



Regeling vitaliteitspact, vanaf 1 juli 2021

minder werken om het langer vol te houden

Versie 3 mei 2021

1. Doel van de regeling.

De huidige praktijk leert dat doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd naar verwachting niet voor iedereen haalbaar is. Het vitaliteitspact beoogt daarom een bijdrage te leveren aan duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers door hen de mogelijkheid te geven op vrijwillige basis minder te gaan werken en zo op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken.

2. Samenvatting van de regeling.

De werknemer wordt een percentage van zijn contractuele arbeidsuren vrijgesteld van werk. De werkgever betaalt het salaris over de helft van de vrijgestelde uren. Over de andere helft van de vrijgestelde uren ontvangt de werknemer geen salaris en hij financiert dit vanuit eigen middelen, zoals gespaard verlof, naar voren halen van pensioen, of uit bruto loon. Alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' uit de cao worden teruggebracht naar het gekozen aantal nieuw te werken uren. De arbeidsvoorwaarden 'in geld' uit de cao worden aangepast aan de nieuwe salarisbetaling. De werknemer heeft de keuze om zijn pensioenopbouw te houden op 100% van zijn oude contractuele arbeidsomvang met de bestaande premieverdeling volgens de cao tussen werkgever en werknemer.

3. Eenmalige mogelijkheid om over te stappen.

Werknemers die voor 1 juli 2021 gebruik maken van de tijdelijke regeling vitaliteitspact, krijgen eenmalig de gelegenheid om te kiezen tussen voortzetting van de tijdelijke regeling vitaliteitspact of overstappen naar de vrijwillige vertrekregeling indien zij voldoen aan de voorwaarden voor deelname.

4. Geen samenloop met nog bestaande FLO- of vergelijkbare rechten.

De regeling geldt niet voor werknemers die nog recht hebben op FLO of op een bestaande overgangsregeling conform bijlage X van de cao ambulancezorg.

Werknemers van B3-instellingen die destijds (vanuit akkoord 2008) hun rechten/aanspraken moesten laten afkopen kunnen als volgt wel gebruik maken van deze regeling vitaliteitspact:

- * werknemers die destijds een bedrag van minder dan € 40.000 bruto hebben ontvangen als afkoop van hun FLO-rechten mogen vanaf 1 juli 2021 deelnemen aan deze regeling;
- * werknemers die destijds een bedrag hebben ontvangen tussen de € 40.000 en € 75.000 bruto mogen een maand korter deelnemen;
- * werknemers die destijds meer hebben ontvangen dan € 75.000 bruto mogen twee maanden korter deelnemen.

5. Startleeftijd voor deelname aan de regeling.

De startleeftijd om aanspraak te kunnen maken op de regeling is minimaal 62 jaar.

6. Duur van de deelname.

De regeling gaat in op 1 juli 2021 en geldt tot 31 december 2025. De laatste mogelijkheid voor de medewerker om deel te nemen aan deze regeling is dus 31 december 2025, indien aan de voorwaarden en de vereiste startleeftijd (zie 5) is voldaan. Wie eenmaal gebruik maakt van de regeling gaat daarmee door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Deelname aan deze regeling kan alleen tussentijds worden gewijzigd of beëindigd met wederzijds goedvinden van werknemer en werkgever. Na beëindiging kan niet op een later moment opnieuw deel worden genomen aan deze regeling.

7. Voorwaarden voor deelname.

Aanvullend op het voorgaande dient de werknemer nog aan de volgende voorwaarden te voldoen om gebruik te kunnen maken van de regeling:

- a. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- b. De werknemer is op het moment van de gewenste ingangsdatum minimaal 36 maanden in dienst bij de werkgever en heeft uiteraard zijn AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- c. Deelname aan de regeling heeft conform de fiscale regels niet tot gevolg dat de werknemer in combinatie met eventuele andere regelingen minder dan 50% van zijn oude contractomvang gaat werken.
- d. De werknemer is niet verminderd inzetbaar als gevolg van een re-integratieplan bij ziekte of op basis van een WAO- of WIA-beslissing van het UWV.
- e. De werknemer moet te allen tijde aan de gestelde functie-eisen blijven voldoen, zoals bevoegdheid en bekwaamheid.

8. Door de werknemer te kiezen mogelijkheid.

De werknemer heeft vanaf 62 jaar de keuze om maximaal 20% van zijn contractuele arbeidsuren vrijgesteld te worden van werk.

De werknemer heeft vervolgens vanaf 64 jaar de keuze om dit te verhogen tot maximaal 40% van zijn contractuele arbeidsuren vrijgesteld te worden van werk.

Het te werken aantal uren mag niet onder de gemiddeld 18 uur per week komen. De werkgever mag deze ondergrens stellen op 24 uur per week als dit onderdeel is van gestelde kwaliteitseisen aan de functie.

Dit minimum aantal te werken uren is inclusief verlofuren, ziekteverzuim, werkoverleg en andere niet direct productieve uren.

9. Geen wijziging in arbeidsuren vooraf en tijdens de regeling.

Bij deelname aan de regeling binnen 36 maanden nadat de omvang van het dienstverband op verzoek van de werknemer is opgehoogd, wordt de omvang van het contract voorafgaand aan deze ophoging als uitgangspunt bij artikel 8 gebruikt.

De werknemer verplicht zich om gedurende de deelname aan deze regeling niet op welke wijze dan ook, binnen of buiten de werkgever, de vrijgestelde uren met betaalde arbeid of extra uren in te vullen. Dit is strijdig met de doelstelling van de regeling, namelijk op vrijwillige

basis minder kunnen werken om op gezonde wijze langer door te kunnen werken en de AOW-gerechtigde leeftijd te halen. Om dit aan te tonen dient de werknemer jaarlijks het onderdeel Inkomen uit Arbeid uit zijn jaaropgave belastingdienst aan de werkgever te verstrekken. Ook de werkgever verplicht zich de werknemer niet voor extra uren of andere betaalde arbeid in te zetten, aangezien dit strijdig is met de doelstelling van de regeling. Het verrichten van mantelzorg (betaald of onbetaald) is wel toegestaan.

Als de werknemer voorafgaande aan gebruik maken van deze regeling buiten de werkgever en buiten de sector al werkzaamheden verrichtte, dan mag dat worden voortgezet voor het gemiddelde aantal uren daarvan over de voorafgaande 6 maanden. Indien de werknemer zonder toestemming van de werkgever op dit punt strijdig met de doelstelling van de regeling handelt, of de plicht om aan te tonen niet naleeft, kan de werkgever de deelname aan de regeling beëindigen.

10. Wijziging arbeidsvoorwaarden 'in geld'.

De oorspronkelijke contractsomvang blijft gehandhaafd maar om administratieve redenen wordt in het salarissysteem het deeltijdpercentage teruggebracht naar de (door) te betalen uren. De werkgever betaalt namelijk het salaris over de helft van de vrijgestelde uren door. Over de andere helft van de vrijgestelde uren ontvangt de werknemer geen salaris. De werknemer kan deze achteruitgang in salaris financieren vanuit bestaande regelingen, zoals gespaard verlof, naar voren halen van pensioen, of uit eigen middelen.

Alle ander arbeidsvoorwaarden 'in geld' uit de cao worden ook aangepast aan het nieuwe 'administratieve deeltijdpercentage'.

Toepassing van de regeling leidt niet tot een aanpassing van de functie, salarisschaal, periodiekdatum, of uurloon zoals die voor deelname aan de regeling van toepassing waren. Er bestaat bij deelname aan de regeling geen aanspraak op de afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag uit de cao, omdat de werknemer vrijwillig om urenvermindering heeft gevraagd.

11. Wijziging arbeidsvoorwaarden 'in tijd'.

Alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' uit de cao, zoals verlofrechten, worden teruggebracht naar het gekozen aantal nieuw te werken uren.

Dit betekent ook dat de werknemer tijdens de periode waarin de werknemer gebruik maakt van de regeling hij verlof en PLB-uren opbouwt in verhouding tot dit nieuw aantal te werken uren.

12. Wel of niet aanpassing van pensioenopbouw.

De werknemer heeft de keuze om zijn pensioenopbouw aan te passen aan de nieuwe (= lagere) salarisbetaling, of zijn pensioenopbouw te houden op 100% van zijn oude contractuele arbeidsomvang (= de bestaande premiebetaling voortzetten). De verdeling van de premiebetaling voor de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd volgens de cao ingehouden worden.

In geval de werknemer kiest voor vrijwillige voortzetting van zijn oorspronkelijke pensioenopbouw dan vraagt hij dit aan bij het pensioenfonds PFZW middels het hiervoor bestemde formulier. Werkgever zal de werknemer daarbij (zo nodig) ondersteuning bieden. Als de werknemer bij pensioenfonds ABP aangesloten is, regelt de werkgever de voortzetting via de salarisadministratie. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving blijven van toepassing.

Voorbeeld

Een voorbeeld als samenvatting: een dienstverband van 36 uur = 100%. Bij een vrijstelling van 20% of 40% bij een dienstverband van 36 uur betekent dit:

Leeftijd	Vrijstelling van werk	Inleveren salaris	Doorbetaling salaris	Aanpassing arbeidsvoorw. <u>in tijd</u> naar:	Aanpassing arbeidsvoorw. <u>in geld</u> naar:	Pensioen-opbouw naar keuze werknemer:
62 jaar	20%	10%	10%	36 – 7,2 = 28,8 uur = 80%	36 – 3,6 = 32,4 uur = 90%	100% of 90%
64 jaar	40%	20%	20%	36 – 14,4 = 21,6 uur = 60%	36 – 7,2 = 28,8 uur = 80%	100% of 80%

Een tweede voorbeeld als samenvatting: een dienstverband van 32 uur = $32/36 = 88,89\%$. Bij een vrijstelling van 20% of 40% bij een dienstverband van 32 uur betekent dit:

Leeftijd	Vrijstelling van werk	Inleveren salaris	Doorbetaling salaris	Aanpassing arbeidsvoorw. <u>in tijd</u> naar:	Aanpassing arbeidsvoorw. <u>in geld</u> naar:	Pensioen-opbouw naar keuze werknemer:
62 jaar	20%	10%	10%	32 – 6,4 = 25,6 uur = 71,11%	32 – 3,2 = 28,8 uur = 80,00%	88,89 of 80%
64 jaar	40%	20%	20%	32 – 12,8 = 19,2 uur = 53,33%	32 – 6,4 = 25,6 uur = 71,11%	88,89 of 71,11%

13. Aanvragen van de regeling.

De werknemer die wil deelnemen aan het vitaliteitspact dient een verzoek hiertoe bij de werkgever in onder vermelding van de gewenste ingangsdatum. Het verzoek dient tenminste 6 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum te worden ingediend, zodat er voldoende rekening kan worden gehouden met de roosters die van toepassing zijn binnen de organisatie. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad (OR) hiervoor een andere aanvraagtermijn vaststellen. De regeling dient voor de werknemer in te gaan op de eerste van een kalendermaand.

De werkgever en de werknemer gaan in gesprek om te bepalen of de toepassing van de regeling daadwerkelijk bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Uitgangspunt is dat een verzoek dat voldoet aan de gestelde voorwaarden wordt gehonoreerd. Mocht de werkgever hier bij uitzondering niet mee instemmen, dan wordt een onafhankelijke externe commissie ingeschakeld. Deze commissie doet een bindende uitspraak welke oplossing het meest redelijk of billijk is: toepassing van deze regeling of de alternatieve oplossing die de werkgever heeft geboden. Door deze werkwijze wordt erop toegezien dat er geen sprake is van willekeur. De werkwijze en toetsingskader van de commissie wordt door cao-partijen nog uitgewerkt in een (huishoudelijk) reglement.

In dit gesprek worden ook de andere instrumenten betrokken die de werkgever en de werknemer ter beschikking staan voor duurzame inzetbaarheid, zoals PLB-uren of deeltijdpensioen. De werknemer dient aan te geven:

- of hij voorafgaande aan het deelnemen aan de regeling zijn bovenwettelijke verlofsaldi, of andere tijdsparregelingen (deels) opneemt;
- of deze bronnen (deels) gebruikt om zijn inkomensachteruitgang tijdens de deelname aan de regeling (deels) te compenseren.

Bij beëindiging van de regeling door uitdiensttreding, waaronder pensionering, dient al het verlof (incl. PLB) volledig te zijn opgenomen.

De werknemer maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden en de te verrichten werkzaamheden in de nieuwe situatie. Dit conform de afspraken uit de voor hem geldende cao en regelingen die werkgever kent. Daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het bestaande arbeidspatroon. Uitgangspunt is dat er sprake is van een juiste afspiegeling van het (basis)dienstrooster, een zo evenwichtig mogelijk arbeidspatroon en een efficiënt rooster.

De werkgever biedt de werknemer na het gesprek schriftelijk de concrete uitwerking aan waarin de regeling, PLB-uren en andere ter beschikking staande instrumenten zijn opgenomen. De werknemer wordt hierin tevens geïnformeerd over de effecten van de regeling voor wat betreft het salaris en, in algemene zin, over uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving en mogelijke fiscale toeslagen.

14. Gevolgen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

Ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt het wettelijk kader. Als de werknemer die gebruik maakt van het vitaliteitspact ziek wordt, dan geldt als basis voor de loondoorbetaling de nieuwe 'administratieve' contractomvang en daarbij behorende salaris. Bij de loondoorbetaling is hoofdstuk 9 van de cao van toepassing.

Deelname kan financiële consequenties hebben voor eventuele uitkeringen (zoals WW) en toeslagenregelingen.

15. Herbezetting van vrijgekomen ruimte.

De door deelname aan deze regeling beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie wordt zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van nieuwe medewerkers.

16. Hardheidsclausule.

In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of situaties waarin de toepassing van het vitaliteitspact tot onevenredig nadelige dan wel onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer leidt, zo nodig getoetst door de bezwarencommissie, zal in een voor de werknemer gunstige zin van dit vitaliteitspact worden afgeweken. Een positieve afwijking wordt in alle gevallen bekrachtigd door de werkgever en leidt niet tot precedënten voor andere werknemers.

17. Interpretatie van de regeling en wijzigingen.

Interpretatie van deze regeling is aan de cao-partijen. Ook wijziging van deze regeling, onder ander naar aanleiding van gerezen geschillen of ingeval van gewijzigde hogere regelgeving, vindt plaats nadat cao-partijen hierover overeenstemming hebben bereikt.

18. Fiscale wet- en regelgeving.

Voor deze regeling heeft een fiscale toetsing plaatsgevonden. In het Uitvoeringsbesluit Loonbelasting is in artikel 10a lid 4 vastgelegd dat onder bepaalde voorwaarden een werknemer deeltijd kan gaan werken, maar er wel volledige pensioenopbouw mogelijk is. De volgende voorwaarden zijn hierbij van belang:

- 1) De periode waarin het deeltijdwerken wordt aanvaard moet binnen 10 jaar voor de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum zijn.
- 2) De omvang van het dienstverband van de deeltijdfunctie mag niet lager zijn dan 50% van de omvang van het dienstverband voor het aanvaarden van de deeltijdfunctie.

De regeling voldoet aan bovengenoemde voorwaarden.

Indien uit (fiscale) wet- en regelgeving volgt dat de regeling aangepast moet worden, dan zullen cao-partijen dat in overleg uiteraard doen. Dit kan in dat geval gevolgen hebben voor deelnemers aan deze regeling.