
Bijlage 12 Afwegingskader generatierегeling en vervroegd uittreden

Ex artikel 5.13

A. Toepassing afwegingskader

1. Aanleiding voor het gesprek:

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

Vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer spreken werkgever en werknemer minimaal elke 3 jaar over de mogelijkheden en oplossingen om fit en gezond door te kunnen werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

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

- Mogelijkheden op basis van de kerncompetenties 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 op organisatieniveau of de individuele generatierегeling,
 - óf vervroegd uittreden.

B. Uitwerking afspraken uit afwegingskader

Als een werknemer deelneemt aan de generatierегeling op organisatieniveau gelden de bepalingen uit artikel 5.12. Als de werknemer afspraken maakt met de werkgever over een individuele generatierегeling of de mogelijkheid van vervroegd uittreden gelden de volgende richtlijnen:

- 1. Individuele generatierегeling
 - De werknemer gaat korter werken maar blijft minimaal de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur werken; de helft van het salarisverschil wordt door de werkgever doorbetaald;
 - De startdatum ligt maximaal vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - De werknemer die gebruik maakt van een generatierегeling kan vervolgens niet gebruikmaken van vervroegd uittreden;
 - Ook ter bespreking: welke mogelijkheden de toepassing van de individuele generatierегeling biedt om jongere medewerkers in te laten stromen en welke rol de werknemer kan spelen.
- 2. Individuele regeling voor vervroegd uittreden

- Deze bepalingen gelden in lijn met het cao-akkoord 2021 en het pensioenakkoord en zoals vermeld in artikel 5.13 in ieder geval tot en met 31 december 2025.
- De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen;
- De werknemer die deelneemt in een generatieregeling kan niet gebruikmaken van de mogelijkheid vervroegd uittreden, met uitzondering van de werknemer die op 1 mei 2022 al deelneemt of afspraken heeft gemaakt om te gaan deelnemen in een generatieregeling op organisatieniveau;
- 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. Voor de berekening van het loon wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ort over een periode tot maximaal 3 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. De bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling.
- 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 C. 2. zijn ook van toepassing.

C. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

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

Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen wordt dit in een schriftelijk overzicht van redenen en overwegingen vastgelegd. De werknemer behoudt de mogelijkheden conform de bepalingen in deze cao, waaronder die in hoofdstuk 3 en 9.

2. Ten aanzien van de individuele regeling eerder 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 deelname aan de RVU regeling.

B) RVU-regeling

1. De werknemer is op het moment van uitreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Aan de ex-werknemer wordt door de ex-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.
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 2025 is de RVU-drempelvrijstelling € 2.2703. In 2026 is dit € 2.573. 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:

- Dat het afwegingskader is doorlopen zoals beschreven in de Cao Sociaal Werk.
- 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 datum uitdiensttreding is en dat deze maximaal drie jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
- De hoogte van de RVU-uitkering, op basis van artikel B 3.
- 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 werknemer 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.
 - De vaststellingsovereenkomst is getekend door werkgever en werknemer.

D) Einde RVU-uitkering

1. De RVU-uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de ex-werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. 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-werknemers dan eindigt het recht conform de wettelijke bepaling betreffende doorbetaling bij overlijden, maar is nooit langer dan benoemd in de vaststellingsovereenkomst.