

Tijdelijke regeling vitaliteitspact, vanaf 1 januari 2021

minder werken om het langer vol te houden

Definitief vastgesteld door cao-partijen ambulancezorg op 21 december 2020

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 normale premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

3. Eenmalige mogelijkheid om over te stappen.

Werknemers die gebruik maken van deze tijdelijke regeling vitaliteitspact krijgen op de ingangsdatum van de vrijwillige vertrekregeling (zware beroepen regeling – eerder stoppen voor de AOW-leeftijd) (=1 juli 2021) eenmalig de gelegenheid om te kiezen tussen voortzetting van deze 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 hun rechten/aanspraken gedeeltelijk moesten laten afkopen vanwege bedrijfseconomische redenen kunnen als volgt wel gebruik maken van deze regeling vitaliteitspact:

- * werknemers die destijds een bedrag van minder dan 40.000 euro hebben ontvangen als afkoop van hun FLO-rechten mogen vanaf 1 januari 2021 deelnemen aan deze regeling;
- * werknemers die destijds een bedrag hebben ontvangen tussen de 40.000 en 75.000 euro mogen vanaf 1 februari 2021 gaan deelnemen;
- * werknemers die destijds meer hebben ontvangen dan 75.000 mogen vanaf 1 maart gaan deelnemen.

5. Startleeftijd voor deelname aan de regeling.

De startleeftijd om aanspraak te kunnen maken op de regeling is minimaal 63 jaar op 1 januari 2021.

6. Duur van de deelname.

De regeling gaat in op 1 januari 2021 en geldt tot invoering van de definitieve regeling vitaliteitspact per 1 juli 2021. De laatste mogelijkheid voor de werknemer om deel te nemen aan deze regeling is dus 30 juni 2021. Wie eenmaal gebruik maakt van de regeling gaat daarmee door tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, datum van vervroegde pensionering, of eventueel eerder ontslag op andere gronden.

Het is de bedoeling om een eenmaal gemaakte keuze niet meer te veranderen. Deelname aan deze regeling kan alleen tussentijds worden gewijzigd of beëindigd met wederzijds goedvinden van werknemer en werkgever.

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 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 de 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 de keuze om maximaal 40% van zijn contractuele arbeidsuren vrijgesteld te worden van werk.

Het bruto te blijven werken 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 bruto, dus verlofuren en ziekteverzuim zijn hierin niet meegerekend.

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. 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 al werkzaamheden verrichtte, dan mag dat worden voortgezet voor het gemiddelde aantal uren daarvan over de voorafgaande 6 maanden. De werknemer kan de werkgever eventueel verzoeken om naast gebruik maken van deze regeling toch extra uren te gaan werken binnen of buiten de werkgever. Het is aan de werkgever om het verzoek wel of niet in te willigen. Indien de werknemer zonder toestemming van de werkgever op dit punt strijdig met de doelstelling van de regeling handelt, kan de werkgever als sanctie de deelname aan de regeling beëindigen. Indien de werknemer het niet eens is met het besluit dan kan hij zijn bezwaar kenbaar maken conform de bezwarenprocedure zoals beschreven in de cao ambulancezorg.

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 bruto 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 bruto 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 middels het hiervoor bestemde formulier. Werkgever zal de werknemer daarbij (zo nodig) ondersteuning bieden.

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 32 uur = $32/36 = 88,89\%$. Bij een vrijstelling van 40% bij een dienstverband van 32 uur = 12,8 uur betekent dit:

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:
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. De regeling dient voor de werknemer in te gaan op de eerste van een kalendermaand, maar niet eerder dan 1 januari 2021. Indien de werknemer vanwege de zeer korte invoeringstermijn van deze regeling binnen één maand gebruik wil maken van deze regeling dan onderzoeken werkgever en werknemer of dit niet tot onoverkomelijke problemen in de roosters leidt en zoeken gezamenlijk een oplossing.

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. 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, levensloopsaldo, of andere tijdspaarregelingen (deels) opneemt;
- of deze regelingen (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.

Hetzelfde geldt bij werkloosheid ten aanzien van de hoogte van een WW-uitkering en een eventuele ontslagvergoeding.

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 precedentes 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.

Dwingende bepalingen in wet- en regelgeving en wijzigingen hierin na 1 januari 2021 kunnen direct doorwerken in deze regeling en kunnen gevolgen hebben voor deelnemers aan deze regeling.