

## Bijlage 13. Afwegingskader Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

(zie artikel 13.4)

### 1. Aanleiding voor het gesprek:

De werknemer geeft aan dat hij het werk niet meer volhoudt, waarbij te denken valt aan:

- Hoge werkdruk
- Verzuim en uitval
- Lagere productiviteit
- Alle overige voor de werknemer en werkgever relevante punten

De redenen en overwegingen van de werkgever en de werknemer worden vastgelegd.

### 2. De volgende mogelijkheden worden in het gesprek betrokken en alle overwegingen worden vastgelegd.

- Mogelijkheden op basis van de competenties van de werknemer en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken.
- Aangepaste functie
- Andere functie
- Andere werktijden
- Wijziging van de arbeidsomvang
- Gebruik maken van de generatierегeling
- óf vervroegd uittreden.
- Andere manieren om de inzetbaarheid te behouden of vergroten.

### 3. In het geval gebruik wordt gemaakt van de generatierегeling gelden de volgende bepalingen:

- De werknemer bereikt binnen vijf jaar de AOW gerechtigde leeftijd.
- In overleg tussen werknemer en werkgever wordt de minimale omvang van de arbeidsduur bepaald.
- Voorafgaand aan het gebruik van de regeling heeft de werknemer al zijn bovenwettelijke vakantie uren en al zijn vitaliteitsuren ingezet.
- De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname minimaal 5 jaar in de Jeugdzorg hebben gewerkt.

De generatierегeling houdt in dat de werknemer 80% van zijn contracturen mag gaan werken. Hiervoor ontvangt hij 90% salaris.

Als hoofdregel bouwt hij 100% pensioen op. De werknemer mag er ook voor kiezen om 90% pensioen op te bouwen. Dit leidt tot een hoger inkomen omdat er minder pensioenpremie hoeft te worden afgedragen. De pensioen premieverdeling blijft zoals in artikel 11. van deze cao is bepaald.

De uren die vrijkomen worden ingevuld door een andere collega of er vervallen werkzaamheden. Er mag geen sprake van een verhoging van de werkdruk zijn.

Tijdens het gebruik van de generatieregeling bouwt de werknemer wél bovenwettelijk verlof op, op basis van de arbeidsduur (80%).

Het recht op vitaliteitsuren conform de Cao Jeugdzorg komt te vervallen.

De werknemer die gebruik maakt van een generatieregeling kan vervolgens niet gebruikmaken van vervroegd uittreden.

#### 4. Regeling vervroegd uittreden

- De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er op grond van het doorlopen van het afwegingskader geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen;
- 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. De wijze van berekenen van het loon wordt verder gespecificeerd in artikel 6.
- Het is de werknemer niet toegestaan om inkomen te genereren middels het verrichten van werkzaamheden. Het is wel toegestaan om het ouderdomspensioen naar voren te halen en/of vrijwilligerswerk te doen met vrijwilligersvergoeding.
- Alle bepalingen onder artikel 6 zijn ook van toepassing.

#### 5. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

Het gevoerde gesprek wordt vastgelegd, inclusief de aanleiding, overwegingen, gemaakte afspraken, afwegingen en uitwerking en indien van toepassing afspraken over deelname in een generatieregeling of inzake vervroegd uittreden met een vaststellingsovereenkomst.

Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen, dan kan dit geschil worden voorgelegd aan de Commissie van Geschillen van deze cao.

#### 6. Ten aanzien van de regeling vervroegd uittreden gelden de volgende specifieke bepalingen:

##### A. Definities

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

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 -alleenstaanden-AOW.

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.

##### B. RVU-regeling

1. De werknemer is op het moment van uittreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Aan de ex-werknemer wordt door de (ex-)werkgever met ingang van de datum uitdiensttreding een maandelijkse uitkering in de zin van de RVU-regeling verstrekt. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
3. 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 2022 is de RVU-drempelvrijstelling € 1.874. In 2023 bedraagt deze € 2.037. Deze wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling.
4. De werkgever betaalt maandelijks de RVU uitkering aan de ex-werknemer.
5. De werkgever neemt een financiële voorziening op voor de betaling van de RVU-uitkering.

#### C. Vaststellingsovereenkomst

In de vaststellingsovereenkomst moet minimaal opgenomen zijn:

1. Dat het afwegingskader is doorlopen zoals beschreven in de Cao Jeugdzorg.
2. Dat het initiatief van beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanuit de werknemer is gekomen.
3. Wat de start en einddatum van de RVU-uitkering is.
4. Wat de datum uitdiensttreding is en dat deze maximaal drie jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
5. De hoogte van de RVU-uitkering, op basis van artikel B 3.
6. 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.
7. Dat de werknemer op de hoogte is van het delen van zijn persoonsgegevens met betrokken partijen.
8. Dat en hoe de financiële eindafrekening van de rechten uit de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.

9. Dat de werknemer verklaart geen betaalde arbeid te zullen verrichten in de periode dat de werknemer een RVU-uitkering ontvangt.
10. Dat de verplichting van maandelijkse betaling aan de werknemer van toepassing is.
11. Wat de NAW-gegevens van de medewerker zijn.
12. Wat het bankrekeningnummer van de werknemer is waarop de RVU-uitkering wordt gestort.
13. 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.

De vaststellingsovereenkomst is getekend door werkgever en werknemer.

D. Einde RVU-uitkering

1. De RVU-uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de deelnemer de voor hem geldende
2. AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Het recht op de RVU-uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de ex-werknemer:

- 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.
3. Ingeval van overlijden van de ex-werknemer eindigt de RVU-uitkering conform de bepaling betreffende doorbetaling bij overlijden in de Cao Jeugdzorg, maar is nooit langer dan benoemd in de vaststellingsovereenkomst.