



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 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 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.

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 maandelijkse 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.

Tijdsparregeling, vanaf 1 januari 2021

Sparen voor later

8 juni 2021

1. Doel van de regeling.

De werknemer in de gelegenheid stellen tijd te sparen, om die gespaarde tijd later tijdens de gehele loopbaan naar eigen wens als doorbetaalde tijd op te kunnen nemen. Dit draagt bij aan een goede balans tussen werken en privé.

2. Samenvatting van de regeling.

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt in staat gesteld om tijd te sparen. In eerste instantie uit de in de cao 2020 2021 bestaande bronnen en voor de toekomst zullen in overleg meer bronnen in de cao toegevoegd worden. Die gespaarde tijd kan gedurende de gehele loopbaan vervolgens naar eigen inzicht van de werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen als doorbetaalde tijd. Er kan maximaal 100 weken tijd gespaard worden. Als er tijd is opgenomen, kan er weer opnieuw gespaard worden tot het maximum van 100 weken is bereikt.

3. Bronnen waaruit gespaard kan worden.

De werknemer kan uit de volgende huidige bronnen tijd sparen:

- * PLB
- * Bovenwettelijke vakantie-uren
- * De vergoeding in tijd voor overwerk
- * De in tijd vertaalde vergoeding voor onregelmatigheidstoeslag

De wettelijke vakantie-uren zijn uitgezonderd van de spaarmogelijkheid; die uren dienen echt als vakantie opgenomen te worden.

De cao ambulancezorg 2020-2021 geeft aan dat bovenwettelijke vakantie-uren na vijf jaar verjaren. Als werkgever en werknemer afspreken dat deze uren worden meegenomen in het tijdsparen dan geldt voor die uren geen verjaring.

Jaarlijks maken werkgever en werknemer afspraken over het aanwenden van bronnen voor tijdsparen. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een tijdsparovereenkomst. Uitgangspunt is dat de afspraken minimaal voor een periode van 12 maanden gelden.

De afspraken kunnen worden gemaakt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021, de afgesproken ingangsdatum voor deze regeling, voor zover de afgesproken bronnen nog niet uitbetaald of opgenomen zijn. De werkgever zal dit vervolgens in de loop van het jaar administratief inregelen.

4. Hoeveel uur mag er gespaard worden.

De werknemer kan uit de bronnen zoals genoemd in artikel 3 tot maximaal 100 weken tijd sparen. Daartoe worden indien nodig de contractueel te werken uren omgerekend naar het gemiddeld aantal uren per week. Honderd maal dat gemiddeld aantal contractuele uren per week is het maximaal te sparen tijdsaldo.

Als een werknemer tijd heeft opgenomen kan hij aangeven weer opnieuw te willen gaan sparen, tot het maximum van 100 weken bereikt is.

5. Wijziging van arbeidsuren tijdens de loopbaan.

Als de contractuele uren van de werknemer tijdens zijn loopbaan worden verhoogd ontstaat er meer ruimte om tijd te sparen. Maar als de contractuele uren worden verlaagd ontstaat er minder ruimte om het maximum van 100 weken tijd te sparen. In het geval dat bij contractverlaging het maximum aantal te sparen uren wordt overschreden dienen werknemer en werkgever af te spreken om de overschrijding van de 100 weken voorafgaande aan de urenvermindering op te nemen of uit te laten betalen.

Werknemers die ook deelnemen aan de vitaliteitsregeling of een bestaande overgangsregeling zoals FLO en in dat kader minder gaan werken (gedeeltelijk vrijgesteld zijn van werk) dienen op weekbasis voldoende inzetbaar te blijven. De gespaarde tijd dient daarom voor de start hiervan volledig te zijn opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg afspreken dat de gespaarde tijd aaneengesloten wordt opgenomen.

6. Geen verjaring van gespaarde tijd.

De opgespaarde tijd verjaart niet.

7. De gespaarde tijd wordt geïndexeerd.

De gespaarde uren worden geïndexeerd aan het actuele bruto uurloon (loonsverhogingen cao ambulancezorg).

8. Tijdsparen en ontslag.

Wanneer de werknemer uit dienst gaat mag hij de gespaarde tijd mee nemen naar een werkgever die een vergelijkbare regeling heeft en bereid is het saldo (deels) over te nemen. Dat is in ieder geval een werkgever die onder de cao ambulancezorg valt. De huidige werkgever zal de waarde van de gespaarde uren tegen het uurloon op het moment van ontslag overmaken aan de nieuwe werkgever.

Is er geen nieuwe werkgever om het verlofsaldo over te dragen dan stelt de werkgever de werknemer in staat om voorafgaande aan het ontslag zo veel mogelijk van de gespaarde tijd op te nemen. Een eventueel restant aan uren wordt in de gebruikelijke eindafrekening bij ontslag uitbetaald tegen het uurloon op het moment van ontslag.

9. Opnemen van gespaarde tijd.

Behalve bij ontslag is het niet mogelijk om gespaarde tijd uit te laten betalen. Het is de bedoeling om het als doorbetaalde tijd op te nemen.

De werknemer kan naar eigen inzicht en wensen de gespaarde tijd opnemen, met inachtneming van de volgende bepalingen:

* De werknemer die gespaarde tijd wil opnemen vraagt dit tenminste 6 maanden voor het tijdstip van ingang van de opname schriftelijk aan bij de werkgever, onder opgave van de duur en omvang van de opname. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad (OR) een andere aanvraagtermijn vaststellen.

* De werkgever willigt het verzoek in tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich

tegen het opnemen van de gespaarde tijd verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien de werkgever de aanvraag van de werknemer afwijst dan dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren aan de werknemer.

Gezien de aanvraagtermijn van 6 maanden kunnen eventuele roosterproblemen zich over het algemeen niet voordoen. Problemen kunnen ontstaan als meerdere collega's gelijktijdig de gespaarde tijd willen opnemen, of als de aanvragen in de vakantieperiodes vallen en de andere collega's vanwege onderbezetting dan geen vakantie kunnen genieten.

Verder geldt als voorwaarde dat de werknemer bij deelname aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen, zoals bevoegdheid en bekwaamheid.

10. Hardheidsclausule.

Bij eventuele bezwaren geldt de bestaande bezwarenprocedure binnen de kaders van de cao ambulancezorg. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet of situaties waarin de toepassing van deze tijdspaarregeling tot onevenredig nadelige dan wel onbillijke gevolgen voor de individuele werknemer leidt, 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 precedentes voor andere werknemers.

11. 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.

12. Fiscale Wet- en regelgeving

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. Als dit aan de orde is dan overleggen cao-partijen over de uitvoering/invoering hiervan.

13. Harmonisatie met de cao-ziekenhuizen en onderzoek tijdspaarfonds

Uitgangspunt blijft dat de cao ambulancezorg waar mogelijk en gewenst de cao-ziekenhuizen volgt. Dit betekent dat als er in de cao-ziekenhuizen een gelijkwaardige regeling komt over dit onderwerp cao-partijen dan overleggen over omzetting naar die regeling in de cao-ziekenhuizen.

Cao-partijen onderzoeken of het in de nabije toekomst mogelijk en wenselijk is om deel te nemen aan een (zorgbreed) Tijdspaarfonds. Doordat de gespaarde tijd dan extern wordt ondergebracht hoeven de uren niet op de financiële balans van werkgevers te blijven staan. Voor de werknemer heeft dit o.a. als voordeel dat de uren makkelijker meegenomen kunnen worden bij uitdiensttreding.