Collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening (CAO SW)

ARTIKEL XX TIJDELIJKE RVU REGELING

**CAO-PARTIJEN NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:**

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: "de wet") strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Gelet op de levensverwachting van de doelgroep, het toenemende ziekteverzuim van oudere werknemers en in verband met de overbrugging van de stijgende AOW-leeftijd, willen werkgevers verenigd in de VNG en werknemersorganisaties FNV en CNV Connectief in deze collectieve arbeidsovereenkomst) een regeling treffen om het eerder stoppen met werken, gedurende de periode die de Wet Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen toestaat, mogelijk te maken. Deze tijdelijke RVU regeling is de uitwerking van dat voornemen.

**Artikel 1 – Definities**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in deze cao. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling en die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer maandelijks van werkgever ontvangt en wat werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Vrijstellen van werk: de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling neemt op eigen verzoek deel aan de tijdelijke RVU regeling, waarna de werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende de periode van de deelname aan de tijdelijke RVU regeling blijft de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer bestaan en ontvangt de werknemer een RVU uitkering. In dat geval is sprake van een zogenaamde non-activiteitsregeling (NAR) die voldoet aan de voorwaarden van artikel 22a, lid 3, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964. Op basis van een vooroverleg met de Belastingdienst wordt in dat geval de RVU uitkering gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige arbeid;
6. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de werknemer kan deelnemen aan de tijdelijke RVU regeling, onder andere dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer tijdens deelname aan de tijdelijke RVU regeling in stand blijft en dat de werknemer op eigen verzoek vrijwillig wordt vrijgesteld van werkzaamheden, alsmede de datum vanaf wanneer de werknemer, vanwege deelname aan de tijdelijke RVU regeling, geen werkzaamheden meer verricht voor de werkgever en per wanneer de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer door het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt.

**Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling**

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
    a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal twee jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
    b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf jaar in een dienstbetrekking werkzaam is geweest;
    c. tijdens de periode van deelname aan de RVU regeling geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)
2. Geen recht op een RVU uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal twee jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2027.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 24 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financieel adviseur. De door de werknemer benaderde financieel adviseur kan tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW bij de werkgever declareren.

**Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering**

1. Aan de werknemer wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De uitkering wordt voor maximaal 24 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De maandelijkse bruto uitkering over een volle maand is gelijk aan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag op het moment van betaling van de RVU uitkering of bij een parttime dienstverband naar rato van het dienstverband.
4. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de werknemer betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen);
5. De werknemer ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De werknemer die voorafgaand aan de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
8. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling uit de cao SW aangemerkt als een werknemer met de omvang van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan de seniorenregeling.

**Artikel 4 – Anti-cumulatie**

Tijdens de deelname van de werknemer aan de tijdelijke RVU regeling blijft de werknemer in dienst van de werkgever. Echter, omdat de werknemer op eigen verzoek wordt vrijgesteld van werkzaamheden gelden een aantal bijzondere regels. De werknemer ontvangt geen salaris. In plaats daarvan ontvangt de werknemer een RVU uitkering. Ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van deze regeling en ziek wordt, wordt door de werkgever geen re-integratie activiteiten ontplooid. Tijdens ziekte van de werknemer loopt de betaling van de RVU uitkering door. De werknemer bouwt geen verlof op over de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De werknemer kan geen aanspraak maken op een eindejaarsuitkering,

vakantietoeslag, andere emolumenten of andere faciliteiten van de werkgever, zoals genoemd in de arbeidsovereenkomst, deze cao of een bedrijfsregeling. Gedurende de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling bouwt de werknemer geen pensioen op en wordt geen pensioenpremie ingehouden en afgedragen.

**Artikel 5 - Einde recht op uitkering**

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de werknemer:

a. Overlijdt, met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij het overlijden plaatsvindt binnen twee maanden voorafgaand aan einde van deelname aan de regeling;
b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c tijdens de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
c. tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, met uitzondering van vrijwilligerswerk waarvoor maximaal een vrijwilligersvergoeding wordt ontvangen als genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964 (2021: € 1.800 bruto per jaar);
d. zich tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan deze datum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de datum van vrijstelling van werk.

3. Het is niet mogelijk dat de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling tijdens of na deelname aan de regeling weer werkzaamheden gaat verrichten voor de werkgever.

**Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens**

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Als de werknemer opgebouwde verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De aanvraagtermijn van drie maanden kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden aangepast op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
2. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever die de aanvraag binnen vier weken honoreert of de periode van drie maanden gemotiveerd verlengt, waarna de deelname aan de tijdelijke RVU regeling wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst die door de werkgever en de werknemer worden ondertekend. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.
3. De werknemer en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering (zoals het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een (loon vervangende) uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling).

**Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering**

1. De werkgever is bevoegd de uitkering in te trekken of te wijzigen indien de werknemer of zijn nabestaanden niet tijdig of volledige informatie verstrekken die gevolgen kan hebben voor hun uitkering, zoals een verandering in inkomen of door overlijden.
2. De werkgever is, onder andere bij het overtreden van artikel 6 lid 4, bevoegd de geheel of gedeeltelijk onverschuldigde uitkering terug te vorderen bij werknemer of zijn nabestaanden.
3. De werkgever stuurt de werknemer of nabestaanden bij wijziging, intrekken of terugvorderen van de uitkering een schriftelijk gemotiveerd besluit.

**Artikel 8 – Nadere voorschriften**

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

**Artikel 9 - Hardheidsclausule**

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

**Artikel 10 – Geschillenregeling**

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de werknemer die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de geschillencommissie wenden zoals bedoeld in artikel 2.5 van de cao SW met het verzoek om een advies.