



AMBULANCEZORG
NEDERLAND



Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd, vanaf 1 juli 2021

Eerder stoppen met werken voor wie het niet volhoudt

versie 3 mei 2021

1. Inleiding.

In het kader van de cao ambulancezorg 2020 – 2021 en de nieuwe wetgeving inzake het pensioenakkoord hebben cao-partijen zich tot elkaar verplicht om een vrijwillige vertrekregeling af te spreken voor werknemers die het werken niet volhouden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Werkgevers in de ambulancezorg zien daarvoor bij voorkeur een zorgbrede invulling. De cao-afspraken en de nog beperkte duidelijkheid in andere sectoren zorgen er echter voor dat wachten op een zorgbrede invulling niet mogelijk is. Daarom is gekeken hoe de regeling toch ingevuld kan worden, rekening houdend met de belangen van de sector, zoals behoud van medewerkers (en daarmee voorkomen van ongewenste uitstroom), betaalbaarheid, en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Wanneer een medewerker aangeeft dat hij het niet volhoudt om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, is het van belang dat de werkgever en de medewerker eerst overleggen of er met andere maatwerkoplossingen kan worden volstaan. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld fysieke aanpassingen van de werkplek; organisatorische aanpassingen (zoals afzien van nachtdiensten); aanpassing van te werken uren (zoals extra vrije uren of minder werken via de regeling vitaliteitspact); aanpassing van de functie/taken; of overplaatsing.

Mocht dit overleg niet leiden tot een aanvaardbare maatwerk-oplossing met wederzijdse instemming van de werkgever en de medewerker, dan kan de medewerker een verzoek indienen om gebruik te maken van deze vrijwillige vertrekregeling, als hij voldoet aan de hierin gestelde voorwaarden. Mocht de werkgever hier 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.

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

2. Doel en samenvatting van de regeling.

De medewerker die het werken niet volhoudt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd en voldoet aan de voorwaarden in deze regeling, dient een gemotiveerd verzoek om deel te nemen aan de regeling in bij de werkgever, onder vermelding van de gewenste ingangsdatum.

De werkgever en de medewerker gaan in gesprek over het verzoek. In dit gesprek worden ook andere mogelijkheden betrokken die de werkgever en de medewerker ter beschikking staan (zie 1).

Indien de medewerker definitief gaat deelnemen dan krijgt de medewerker gelegenheid om maximaal 36 maanden voorafgaande aan de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Hij krijgt daarvoor een bijdrage van de werkgever gelijk aan een naar het maandbedrag omgerekend bedrag van de bruto AOW-uitkering voor alleenstaanden (in 2021 bruto € 1.847 per maand/€ 22.164 per jaar) voor die maximaal 36 maanden (3 jaar). Voor de werkgever geldt dat voor zover de uitkering dit bedrag niet overschrijdt, de werkgever geen RVU-eindheffing verschuldigd is voor uitkeringen in de periode 2021 tot en met 2025 (uitloop tot en met 2028).

Als het salaris van de medewerker lager is dan dit bedrag dan is de bijdrage van de werkgever gelijk aan dit salaris.

3. Geen samenloop met de regeling vitaliteitspact.

Medewerkers die in aanmerking komen voor beide regelingen zullen vooraf een keuze dienen te maken:

- Of gebruik maken van de regeling vitaliteitspact, maar dan kan de medewerker niet later gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling.
- Of gebruik maken van de vrijwillige vertrekregeling vanaf 36 maanden voorafgaande aan de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd, maar dan is gebruik van de regeling vitaliteitspact niet mogelijk.

Medewerkers die vanaf januari 2021 al gebruik maken van de tijdelijke regeling vitaliteitspact krijgen op 1 juli 2021 (= de ingangsdatum van de vrijwillige vertrekregeling) eenmalig de gelegenheid om te kiezen tussen voortzetting van deze regeling vitaliteitspact of overstappen naar de vrijwillige vertrekregeling.

4. Geen samenloop met overgangsregelingen zoals FLO.

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 hun rechten/aanspraken moesten laten afkopen kunnen als volgt wel gebruik maken van deze vrijwillige vertrekregeling:

- * werknemers die destijds een bedrag van minder dan € 40.000 bruto hebben ontvangen als afkoop van hun FLO-rechten mogen maximaal 36 maanden deelnemen aan deze regeling;
- * werknemers die destijds een bedrag hebben ontvangen tussen de € 40.000 en € 75.000 euro bruto mogen maximaal 35 maanden deelnemen;
- * werknemers die destijds meer hebben ontvangen dan € 75.000 bruto mogen maximaal 34 maanden deelnemen.

5. Startleeftijd voor deelname aan de regeling.

De startleeftijd om gebruik te kunnen maken van de regeling is 36 maanden voorafgaande aan de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd (of korter in geval van punt 4). De medewerker kan eventueel voor een latere startleeftijd kiezen en minder dan 36 maanden gebruik maken van de regeling.

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 vereiste startleeftijd (zie 5) is voldaan. Wie eenmaal gebruik maakt van de regeling gaat daarmee door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

7. Voorwaarden voor deelname.

Aanvullend op het voorgaande dient de medewerker 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 werkzaam in een primair procesfunctie in de rijdienst of meldkamer ambulancezorg.
- c. De werknemer heeft in voorgaande jaren in totaal minimaal 300 maanden (25 jaar) als werknemer in de zin van de cao ambulancezorg of zijn rechtsvoorgangers gewerkt waarvan tenminste 240 maanden (20 jaar) in een primair procesfunctie in de rijdienst of meldkamer ambulancezorg. Dus zzp- of uitzendkracht-tijd telt niet mee. De perioden mogen dus onderbroken zijn, als de totale tijd maar 300 respectievelijk 240 maanden is.
De werknemer dient de gewerkte ambulance-tijd bij een andere dan de eigen werkgever aannemelijk te maken.

8. Beëindiging arbeidsovereenkomst.

Voorwaarde voor het niet verschuldigd zijn van de RVU-eindheffing door de werkgever, is dat de medewerker ontslag neemt. De arbeidsovereenkomst eindigt door schriftelijke opzegging van de werknemer per de datum dat de regeling start. De werknemer kan daardoor geen aanspraak maken op een WW-uitkering. Ook bestaat er bij het ontslag geen aanspraak op de wettelijke transitievergoeding of de ontslagregeling uit de cao.

Bij de start van deelname aan de regeling dient al het verlof (incl. PLB) volledig te zijn opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg afspreken het verlofrestant (gedeeltelijk) uit te betalen.

9. Geen betaalde arbeid tijdens de regeling.

De werknemer verplicht zich om gedurende de deelname aan deze regeling niet op welke wijze dan ook, binnen of buiten de werkgever, betaalde arbeid te verrichten. Dit is strijdig met de doelstelling van de regeling, namelijk eerder stoppen met werken voor de AOW-gerechtigde leeftijd voor wie het niet volhoudt. 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 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 op dit punt strijdig met de doelstelling van de regeling handelt of de plicht om aan te tonen niet naleeft, beëindigt de werkgever de deelname aan de regeling en wordt de maandelijkse uitkering stopgezet.

10. Bepaling werkgeversbijdrage.

De bijdrage van de werkgever is gelijk aan een naar het maandbedrag omgerekend bruto AOW-uitkering voor alleenstaanden (in 2021 bruto € 1.847 per maand/€ 22.164 per jaar) voor maximaal 36 maanden (3 jaar). Gedurende de periode van deelname wordt dit maandelijks uitbetaald (vanwege subsidievereiste is er geen keuze voor andere betalingsperioden zoals een jaarlijkse uitkering). De maandelijks bijdrage van de werkgever wordt jaarlijks aangepast aan de indexatie van dit AOW-bedrag.

De uitkering van de werkgever is niet naar rato van de uren dienstverband, maar bedraagt niet meer dan het bruto jaarsalaris van een werknemer. Met het bruto jaarsalaris wordt in dit geval bedoeld het salaris plus vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en gemiddelde ORT over de zes maanden voorafgaand aan deelname. Als de periode van deelname niet overeenkomt met een kalenderjaar dan is de werkgeversbijdrage voor dat jaar naar rato van het aantal maanden. Voorbeeld: bij deelname per 1 maart is de werkgeversbijdrage voor dat jaar $10/12 \times$ het RVU-vrijgestelde AOW-bedrag voor alleenstaanden voor dat jaar.

11. Aanvragen van de regeling.

- a. De werknemer die na het gesprek uit artikel 1 wil deelnemen aan deze regeling verzoekt dit schriftelijk aan de werkgever en vermeldt daarbij in ieder geval de gewenste ingangsdatum.
- b. 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.
- c. De werkgever bevestigt binnen vier weken de deelname van de medewerker. Mocht de werkgever hier niet mee instemmen en het verzoek gemotiveerd afwijzen, dan wordt een onafhankelijke externe commissie ingeschakeld om een bindend advies te geven.
- d. De werknemer dient zijn ontslagbrief in (zie 8) en maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over afronding van zijn werkzaamheden en wijze van afscheid nemen van het bedrijf.

- e. Onder voorwaarden van het pensioenfonds kan de pensioenopbouw na uitdiensttreding op eigen kosten van de werknemer vrijwillig worden voortgezet. Deelnemers aan het ABP dienen rekening te houden met mogelijk verlies van voorwaardelijke pensioenrechten bij ontslag voor 1 januari 2023.

12. Gevolgen bij arbeidsongeschiktheid.

In geval van arbeidsongeschiktheid dienen werkgever en werknemer eerst te onderzoeken of gebruik maken van deze regeling voor de werknemer verstandig is in verband met andere (fiscale) wet- en regelgeving bij ziekte. De werknemer wordt ruim in de gelegenheid gesteld hierover informatie in te winnen. Als de medewerker een WIA-uitkering heeft moet hij nagaan wat de gevolgen zijn voor zijn uitkering. Als de werknemer hierna beslist om toch een definitieve aanvraag in te dienen om van de regeling gebruik te maken dan wordt zijn verzoek conform de procedure zoals bij 11 genoemd afgehandeld door de werkgever.

13. Harmonisatie met mogelijk toekomstige regeling in de cao ziekenhuizen.

Als er na 1 juli 2021 een (dwingende voorgeschreven) vergelijkbare regeling in de cao-ziekenhuizen komt, dan wordt deze regeling door cao-partijen in overeenstemming gebracht met die van de cao-ziekenhuizen.

14. Hardheidsclausule.

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

15. 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.

16. Fiscale wet- en regelgeving en aandachtspunten voor uitvoering.

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.