



AMBULANCEZORG
NEDERLAND



(Huishoudelijk) reglement commissie voor de cao-regelingen Vitaliteitspact en Vrijwillige vertrekregeling (cao-VV-commissie)

Vastgesteld door cao-partijen op 1 november 2021

1. Inleiding.

Cao-partijen Ambulancezorg Nederland, CNV Zorg en Welzijn en FNV Zorg en Welzijn hebben in de cao ambulancezorg 2020 - 2021 drie nieuwe regelingen afgesproken. Dit reglement is van toepassing op twee daarvan te weten:

- de Regeling Vitaliteitspact (minder werken om het langer vol te houden)
- de Vrijwillige Vertrekregeling (eerder stoppen voor wie het niet volhoudt tot de AOW-leeftijd)

De regelingen zijn te vinden in de cao-app (te downloaden in de app-stores) of op de website van cao-partijen en tevens als bijlage 1 en 2 bij dit reglement gevoegd.

Onderdeel van beide regelingen is een externe onafhankelijke bezwarencommissie van twee personen, die een bindende uitspraak doet wanneer een werkgever en werknemer het onverhoopt in overleg niet eens kunnen worden over deelname aan één van beide regelingen.

De commissie is door cao-partijen ingesteld voor de duur van de cao-regelingen. Deze gaan in op 1 juli 2021 en gelden tot 31 december 2025.

In afstemming met cao-partijen en de commissieleden kan dit reglement tussentijds aangepast worden.

2. Doelstelling van de commissie.

Als de werknemer voldoet aan de voorwaarden van de regeling, gaan beide regelingen ervan uit dat werkgever en werknemer in onderling overleg tot goede afspraken komen over het gebruik maken van de betreffende regeling. Wanneer dat onverhoopt toch niet lukt is het doel van de commissie om een (uiteindelijk) bindend advies te geven welke oplossing het meest redelijk en billijk is: toepassen van de regeling, dan wel een andere in de procedure bij de commissie naar voren gekomen oplossing (artikel 13 Vitaliteitspact en artikel 1 Vertrekregeling).

3. Samenstelling.

De commissie bestaat uit twee personen. Cao-partijen komen gezamenlijk overeen wie aangesteld worden, waarbij AZN een lid voordraagt en de vakbonden gezamenlijk een lid voordragen. Cao-partijen hechten eraan dat de twee personen voor de sector ambulancesector gezaghebbend en onafhankelijk zijn. Zij moeten zonder last of ruggenspraak hun taak kunnen uitvoeren.

De commissie bestaat uit Pieter Haasbeek (voorgedragen lid vanuit AZN) en John Kerstens (voorgedragen lid door de vakbonden). Cao-partijen hebben zich kunnen vinden in ieders voordracht. Pieter Haasbeek is manager coronabestrijding en voormalig bestuurder bij de RAV Hollands Midden. John Kerstens is politicus en was lid van de Tweede kamer namens de PvdA en voormalig vakbondsbestuurder.

4. Werkwijze.

Beide commissieleden stemmen hun werkzaamheden in onderling overleg verder af. Voor facilitaire ondersteuning (bijvoorbeeld locatie reserveren) kan de commissie een beroep doen op de secretaris van de cao-tafel (verbonden aan AZN).

Er kan pas een beroep op de commissie worden gedaan als blijkt dat werkgever en werknemer er in goed onderling overleg niet zijn uitgekomen. De commissie is niet beschikbaar voor adviezen aan werkgever of werknemer tijdens het voortraject. Voor vragen vooraf over de regeling kan men via de gebruikelijke kanalen terecht bij AZN en de vakbonden.

Het meningsverschil dient, inclusief motivatie en relevante stukken, ingediend te worden via het volgende mailadres: cao@ambulancezorg.nl. De melding kan gedaan worden door de werkgever, of de werknemer, of beiden gezamenlijk.

Desgewenst kan de commissie nog nadere informatie opvragen bij werkgever en/of werknemer. Als gezondheidsaspecten een rol spelen in het meningsverschil tussen werkgever en werknemer dan kan de commissie verlangen dat er een advies van de bedrijfsarts mee geleverd wordt (uiteraard binnen de kaders die daarvoor gelden zoals medisch beroepsgeheim).

Als de werkgever geen alternatief biedt, of het alternatief van de werkgever is naar de mening van de commissie op voorhand apert onredelijk/onbillijk, dan kan de commissie uitspraak doen zonder overleg met partijen.

Als de melding naar de mening van de commissieleden voldoende duidelijk is, gaat de commissie in gesprek met de werkgever en werknemer. De commissie streeft er naar om eerst via bemiddeling tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing te komen. Lukt dat niet, dan geeft de commissie uiteindelijk een bindende uitspraak. Het staat zowel de werkgever als werknemer uiteraard vrij om daarna de kwestie eventueel nog aan de kantonrechter voor te leggen.

Het overleg met commissie vindt plaats in aanwezigheid van zowel de werkgever als de werknemer voor hoor en wederhoor. Zowel werkgever als werknemer mogen zich daarbij desgewenst laten bijstaan door ieder één persoon. Als de werkgever niet zelf aanwezig is, dan dient zijn vertegenwoordiger gemandateerd te zijn.

Alles wat in de commissie wordt besproken, of wat de commissieleden in het kader van hun werkzaamheden ter ore komt, blijft vertrouwelijk. Deze geheimhoudingsplicht geldt voor de commissieleden ook na afloop van hun werkzaamheden in de commissie.

Het overleg met de commissie vindt plaats op een neutrale locatie in/nabij het werkgebied van de werknemer.

Gerekend vanaf de datum waarop de kwestie is ingediend streeft de commissie er naar om binnen 4 weken tot een oplossing dan wel een bindende uitspraak te komen.

5. Toetsingskader voor de commissie.

Zonder hier volledig te zijn, neemt de commissie bij het beoordelen van de voorgelegde kwestie onder meer de volgende aspecten in overweging:

- Of de werknemer voldoet aan de in beide regelingen genoemde voorwaarden (artikel 7 Vitaliteitspact en artikel 7 Vertrekregeling).
- Hoe is het voorafgaande proces verlopen (welke gesprekken hebben plaats gevonden; hoe was ieders opstelling hierin; welke alternatieven zijn besproken; wat waren de voor- en nadelen hiervan; wat is het perspectief bij geen deelname aan de regeling; e.d.).
- Het uitgangspunt is dat werkgever en werknemer in onderling overleg tot goede afspraken komen over het gebruik maken van de betreffende regeling. Het moet dan ook uitzondering zijn als het door de werkgever aangeboden alternatief zwaarder moet wegen en het belang van de werknemer hiervoor moet wijken.
- Een alternatief van de werkgever is op voorhand niet redelijk als de werkgever daarbij verlangt dat de werknemer hiervoor salaris moet inleveren. Onregelmatigheidstoeslag wordt hierbij buiten beschouwing gelaten.
- Het is weinig zinvol als het door de werkgever aangeboden alternatief geen geschikte taken en functie betreft en aldus het aangeboden alternatief ver weg staat van de werkervaring/competenties van de werknemer. De kans is dan namelijk groot dat er functioneringsproblemen of onoverbrugbare verschillen van inzicht zullen gaan ontstaan.
- Alleen de kosten voor de regeling kan voor de werkgever geen reden zijn om deelname van de werknemer aan de regeling te weigeren. Die kosten zijn nu eenmaal inherent aan de gemaakte cao-afspraken.
- Of toepassing van de in de regelingen genoemde hardheidsclausule (artikel 16 Vitaliteitspact en artikel 14 Vertrekregeling en) aan de orde is.

BIJLAGE 1

Regeling vitaliteitspact, vanaf 1 juli 2021

minder werken om het langer vol te houden

8 juni 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 jaeropgave 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 tijdspaarregelingen (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 precedenter 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.

BIJLAGE 2

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

Eerder stoppen met werken voor wie het niet volhoudt

8 juni 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 vakantietoelage, 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.