT, vakantiegeld en EJU onderdeel uit van de berekeningsgrondslag?	7
4.3	Het RVU-vrijgestelde bedrag is max. € 1847,- per maand en leidt tot een netto uitbetaling vergelijkbaar met het AOW-bedrag voor een alleenstaande. Wat is het brutobedrag voor een werknemer met partner?	7
4.4	Is het RVU-vrijgestelde bedrag van € 1847 naar rato van de arbeidsomvang?	7
4.5	Kunnen werkgevers afwijken van 45-regeling? Kan een lager bedrag worden uitgekeerd dan uit de berekening van de hoogte van de uitkering voortvloeit?	8
4.6	Hoogte van uitkering is maximaal het vaste maandsalaris. Is dit in het kader van wet Witteveen?	8
4.7	Werknemers kunnen er netto op achteruit gaan, komt dat door de groene tabel?	8
5.0	Overige voorwaarden	8
5.1	Is de regeling vervroegd uittreden een recht voor de werknemer of mag de werkgever deze weigeren?	8
5.2	Is de werknemer verplicht om gebruik te maken van de regeling?	8
5.3	Hoe zit het als een werknemer langer dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd 45 jaren dienstverband bereikt?	8
5.4	Moet de werknemer pensioen opnemen?	9

QA – Regeling vervroegd uittreden

5.5	Mag de werknemer (deels) blijven werken?	9
5.6	Welke werkgever spreekt regeling af als een werknemer een dubbel dienstverband heeft?	9
5.7	Mag een (langdurig) zieke werknemer deelnemer worden?	9
5.8	Kan een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer deelnemen?	9
6	Beoordelingscommissie	10
6.1	Is de procedure bij de beoordelingscommissie al bekend?	10
6.2	Toetst de beoordelingscommissie iedere individuele aanvraag?	10
7	Financiering	10
7.1	Wie gaat de regeling betalen?	10
7.2	Hoe wordt de regeling gefinancierd bij werknemers die op latere leeftijd van organisatie wijzigen?	10
7.3	De regeling wordt gefinancierd door “de werkgeversbijdrage op jaarbasis”. Hoe gaat dat in zijn werk?	10
7.4	Het wordt gefinancierd vanuit OVA, maar hoe komt de OVA bij de werkgever?	10
7.5	Komt er een subsidieregeling voor de werkgevers? Hoe zit het met MDIEU?	10
7.6	Sociale partners doen de aanvraag voor MDIEU. Hoe komt de subsidie terecht bij werkgevers die de uitkering betalen?	11
7.7	Hoe gaat de regeling eruit zien voor werkgevers die bovenmatig hard getroffen worden? Wordt hierbij gelet op werknemersaantallen of de duur van de uitkering?	11
8	Einde dienstverband	11
8.1	Komt er een model vaststellingsovereenkomst beschikbaar voor de regeling vervroegd uittreden?	11
8.2	Is bij einde dienstverband transitievergoeding van toepassing?	11
8.3	Hoe ga je om met de opzegtermijn?	11
8.4	Gaat pensioenbouw door gedurende de uitkeringsperiode?	11
8.5	Kan een voormalige werknemer die de uitkering geniet, blijven gebruik maken van de collectieve ziektekostenregelingen IZZ?	12
8.6	Hoe dient te worden omgegaan met niet opgenomen verlofuren bij gebruikmaken van de regeling vervroegd uittreden?	12
8.7	Wat te doen bij situaties waarin de werknemer gebruik maakt van de regeling en daarna bij een collega VVT-organisatie in dienst treedt?	12
9	Regeling vervroegd uittreden naast andere regelingen	12
9.1	Kan de regeling vervroegd uittreden ingezet worden na of in combinatie met de levensloopregeling?	12
9.2	Is de regeling vervroegd uittreden de enige regeling m.b.t. eerder stoppen of korter werken?	12
9.3	Mag de regeling vervroegd uittreden gecombineerd worden met het BalansBudget?	13
10	Overig (cao teksten, hulpmiddelen, uitvoering)	13
10.1	Komt er een excelprogramma voor berekening groene tabel of alleen een voorbeeld berekening	13
10.2	Wat is de verwachting wanneer de CAO definitief is?	13
10.3	Zijn de salarisbureaus op tijd klaar (per 1 september)?	13

1 Regeling vervroegd uittreden (45 jaar)

540 maanden (45 jaar) dienstverband

1.1 Wat is de bedoeling van Cao-partijen met deze regeling?

De regeling beoogt om mensen die langdurig in een zwaar beroep in de zorg hebben gewerkt meer mogelijkheden te geven op eerder uit te treden en zo (langdurig) verzuim te voorkomen. Er wordt hiervoor gebruik gemaakt van een tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete die bedoeld is om medewerkers die in een zwaar beroep werken en geconfronteerd zijn met de stijging van de AOWleeftijd.

1.2 Moet een werknemer alle werkzame jaren in de VVT gewerkt hebben of tellen jaren in de sector Zorg en Welzijn, zoals bijvoorbeeld in het ziekenhuis?

Voor het bepalen of er sprake is van een 45 jaar dienstverband wordt uitgegaan van 540 maanden, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever in de sector Zorg & Welzijn. Hier vallen alle bij PFZW aangesloten branches onder, zoals de ziekenhuizen en gehandicaptenzorg. Daarnaast zijn er in de cao ook een aantal andere branches benoemd die onder de sector Zorg & Welzijn vallen, maar niet aangesloten zijn bij PFZW, zoals de UMC's.

1.3 Hoe zit het met de opbouw van de jaren? Mag daar een onderbreking in zitten, of moet het gaan om een aangesloten periode van 540 maanden?

Het gaat om 540 maanden dienstverband in totaal, op basis van een arbeidsovereenkomst. Hier mogen onderbrekingen in zitten, als alle perioden met een arbeidsovereenkomst maar optellen tot 540 maanden. Onderbrekingen tellen dus niet mee voor het bepalen van 540 maanden.

1.4 Telt een periode werkzaam voor een uitzendbureau mee voor de 540 maanden?

Nee, het gaat om de periode dat er met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever in Zorg & Welzijn is gewerkt.

1.5 Kan een ZZP-er aanspraak maken op deze regeling? Telt een periode van ZZP-schap mee?

Nee, een ZZP-er is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en is dus geen werknemer in de zin van de Cao (art. 1.1 sub 2). Als iemand als ZZP-er heeft gewerkt in Zorg & Welzijn telt deze periode ook niet mee voor het bepalen van 540 maanden.

1.6 Leer/arbeidsovereenkomst telt mee: geldt dit alleen voor BBL of ook voor BOL opleidingen?

BBL-leerlingen zijn werkzaam op basis van een leer/arbeidsovereenkomst en deze periode telt mee voor het bepalen van 540 maanden. BOL-ers lopen stage en hebben een stageovereenkomst (geen arbeidsovereenkomst). De stageperiode telt daarom niet mee. N.B. Voor inservice opleiding zie vraag hieronder.

1.7 Telt de periode van inservice-opleiding mee voor het bepalen van 540 maanden?

Ja. Werknemers die inservice opgeleid zijn, kregen een arbeidsovereenkomst en dus telt deze periode mee.

1.8 Komt een werknemer met een 0-uren contract in aanmerking voor deze regeling?

Ja. Een werknemer met een 0-uren contract heeft een arbeidsovereenkomst en komt in aanmerking voor deze regeling. Voor het bepalen van de hoogte uitkering, die door de werkgever wordt verstrekt wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris voor einde dienstverband. Als werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over het vaststellen van de hoogte van de uitkering, kan dit worden voorgelegd aan de beoordelingscommissie.

1.9 Tellen jaren die een werknemer heeft gewerkt in het buitenland in de sector Zorg & Welzijn ook mee?

Dit is niet vastgelegd in de regeling, maar ter beoordeling aan de werkgever. In de praktijk zal de bewijslast wat moeilijker aan te leveren zijn.

1.10 Moet een werknemer om gebruik te maken van de regeling minimaal 5 jaar werkzaam bij de huidige werkgever of binnen VVT? Moet dit de laatste 5 jaar zijn?

De laatste 5 jaar moet een werknemer binnen de VVT hebben gewerkt bij een werkgever zoals bedoeld in de Cao VVT (art. 1.1 sub 1). Dit mag wel bij verschillende werkgevers in de VVT zijn.

2.0 Aantonen 540 maanden (45 jaar)

2.1 Wat is bewijs en wat/wanneer is voldoende bewijs? Zijn getuigschriften ook voldoende als bewijs?

Bewijs dat er gewerkt is binnen Zorg & Welzijn is in ieder geval: een afschrift van de pensioenopbouw per maand. In de periode voordat er pensioen werd opgebouwd kan dit aannemelijk gemaakt worden met arbeidsovereenkomsten, loonstroken en opleidingspapieren, én andere bewijsmaterialen die de werkgever overtuigend vindt. Als de werkgever niet overtuigd is, dan kan de beoordelingscommissie worden ingeschakeld.

3.0 Zwaar beroep

3.1 Bewijs van werken in zwaar beroep ? Hoe bewijst een werknemer dat hij of zij meewerkend staflid (zorg) was?

Dit zal aannemelijk moeten worden gemaakt door de werknemer zelf, aan hand van eigen documentatie waaruit zijn functie(s) blijkt(en).

3.2 20 jaar werkzaam in zwaar beroep. Wat is reden dat niet alleen naar de laatste 20 jaar wordt gekeken?

Werknemers die op jonge leeftijd in Zorg en Welzijn zijn begonnen, zijn langdurig blootgesteld aan fysieke overbelasting. Dit hebben we achteraf met onderzoek kunnen vaststellen. De hulpmiddelen die vandaag beschikbaar zijn waren er nog niet, de inzichten en praktijken over 'veilig en gezond' werken zijn later (door)ontwikkeld. Ook is vastgesteld dat de klachten aan bewegingsapparaat op latere leeftijd toenemen en tot (langdurige) uitval leiden. Allen bij elkaar kunnen we stellen dat omstreeks 20 jaar of meer fysiek (over)belastend werk verrichten (verpleging, verzorging, facilitair) als zwaar is te kwalificeren. Het kan zijn dat werknemers juist om die reden een andere functie zijn gaan uitoefenen en zo toch 45 jaar in Zorg en Welzijn hebben gewerkt, deze werknemers komen dan in aanmerking voor de regeling.

(Het kan zijn dat de functienaam net even anders is maar de inhoud van het werk volgens de werknemer wel valt onder de functie die in de Cao is opgenomen. Wij adviseren om daarover in gesprek te gaan met de werknemer. Als jullie er samen niet uitkomen dan kan het worden voorgelegd door de werknemer aan de beoordelingscommissie.)

3.3 Is er een lijst beschikbaar van de "zware beroepen" die in aanmerking komen voor deze regeling?

Er is in de regeling een niet-limitatieve opsomming van de volgende functies opgenomen:

- Uitvoerende medewerkers in de directe zorgverlening,
- huishoudelijke hulpen,
- individuele en groepsbegeleiding,
- medische en paramedische functies,
- activiteitenbegeleiding en dagbesteding,
- facilitaire diensten, zoals schoonmaak, was- en linnenverzorging,
- technische dienst en onderhoud,
- keuken,
- magazijnbeheer,
- meewerkende hoofden/teamleiders en meewerkende coördinatoren en met deze omschrijving gelijk te stellen functies.

3.4 Waarom wordt alleen gekeken naar fysiek zwaar werk en niet naar mentaal zwaar werk, zoals jarenlang leiding geven?

Uit onderzoek blijkt dat fysiek zware beroepen tot aantoonbare slijtage en verminderd werkvermogen leidt. Voor mentaal zware beroepen hebben Cao-partijen geen onderzoeken die dit aantonen.

4.0 Hoogte uitkering

4.1 Hoe bepaal je de hoogte van de uitkering tot ingang AOW?

De uitkering wordt vastgesteld op basis van: het salaris als bedoeld in artikel 1.1. lid 13 cao vermeerderd met vakantiebijslag, eindejaarsuitkering, meerwerk en toeslagen die structureel

worden ontvangen, naar rato van de arbeidsduur, met een maximum van het RVU vrijgestelde bedrag (RVU 2021: € 1847 per maand).

Voorbeeld:

Een werknemer in schaal 25 periodiek 9, met een dienstverband van 12 uur per week en kreeg € 150 aan structurele toeslagen zoals ORT in de laatste maand en 4 uur meerwerk uitbetaald, dit is representatief.

- Laatstverdiende salaris is: € 2555,74 (schaal 25, periodiek 9)
- $2555,74 * 1,1633$ (vakantiegeld en EJU) = 2973,09
- $2973,09 * (16/36) = 1321,37$ (NB, door het structurele meerwerk is de parttimefactor aangepast)
- $1321,37 + 150 = 1471,37$
- $1471,37/1847 * 100\% = 79,66\%$

De uitkering wordt vastgesteld op € 1471,37 bruto per maand

De uitkering is in dit geval 79,66% van het maximaal toegestane bedrag (RVU 2021: € 1847 per maand). Het maximale bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd door de overheid. Als het maximum toegestane bedrag (RVU 2021: € 1847 per maand) wijzigt, blijft het percentage gelijk en stijgt de uitkering.

Als een werknemer een laatstverdiend salaris, inclusief vakantiegeld, EJU, meerwerk en toeslagen die structureel worden ontvangen van € 1847 of meer heeft, wordt de uitkering vastgesteld op € 1847 bruto per maand, dit is dan 100% van het maximum (RVU 2021: € 1847 per maand).

4.2 Maken ORT, vakantiegeld en EJU onderdeel uit van de berekeningsgrondslag?

Ja. In de regeling worden deze elementen genoemd in de definitie van salaris in deze regeling en worden daarom meegenomen om de hoogte van de uitkering te bepalen.

4.3 Het RVU-vrijgestelde bedrag is max. € 1847,- per maand en leidt tot een netto uitbetaling vergelijkbaar met het AOW-bedrag voor een alleenstaande. Wat is het brutobedrag voor een werknemer met partner?

De wetgever heeft voor het maximum van het RVU vrijgestelde bedrag geen onderscheid gemaakt tussen alleenstaande en mensen met een partner. De RVU-vrijstelling van € 1847,- per maand is voor iedereen hetzelfde. In de regeling wordt ook geen onderscheid gemaakt tussen werknemers met en zonder partner.

4.4 Is het RVU-vrijgestelde bedrag van € 1847 naar rato van de arbeidsomvang?

Nee. In de wet is het RVU-vrijgestelde bedrag niet naar rato van de arbeidsomvang. In de regeling wordt de wet gevolgd.

4.5 Kunnen werkgevers afwijken van 45-regeling? Kan een lager bedrag worden uitgekeerd dan uit de berekening van de hoogte van de uitkering voortvloeit?

Nee, de regeling laat niet toe dat er wordt afgeweken, tenzij het salaris hoger is dan het maximaal RVUvrijgestelde bedrag dan is de uitkering niet hoger dan € 1847 bruto per maand.

4.6 Hoogte van uitkering is maximaal het vaste maandsalaris. Is dit in het kader van wet Witteveen?

Nee. Er is door Cao-partijen vastgesteld dat het niet de bedoeling is dat werknemers met een salaris lager dan het RVU-vrijgestelde maximum een hoger bruto-inkomen krijgen, daarom is gekozen om het te maximeren op het bruto vaste maandsalaris voor deelname van de regeling. Er is aangesloten bij de reeds bestaande definitie van vaste maandsalaris omdat dit het meest in lijn is met de regeling en praktisch uitvoerbaar.

4.7 Werknemers kunnen er netto op achteruit gaan, komt dat door de groene tabel?

Ja, dat komt doordat niet-werkenden een ander belastingtarief betalen dan werkenden. Ook zijn medewerkers die uit dienst zijn zelf de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw betalen.

5.0 Overige voorwaarden

5.1 Is de regeling vervroegd uittreden een recht voor de werknemer of mag de werkgever deze weigeren?

Als de werknemer aan de voorwaarden voldoet van de regeling is het een recht van de werknemer, er is dan geen mogelijkheid om de regeling te weigeren.

5.2 Is de werknemer verplicht om gebruik te maken van de regeling?

Nee, de werknemer is niet verplicht om gebruik te maken van de regeling. De werknemer kan compleet afzien van de regeling, of op een later moment dan bij het bereiken van 540 maanden dienstverband, deelnemer worden aan de regeling.

5.3 Hoe zit het als een werknemer langer dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd 45 jaren dienstverband bereikt?

Als de werknemer langer dan 3 jaar voor de AOW-leeftijd 540 maanden dienstverband bereikt, mag de werknemer gebruik maken van de regeling. De uitkering duurt dan langer, tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

De RVU-vrijstelling geldt voor maximaal 3 jaar voor de AOW datum, als een medewerker dus bijvoorbeeld 5 jaar voor AOW-datum uit dienst gaat, dan wordt er wél een RVU-boete berekend over de cumulatieve hoogte van de uitkering over 24 maanden en zijn de andere 36 maanden vrijgesteld.

5.4 Moet de werknemer pensioen opnemen?

De werknemer mag ervoor kiezen om een deel van het pensioen naar voren te halen onder de voorwaarden van de pensioenregeling. Dit is echter geen verplichting. Het is belangrijk dat de werknemer zichzelf goed informeert over de gevolgen van gebruik maken van de regeling en vervroegd pensioen.

5.5 Mag de werknemer (deels) blijven werken?

Nee. De aard van de regeling is om mensen die lang een zwaar beroep hebben gehad eerder te laten stoppen met werken. Vanuit die gedachte is het onwenselijk als iemand daarna nog weer aan de slag gaat (zowel binnen als buiten de VVT-sector). De werknemer zal moeten verklaren dat hij of zij tot aan de AOW-leeftijd geen neveninkomsten uit werkzaamheden zal hebben en dat als die er wel zijn, dan kan de werkgever de uitkering beëindigen en deze geheel of gedeeltelijk terugvorderen als onverschuldigde betaling. Als de werknemer (deels) wil blijven werken dan kan de regeling niet worden toegepast maar kan een andere individuele afspraak worden gemaakt.

5.6 Welke werkgever spreekt regeling af als een werknemer een dubbel dienstverband heeft?

Het is mogelijk om bij meerdere werkgevers gebruik te maken van de regeling, echter, de RVUvrijstelling is gemaximeerd op 36 maanden (of korter bij een kortere periode tot AOW-datum) x € 1847. Beide uitkeringen bij elkaar opgeteld mogen dus niet hoger zijn dan € 1847 per maand.

Nb. De regeling beoogt om medewerkers die langdurig zwaar werk hebben gedaan eerder volledig te laten stoppen met werken. Een medewerker moet dan ook verklaren geen inkomsten uit werk te hebben als er gebruik wordt gemaakt van deze regeling. Dit geldt zowel voor een dubbel dienstverband binnen als buiten de VVT-sector.

Het is de keuze van de werknemer om deel te nemen aan de regeling, en de werknemer is dus verantwoordelijk voor het aanvragen van de uitkering bij de werkgever(s).

5.7 Mag een (langdurig) zieke werknemer deelnemer worden?

Ja, zolang er een arbeidsovereenkomst is, mag een medewerker gebruik maken van de regeling, ook als hij ziek is (104 weken). De medewerker moet zich wel goed informeren over de consequenties van de regeling, want hij beëindigt zijn dienstverband en er kan daarna geen aanspraak meer worden gemaakt op een WIA-uitkering. Bij een vervroegde IVA-uitkering is er sprake van samenloop en kan de werknemer geen deelnemer worden aan de regeling.

5.8 Kan een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer deelnemen?

Ja, in beginsel is het mogelijk dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte die in deeltijd werkt, deelneemt aan de regeling. De regeling heeft dan betrekking op de deeltijd dienstbetrekking. Het deelnemen aan deze regeling kan wél gevolgen hebben voor de WGA-uitkering. Bij een loongerelateerde WGA-uitkering, kan ontslag op initiatief van de werknemer leiden tot een maatregel van het UWV (uitkering gekort). De werknemer moet hiervoor contact opnemen met het UWV.

6 Beoordelingscommissie

6.1 Is de procedure bij de beoordelingscommissie al bekend?

Dit wordt uitgewerkt door Cao-partijen gedurende de looptijd van de Cao. Wel is afgesproken dat de beoordelingscommissie zal werken vanuit de bedoeling van de regeling. De regeling beoogt om mensen die langdurig in een zwaar beroep in de zorg hebben gewerkt meer mogelijkheden te geven op eerder uit te treden en zo (langdurig) verzuim te voorkomen. Vanuit deze achtergrond zullen alle kwesties die worden voorgelegd worden getoetst.

6.2 Toetst de beoordelingscommissie iedere individuele aanvraag?

Nee, de beoordelingscommissie wordt alleen ingeschakeld als werknemer en werkgever er samen niet uitkomen. In die gevallen kunnen zowel werknemer als werkgever, individueel of gezamenlijk een beroep doen op de beoordelingscommissie.

7 Financiering

7.1 Wie gaat de regeling betalen?

De laatste werkgever betaalt de uitkering.

7.2 Hoe wordt de regeling gefinancierd bij werknemers die op latere leeftijd van organisatie wijzigen?

Hier komt geen aparte regeling voor, ook in dit geval betaalt de laatste werkgever.

7.3 De regeling wordt gefinancierd door “de werkgeversbijdrage op jaarbasis”. Hoe gaat dat in zijn werk?

De werkgever betaalt de uitkering van de medewerker, in het onderhandelaarsakkoord is dat omschreven als “werkgeversbijdrage op jaarbasis”. De financiering hiervan komt, zoals bij alle caokosten, uit de Overheidsbijdrage in arbeidskostenontwikkeling (hierna: OVA).

7.4 Het wordt gefinancierd vanuit OVA, maar hoe komt de OVA bij de werkgever?

De OVA, de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling, is de jaarlijkse marktconforme indexatie van de personele component van de tarieven. In de jaarlijkse tariefstijging zit de OVA dus verwerkt.

7.5 Komt er een subsidieregeling voor de werkgevers? Hoe zit het met MDIEU?

Er is een landelijke subsidieregeling, MDIEU, waar sociale partners een aanvraag voor kunnen doen. Deze regeling vergoedt slechts een deel van de kosten van een regeling voor vervroegd uittreden, en de hoogte van de aanvraag is gekoppeld aan uitgaven op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

In verband met de uitvoerbaarheid en uitvoeringskosten is door sociale partners afgesproken om deze subsidie wel aan te gaan vragen in februari 2022, maar deze dan aan te wenden voor deelnemers aan de regeling waarvan de ex-werkgever failliet gaat, en voor werkgevers die bovenmatig hard getroffen worden door deze regeling.

7.6 Sociale partners doen de aanvraag voor MDIEU. Hoe komt de subsidie terecht bij werkgevers die de uitkering betalen?

De aanvraag zal worden gedaan door A+O VVT, uit naam van alle sociale partners. Het A+O-fonds zal vervolgens de regelingen uitvoeren met betrekking tot bescherming van deelnemers bij faillissement en werkgevers die bovenmatig getroffen worden door deze regeling. Deze uitvoeringsregelingen worden nog uitgewerkt door Cao-partijen tijdens de looptijd van de Cao.

7.7 Hoe gaat de regeling eruit zien voor werkgevers die bovenmatig hard getroffen worden? Wordt hierbij gelet op werknemersaantallen of de duur van de uitkering?

De precieze regeling wordt door Cao-partijen nog uitgewerkt tijdens de looptijd van de Cao. Het ligt voor de hand dat er rekening wordt gehouden met relatieve kosten. Dit houdt in dat er wordt gekeken naar het aantal deelnemers in relatie tot de grootte van de organisatie en de verwachte duur van de uitkeringen, ten opzichte van het gemiddelde van de sector.

8 Einde dienstverband

8.1 Komt er een model vaststellingsovereenkomst beschikbaar voor de regeling vervroegd uittreden?

Ja. Elders op ledensite (kennisbank>regeling stoppen na 45 jaar) is een model vaststellingsovereenkomst gepubliceerd, waar u gebruik van kan maken.

8.2 Is bij einde dienstverband transitievergoeding van toepassing?

Nee, het dienstverband wordt immers beëindigd op initiatief van de werknemer.

8.3 Hoe ga je om met de opzegtermijn?

De werknemer heeft tijd nodig om zich goed te informeren over de gevolgen van deelname. Het is aan te bevelen om hierover samen in gesprek te gaan en dan gezamenlijk te komen tot een goed moment van uitdiensttreden. Als de werknemer het initiatief neemt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan geldt de contractuele opzegtermijn. In de praktijk kan in de vaststellingsovereenkomst een kortere opzegtermijn dan de contractuele opzegtermijn worden afgesproken, maar een werknemer neemt het initiatief tot opzeggen en kan pas opzeggen als hij of zij het complete beeld heeft over de gevolgen van deelname.

8.4 Gaat pensioenbouw door gedurende de uitkeringsperiode?

De werknemer gaat uit dienst, dus de pensioenopbouw stopt in principe. Onder voorwaarde kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenopbouw (gedeeltelijk) voort te zetten, of om

juist pensioen naar voren te halen. Dit wordt wel volledig door de werknemer zelf betaald, de werknemer is immers uit dienst. Voor de voorwaarden om de pensioenopbouw voort te zetten kan de werknemer contact opnemen met PFZW.

8.5 Kan een voormalige werknemer die de uitkering geniet, blijven gebruik maken van de collectieve ziektekostenregelingen IZZ?

De voorwaarden voor deelname zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Als de werknemer uit dienst treedt eindigt de bijdrage van de werkgever voor de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ zoals bedoeld in de Cao in Bijlage A1 Garantieregelingen VVT artikel 2.

8.6 Hoe dient te worden omgegaan met niet opgenomen verlofuren bij gebruikmaken van de regeling vervroegd uittreden?

Een werknemer treedt uit dienst, dus verlof moet worden opgenomen voor einde dienstverband of uitbetaald.

8.7 Wat te doen bij situaties waarin de werknemer gebruik maakt van de regeling en daarna bij een collega VVT-organisatie in dienst treedt?

De werknemer moet bij uitdiensttreding verklaren geen inkomsten uit arbeid meer te zullen krijgen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, zijn die er wel, dan kan de uitkering worden beëindigd door de voormalige werkgever en geheel of gedeeltelijk terug worden gevorderd als onverschuldigde betaling.

9 Regeling vervroegd uittreden naast andere regelingen

9.1 Kan de regeling vervroegd uittreden ingezet worden na of in combinatie met de levensloopregeling?

De levensloopregeling is formeel per 1-1-2012 beëindigd. Overgangsrecht: als de werknemer per 1-1-2012 al deelnam dan kan hij doorsparen tot uiterlijk eind 2021. Alle tegoeden worden eind 2021 uitgekeerd aan de werknemer. De werknemer kan dit tegoed gebruiken als eigen potje naast de uitkering op basis van de regeling vervroegd uittreden of de werknemer kan alvorens hij gebruik maakt van de regeling het uitgekeerde tegoed gebruiken voor het opnemen van onbetaald verlof bij werkgever en daarna de regeling vervroegd uittreden laten ingaan.

9.2 Is de regeling vervroegd uittreden de enige regeling m.b.t. eerder stoppen of korter werken?

De regeling vervroegd uittreden is opgenomen in de cao als recht van de werknemer. Ook de regeling voor BalansBudget maakt eerder stoppen met werken, met behoud van (een deel van het) inkomen mogelijk.

9.3 Mag de regeling vervroegd uittreden gecombineerd worden met het BalansBudget?

Ja, dat mag. Maar de regeling voor vervroegd uittreden loopt tot 31-12-2025, als de medewerker gebruik wil maken van de regeling, moet de datum uit dienst op uiterlijk 31-12-2025 zijn. Dit beperkt de mogelijkheden om veel BalansBudget te sparen en op te nemen voor deze groep medewerkers.

10 Overig (cao teksten, hulpmiddelen, uitvoering)

10.1 Komt er een excelprogramma voor berekening groene tabel of alleen een voorbeeld berekening

Er komen alleen een aantal voorbeeldberekeningen. Voor de situatie van een specifieke medewerker kunt u het beste contact opnemen met uw salarisadministratie.

10.2 Wat is de verwachting wanneer de CAO definitief is?

De Cao is aangemeld bij het ministerie SZW en vanaf 19 augustus formeel definitief. Cao-partijen zullen de minister van SZW verzoeken de CAO-VVT algemeen verbindend te verklaren, zodat ook niet-leden verplicht de CAO-VVT moeten toepassen.

10.3 Zijn de salarisbureaus op tijd klaar (per 1 september)?

De salarisbureaus zijn tijdens het maken van de regeling een aantal keer geconsulteerd en geven aan de regeling uit te kunnen voeren.