

Regeling Financiële bijdrage vervroegd uittreden als onderdeel van MDIEU

Inleiding

De Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) is een tijdelijke subsidieregeling voor de duur van vijf jaren, 2021 tot en met 2025. De regeling vloeit voort uit het pensioenakkoord tussen kabinet en sociale partners van 5 juni 2019. De maatwerkregeling kent twee hoofddoelstellingen. Het eerste doel van de MDIEU is een forse impuls te geven aan het duurzame inzetbaarheidsbeleid.

Het tweede doel van de MDIEU is om werkgevers te ondersteunen bij het aanbieden van regelingen voor vervroegde uittreding (RVU) aan oudere werkenden voor wie het doorwerken tot het pensioen te zwaar is geworden. De verantwoordelijkheid voor het aanbieden van een RVU ligt bij de werkgever. MDIEU biedt aan werkgevers binnen het samenwerkingsverband, die knelpunten ervaren bij de financiering van RVU's, ondersteuning in de vorm van tijdelijke financiële bijdrage. Bij knelpunten wordt in elk geval gedacht aan sectoren waarin relatief veel werk wordt verricht dat als zwaar wordt ervaren en aan sectoren met in verhouding veel kleine en (middel)grote werkgevers, die problemen hebben met de financiering van uitkeringen voor eerder uittreden, terwijl hun werknemers daar wel behoefte aan hebben vanwege hun gezondheidssituatie.

De branches sociaal werk en jeugdzorg hebben besloten om deel te nemen aan de tweede doelstelling, het aanbieden van een bijdrage indien gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheden voor de RVU-uitkering. Hiervoor hebben zij beide in de cao een afwegingskader opgenomen, met regeling voor vervroegd uittreden. In de branches is door sociale partners een analyse gemaakt van omvang doelgroep, afweging ten opzichte van bovengemiddelde werklast en ingekaderd op basis van primair procesrollen c.q. cliëntgebonden functies en rollen. Naar de verwachting van de keuzepatronen van oudere werknemers momenteel in de branche en andere branches en de toepassing van het afwegingskader in beide cao's hebben sociale partners voor een omvang van 199 werknemers a gemiddeld 24 maanden onderstaande regeling vormgegeven. Deze zal worden uitgevoerd indien en nadat de MDIEU-subsidie inclusief dit zgn. EU-deel is verleend.

In totaal kan er voor 199 RVU trajecten van gemiddeld 24 maanden een financiële bijdrage aangevraagd worden. Deze regeling is van toepassing voor de sectoren sociaal werk en jeugdzorg waarbij in eerste instantie wordt uitgegaan van een verdeling van 66 aanvragen door werkgevers uit de branche jeugdzorg en 133 uit de branche sociaal werk. De voortgang van de uitputting van de trajecten wordt gemonitord. De verdeling kan door sociale partners worden aangepast.

I. Definities/begrippen

In deze regeling wordt verstaan onder:

Aanvraag: een aanvraag voor een financiële bijdrage voor de kosten van RVU-uitkering.

Aanvrager: de werkgever zoals gedefinieerd in de Cao Sociaal Werk of Cao Jeugdzorg.

AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet.

Betaalbewijs: een kopie bankafschrift van de werkgever waaruit blijkt dat de RVU-uitkering uitbetaald is aan de werknemer.

Datum uit diensttreding: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk is beëindigd.

Deelnemer: degene die op grond van de vaststellingsovereenkomst recht heeft op een RVU-uitkering en aan de voorwaarden van de regeling "Financiële bijdrage vervroegd uittreden" voldoet.

FCB: Het A&O fonds voor werkgevers en werknemers in sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang.

RVU: De regeling die het voor werkgevers mogelijk maakt om met oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat daar een heffing over betaald moet worden (ofwel tot aan drempelvrijstelling). Van 2021 tot en met 2025 betalen werkgevers geen heffing over regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-heffing) tot een bedrag dat netto overeenkomt met de AOW.

Sociale partners: de gezamenlijke cao-partijen van de Cao's Sociaal Werk en Jeugdzorg.

Vaststellingsovereenkomst RVU: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder de werknemer kan deelnemen aan de RVU regeling en aanvullende voorwaarden ten behoeve van deze regeling.

Werkgever: elke werkgever zoals gedefinieerd in de Cao Sociaal Werk of Jeugdzorg, afhankelijk van welke cao op de organisatie van toepassing is.

Werknemer: Een werknemer zoals gedefinieerd in de Cao Sociaal Werk of Cao Jeugdzorg, afhankelijk van de cao die op de werknemer van toepassing is.

II. Publicatie, Looptijd, hoogte en doel

1. Informatie, publicaties en regelgeving over deze regeling worden geplaatst op de website van [FCB](#), Arbeidsmarktfonds FCB | jeugdzorg, kinderopvang, sociaal werk en van de platforms sociaal werk Sociaal Werk werkt! | Voor werkgevers en werknemers ([sociaalwerk-werkt.nl](#)) en jeugdzorg, Jeugdzorg werkt! | Voor werkgevers en werknemers ([jeugdzorg-werkt.nl](#)). De correspondentie tussen de werkgever en FCB loopt voornamelijk via e-mail.
2. De regeling Financiële bijdrage vervroegd uittreden heeft een looptijd van 1 juli 2022 tot en met 18 oktober 2027.
3. Aanvragen op grond van deze regeling kunnen worden ingediend in de MDIEU-projectperiode van 1 juli 2022 tot en met 18 oktober 2024. De RVU dient ook uiterlijk 18 oktober 2024 te zijn gestart.
4. De financiële bijdrage aan de werkgever bedraagt 25 procent van de kosten van de RVU-uitkering, op grond van de bepalingen in deze regeling.
5. Aan de deelnemer wordt door de werkgever met ingang van de uittredingsdatum een maandelijkse uitkering in de zin van de RVU-regeling verstrekt. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
6. Voor de berekening van de maandelijkse uitkering wordt uitgegaan van het volgende:
 - a. Indien het loon van de werknemer gelijk is aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling, vergoedt de werkgever maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt. Indien het loon van werknemer lager is dan de RVU-drempelvrijstelling vergoedt werkgever een bedrag ter hoogte van het loon.
 - b. Voor de berekening van het loon wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ort over een periode tot maximaal drie maanden voor datum uitdiensttreden. Indien dit geen waarheidsgetrouw beeld geeft, kunnen werkgever en werknemer na overleg bepalen dat hiervoor een langere dan wel andere arbeidsperiode meer representatief is.
 - c. In 2024 is de RVU-drempelvrijstelling € 2.182. Deze wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling. De verhoging geldt voor de bijdrage op uitkeringen die op of na 1 januari worden uitbetaald.
7. Ook indien de RVU's niet volledig binnen de MDIEU-projectperiode uit artikel II lid 3 zijn betaald, zal er een vaststelling van de financiële bijdrage plaatsvinden over het totaal aan uitbetaalde en nog aan de deelnemer uit te betalen RVU-bedragen.
8. Het bestuur van FCB kan, na consultatie van sociale partners, besluiten de aanvraagtermijn genoemd in lid 3 te verkorten of te verlengen, bijvoorbeeld in verband met nieuwe voorwaarden vanuit het ministerie, de besteding van het budget of andere, gewijzigde omstandigheden.

III. Voorwaarden

Werkgever:

1. De werkgever valt onder de werkingssfeer van de Cao Sociaal Werk en/of Cao Jeugdzorg.
2. De werkgever moet de cao-bijdrage FCB hebben voldaan.
3. De werkgever dient wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de uitkering RVU en/of financiële bijdrage direct melden aan FCB.
4. De werkgever neemt een financiële voorziening op voor de betaling van de RVU-uitkering.
5. De werkgever overlegt bij de aanvraag een proefsaldi-balans waarop de opgenomen voorziening zichtbaar is.

6. De werkgever overlegt van elk jaar waarop de financiële bijdrage betrekking heeft een jaarrekening / jaarverslag waarin de opgenomen voorziening zichtbaar is.

Werknemer

Voor sociaal werk:

1. De werknemer is op het moment van uittreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De functie van de werknemer valt onder functies en werkzaamheden in het primair proces, in casu tot en met schaal 11.
3. De werknemer dient minimaal vijf jaar in dienst te zijn bij zijn werkgever of rechtsvoorganger van de werkgever.

Voor jeugdzorg:

1. De werknemer is op moment van uittreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De functie van de werknemer valt onder een functie waarin de werknemer direct clientcontact heeft.
3. De werknemer dient direct voorafgaand aan deelname minimaal vijf jaar in de jeugdzorg te hebben gewerkt.

Vaststellingsovereenkomst

In de vaststellingsovereenkomst moet minimaal opgenomen zijn:

- Dat het afwegingskader is doorlopen zoals beschreven in de Cao Sociaal Werk of Jeugdzorg.
- Dat het initiatief van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanuit de werknemer is gekomen.
- Wat de start en eind datum van de uitkering is.
- Wat de ingangsdatum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) is en dat deze maximaal drie jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
- Dat de werknemer, mede aan de hand van de toelichting door de werkgever, de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband en het gebruik van de RVU accepteert.
- Dat de werknemer op de hoogte is van het delen van zijn persoonsgegevens met betrokken partijen.
- Dat en hoe de financiële eindafrekening van de rechten uit de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.
- Dat de werknemer verklaart geen betaalde arbeid te zullen verrichten in de periode dat de werknemer een RVU-uitkering ontvangt.
- Dat de verplichting van maandelijkse betaling aan de werknemer van toepassing is.
- Wat de NAW-gegevens van de medewerker zijn.
- Wat het bankrekeningnummer van de werknemer is waarop de RVU-uitkering wordt gestort.
- Dat de werknemer bekend en akkoord is met alle verplichtingen behorend bij de RVU-uitkering en de verplichting heeft om per direct wijzigingen door te geven die van invloed kunnen zijn op de RVU uitkering.

Aanvraag

1. Aanvragen kunnen uitsluitend digitaal worden gedaan via het daartoe bestemde 'Aanvraagformulier Financiële bijdrage Vervroegd uittreden'.
2. Een aanvraag kan op zijn vroegst twee maanden voor de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden ingediend.
3. Een aanvraag is volledig zodra de volgende documenten zijn ontvangen:
 - Digitaal ingevuld 'Aanvraagformulier Regeling RVU'.
 - Door beide partijen getekende vaststellingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
 - Kopie meest recente loonstrook werknemer van de maand van of direct voorafgaand aan de maand van uitdiensttreding, met hierop het BSN-nummer van de medewerker.
 - Kopie bankafschrift werknemer.
4. De werkgever betaalt maandelijks de RVU uitkering aan de ex-werknemer.
5. Alle voorwaarden zoals beschreven in deze regeling worden getoetst door FCB.
6. Er mag, naast de bijdrage vanuit deze regeling, geen sprake zijn van andere financiële bijdrages voor hetzelfde RVU-traject.
7. De werkgever garandeert waarheidsgetrouwe indiening en gaat akkoord met alle bepalingen en voorschriften die in deze regeling gesteld worden. Indien blijkt dat sprake is van strijdig handelen met deze regeling, de bepalingen of de strekking ervan, wordt de aanvraag niet gehonoreerd. Voorts kan de werkgever geen nieuwe aanvraag indienen.

IV. Aanvraag- en beoordelingsprocedure en betaling

1. De werkgever dient een aanvraag in bij FCB, via het aanvraagformulier op de website. Daarbij vermeldt hij de naam en adresgegevens, KvK-nummer, de naam en contactgegevens van de tekeningsbevoegde, de naam en contactgegevens van de contactpersoon en de grootte van de organisatie.
2. FCB toetst aan de hand van het aanmeldingsformulier of de werkgever voldoet aan de voorwaarden genoemd onder III Werkgever 1. en informeert de werkgever of hij een aanvraag kan indienen. Zo ja, dan ontvangt de werkgever een bericht voor het indienen van de benodigde documenten en stuurt FCB de werkgever het digitale 'Aanvraagformulier Financiële bijdrage vervroegd uittreden'. Indien de werkgever niet voldoet aan de voorwaarden om een aanvraag in te dienen, ontvangt hij een bericht met motivering.
3. De datum van ontvangst van de volledige aanvraag met bewijsstukken is de datum waarop de aanvraag wordt geregistreerd en in behandeling genomen bij FCB.
4. De volgorde van het beoordelen van de aanvragen en het toekennen van een financiële bijdrage, wordt bepaald op grond van de datum ontvangst van een volledige aanvraag. Het principe 'wie het eerst komt wie het eerst maalt' geldt.
5. FCB beoordeelt de aanvraag op grond van de in het artikel III genoemde voorwaarden, de beschikbaarheid van budget en de maximale financiële bijdrage SZW.
6. FCB stuurt binnen drie weken een bericht aan de werkgever of de aanvraag is goedgekeurd. Zo ja dan ontvangt de werkgever een voorlopige toekenning van de financiële bijdrage. Indien de aanvraag niet wordt goedgekeurd ontvangt de werkgever een afwijzing met motivering.
7. Uiterlijk twee weken na afloop van een kwartaal voorziet de werkgever FCB van een document met de bankafschrijvingen van de maandelijkse betalingen aan de werknemer.
8. Na controle van de betalingen ontvangt de werkgever de financiële bijdrage gerelateerd aan de aan de deelnemer uitbetaalde uitkering.

9. Ook indien de RVU-uitkeringen niet volledig binnen de projectperiode zijn betaald, zal er een vaststelling van de financiële bijdrage plaatsvinden over het totaal aan uitbetaalde en nog aan de deelnemer uit te betalen RVU-bedragen.
10. Indien FCB voor de beoordeling van de aanvraag aanvullende informatie nodig acht, is de werkgever verplicht deze te verstrekken. Bij het niet verstrekken van de aanvullende informatie wordt de aanvraag niet in behandeling genomen.

V. Einde op recht financiële bijdrage

1. Het recht op de financiële bijdrage eindigt met ingang van de dag waarop de deelnemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op de financiële bijdrage eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de deelnemer:
 - a. Wederom betaalde arbeid gaat verrichten en wel met ingang van de eerste dag waarop dit plaatsvindt.
 - b. Als zelfstandig ondernemer gaat werken en wel met ingang van de eerste dag waarop dit plaatsvindt.
 - c. Indien blijkt dat er onterecht een financiële bijdrage is betaald behoudt FCB zich het recht om deze terug te vorderen.
3. Ingeval van overlijden van de uitkeringsgerechtigde eindigt het recht op de financiële bijdrage conform de bepaling betreffende doorbetaling bij overlijden in de Cao Sociaal Werk of Jeugdzorg afhankelijk van welke cao op de werknemer van toepassing was, maar is nooit langer dan benoemd in de vaststellingsovereenkomst.
4. Bij faillissement van de werkgever staat FCB garant voor het uitbetalen van de RVU-uitkering aan de werknemer.

VI. Intrekking en wijziging van een besluit

1. Indien de werkgever de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigenbeweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige financiële bijdrage, dan wel tot een reeds lopende , financiële bijdrage worden ingetrokken. Deze werkgever kan tevens worden uitgesloten voor iedere toekomstige financiële bijdrage van FCB.
2. FCB is bevoegd de opgelopen schade, al dan niet bestaand uit teveel betaalde financiële bijdrage, als gevolg van niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen door de werkgever of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, te verhalen op de aanvrager.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan FCB daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de werkgever van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. FCB stuurt aan de werkgever schriftelijk en gemotiveerd een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de werkgever wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is.

VII. Afwijzing, bezwaar

In geval van een afwijzing van de aanvraag, een verhaal of verrekening van de financiële bijdragen door intrekking of wijziging van een besluit, kan de werkgever een schriftelijk gemotiveerd bezwaar indienen bij FCB. Als het volledige subsidiebedrag is verstrekt, dan stopt deze regeling en is er geen mogelijkheid meer tot het maken van bezwaar.

Het bezwaarschrift moet binnen twee weken na ontvangst van de afwijzing casu quo besluit over verhaal of verrekening ontvangen zijn. De werkgever ontvangt binnen twee weken een ontvangstbevestiging van het bezwaar. Het FCB-bestuur beslist op het bezwaar binnen twaalf weken na ontvangst van het bezwaarschrift. De werkgever ontvangt een gemotiveerd besluit. Het besluit van het FCB-bestuur is bindend.

VIII. Slotbepaling

Het FCB-bestuur kan, na consultatie van sociale partners met betrekking tot deze regeling en de toepassing ervan nadere voorwaarden en regels stellen. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of onduidelijk is, beslist het FCB-bestuur, na consultatie van sociale partners.

Deze regeling kan worden aangehaald als: "Regeling Financiële bijdrage vervroegd uittreden".