

## Nota van wijzigingen Cao SW 2021 -2025

Partijen bij de Cao SW zijn op 17 mei 2021 een Cao overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van het onderhandelaarsakkoord, enkele tekstuele/technische wijzigingen zijn onderstaande wijzigingen in de Cao overeengekomen. De wijzigingen zijn vetgedrukt.

### 1. Wijziging van de looptijd in artikel 1.2 lid 2

#### Artikel 1.2 Werkingssfeer

Lid 2: Deze cao treedt in werking op 1 januari **2021** en heeft een looptijd tot en met 31 december **2025**.

### 2. Wijzigen als gevolg van extra, tijdelijke seniorenregeling

Cao-partijen zijn een extra, tijdelijke, seniorenregeling overeengekomen voor werknemers van 64 jaar en ouder (artikel 6.14). In de cao zijn meerdere artikelen opgenomen die verwijzen naar de seniorenregelingen. Deze artikelen worden gewijzigd:

#### a. *Artikel 4.5 lid 3 (werktijd oudere werknemer).*

Wanneer men gebruik maakt van de extra seniorenregeling kan men geen beroep doen op lid 2 (maximale arbeidsduur per dag van 7,5 uur).

#### Artikel 4.5 Werktijd oudere werknemer

Lid 3: De werknemer kan geen gebruik maken van de onder lid 2 genoemde aanspraak, indien reeds gebruik wordt gemaakt van de regelingen genoemd in artikel 6.11, lid 1, lid 2 en lid 3 en artikel 6.13 lid 1 en lid **2 en artikel 6.14 lid 1** van deze cao.

#### b. *Artikel 6.1 lid 4 (Verlof)*

Aanpassing van verlof als gevolg van gebruikmaken van een seniorenregeling.

#### Artikel 6.1 Verlof

Lid 4: Voor de werknemer wiens arbeidsduur is verminderd als gevolg van gebruikmaking van artikel 6.11 , artikel 6.13 **of artikel 6.14**, wordt het aantal verlofuren vastgesteld met toepassing van lid 1 met dien verstande dat dit lid onmiddellijk met ingang van het seniorenverlof van toepassing is. Het in lid 1 vermelde aantal uren wordt naar evenredigheid verminderd.

### 3. Artikel 5.4, Afspraken loonsverhoging in deze cao

De afspraak is vertaald in een gewijzigd artikel.

#### Artikel 5.4

**Cao-partijen hebben afgesproken dat werkgevers de compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) die zij van het Rijk ontvangen, inzetten om de lonen van werknemers, met meer dan het wettelijk minimumloon, te verhogen.**

4. Wijziging artikel 5.8 lid 1 en lid 2 (Gratificatie)

Cao-partijen hebben geconstateerd dat een werknemer die 25 of 40 jaar in dienst is en dat jubileum viert gedurende het tweede ziektejaar een gratificatie ontvangt op basis van 70% van het loon. Dat is een onwenselijke situatie. In genoemde leden wordt daarom het woord "overeengekomen" toegevoegd. Bij de berekening van de gratificatie tijdens het tweede jaar ziekte wordt uitgegaan van het overeengekomen loon, voorafgaand aan de ziekmelding.

**Artikel 5.8 Gratificatie**

Lid 1: Aan de werknemer wordt bij een diensttijd van 25 jaren een gratificatie toegekend overeenkomend met de helft van het **overeengekomen** loon en de helft van de vakantietoeslag waarop de werknemer in de maand van zijn 25-jarig jubileum aanspraak heeft.

Lid 2: Aan de werknemer wordt bij een diensttijd van 40 jaren een gratificatie toegekend overeenkomend met het **overeengekomen** loon en de vakantietoeslag waarop de werknemer in de maand van zijn 40-jarig jubileum aanspraak heeft.

In de toelichting is opgenomen dat bij de berekening van de gratificatie tijdens het tweede jaar ziekte wordt uitgegaan van het overeengekomen loon, voorafgaand aan de ziekmelding.

5. Artikel 5.9 lid 2 sub a (loongarantie)

De tekst van dit artikel is gewijzigd:

**Artikel 5.9 Loongarantie**

Lid 2: Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien:

- a. het moeten aanvaarden van een **andere passende, maar** lagere functie verband houdt met een toename of wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer;

6. Artikel 5.15 Overlijdensuitkering

Cao-partijen hebben geconstateerd dat de overlijdensuitkering van een medewerker die tijdens zijn 2<sup>e</sup> ziektejaar overlijdt is gebaseerd op het loon voorafgaand aan de dood (= 70% van het loon). Ook hier spreken cao-partijen van een onwenselijke situatie. Het artikel wordt gewijzigd zodat bij overlijden tijdens het 2<sup>e</sup> ziektejaar de overlijdensuitkering wordt gebaseerd op het overeengekomen loon, van voor de ziekte melding.

**Artikel 5.15 Overlijdensuitkering**

Lid 1: Het door te betalen loon als bedoeld in artikel 1.1 lid 3, omvat mede het verlenen van een uitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer ten bedrage van het **overeengekomen** loon over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond.

In de toelichting is opgenomen dat bij de berekening van de overlijdensuitkering tijdens het tweede jaar ziekte wordt uitgegaan van het overeengekomen loon, voorafgaand aan de ziekmelding.

7. Wijzigingen artikel 6.1 Verlof

- a. Aantal dagen verplicht verlof is aangepast van 10 naar 8 dagen.

**Artikel 6.1 Lid 8**

Lid 8: De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor alle werknemers of een groep van werknemers, **acht** dagen per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal 2 perioden van aaneengesloten dagen.

De toelichting is gewijzigd:

**Toelichting artikel 6.1 lid 8 (verplicht verlof)**

De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, **acht dagen** per kalenderjaar als verplicht verlof aanwijzen, verdeeld over maximaal 2 perioden van aaneengesloten dagen.

- b. Toegevoegd lid 13 dat het aankopen van extra verlof regelt.

**Artikel 6.1 lid 13 (nieuw)**

**Lid 13: De werknemer mag jaarlijks vakantie-uren kopen. De volgende bronnen kunnen daarvoor worden uitgeruild;**

- a. het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- b. de vakantiebijslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16, lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- c. de eindejaarsuitkering.

**De werknemer mag jaarlijks maximaal extra vakantie-uren kopen ter hoogte van zijn formele arbeidsduur per week. Eenmaal aangekocht verlof kan niet worden verkocht. De werkgever kan het verzoek tot aankoop van extra verlof gemotiveerd weigeren bij zwaarwegende belangen.**

8. Nieuwe 64-jarigen seniorenregeling (artikel 6.14)

Voor de periode dat de regeling 'eerder stoppen met werken' is afgesproken komen partijen een aanvullende seniorenregeling voor werknemers van 64 jaar en ouder overeen.

**Artikel 6.14 (nieuw) Aanvullende seniorenregeling gedurende de looptijd van de cao**

1. De werktijd per week van de werknemer van 64 jaar en ouder, die een ononderbroken diensttijd heeft van tenminste 5 jaren die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de vermindering van de werktijd, waarbij de onderbreking van 2 maanden of minder niet als onderbreking wordt aangemerkt, wordt, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, op zijn verzoek met 2/5 deel teruggebracht, gemiddeld over 26 weken, met behoud van de formele arbeidsduur onder doorbetaling van 92,5% van het loon.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 dient minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever te worden ingediend.
3. De vermindering van de werktijd per week als bedoeld in lid 1 gaat in op de eerste van de maand volgend op de maand van verjaring.
4. De werknemer die gebruik maakt van lid 1 mag op de datum van vermindering van de werktijd nog 60% van zijn maximale spaarsaldo (1002 uren bij een fulltime dienstverband) over hebben.

5. De werknemer is verplicht het meerdere aan spaarsaldo boven het hiervoor genoemde aantal uren op te nemen, alvorens gebruik te kunnen maken van de seniorenregeling.
6. Voor zover geen gebruik wordt gemaakt van de spaarverlofregeling op of na de ingangsdatum van de seniorenregeling, dient er bij gebruikmaking van de seniorenregeling minimaal een arbeidsduur te resteren van 8 uur per week, gemiddeld over 13 weken.
7. Indien de arbeidsduur van de werknemer in de voorafgaande 5 jaar op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur is vermeerderd, kan alleen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheden genoemd in lid 1 en lid 2 voor het aantal uren dat de werknemer, voorafgaande aan de arbeidsduur-vermeerdering, een dienstverband had.
8. In bijzondere situaties kan worden afgeweken van het gestelde in lid 7.

9. Toelichting seniorenregelingen

Vanwege de nieuwe seniorenregeling is de gehele toelichting herschreven. De wijzigingen zijn hier **niet** vetgedrukt (onderstaande tekst is opgenomen):

**Toelichting Seniorenregelingen**

**6.11 seniorenregeling geldig tot 1 januari 2018**

De 58-, 59- en 61,5-jarigen regelingen konden tot en met december 2017 aangevraagd worden. Deelname aan deze regelingen is na 1 januari 2018 niet meer mogelijk.

**6.13 seniorenregeling geldig vanaf 1 januari 2018**

*60-jarigen regeling:*

De werktijd wordt met 1/5 deel teruggebracht, gemiddeld over 26 weken, met behoud van de formele arbeidsduur onder doorbetaling van 92,5% van het loon.

*62-jarigen regeling:*

De werktijd wordt met 1/5 deel teruggebracht, gemiddeld over 26 weken, met behoud van de formele arbeidsduur onder doorbetaling van 100% van het loon.

**6.14 aanvullende seniorenregeling geldig gedurende de looptijd van de cao (t/m december 2025)**

Gedurende de looptijd van de cao kunnen werknemers van 64 jaar en ouder een verzoek doen tot 64-jarigen regeling.

*64-jarigen regeling:*

Werkijd wordt met 2/5 deel teruggebracht, gemiddeld over 26 weken, met behoud van de formele arbeidsduur onder doorbetaling van 92,5% van het loon.

**Voor deelname aan een van de regelingen gelden de volgende voorwaarden:**

- Werknemers moeten 5 jaar onafgebroken hebben gewerkt in SW-dienstverband, waarbij een onderbreking van de arbeidsverhouding van 2 maanden of minder wordt beschouwd als een onafgebroken dienstverband.
- Er moet een feitelijke arbeidsduur van gemiddeld 8 uur per week over moet blijven. Bij een roostersystematiek van meer of minder dan 8 uur per dag dient de werknemer over een periode van 13 weken gemiddeld 8 uren per week gewerkt te hebben.
- Het verzoek tot deelname aan een van de seniorenregelingen dient minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever te worden ingediend. De regeling gaat in de maand na de maand van verjaring.

- De werknemer moet het te veel aan verlofsaldo opnemen alvorens deel te kunnen nemen aan de seniorenregeling.
  - Maximaal 80% van het verlofsaldo (1336 uur) bij deelname aan de 60 – en 62- jarigen regeling.
  - Maximaal 60% van het verlofsaldo (1002 uur) bij deelname aan de 64-jarigen regeling

#### ***Eigenschappen van de seniorenregelingen***

- De werknemer behoudt de formele arbeidsduur.
- Onder het geldende loon moet worden verstaan het oorspronkelijke salaris van de werknemer vóór het gebruik van de seniorenregeling inclusief eventuele periodieken en cao-verhogingen.
- Om onjuist gebruik van de seniorenregeling te voorkomen is opgenomen dat, indien de arbeidsduur in de voorgaande 5 jaar is vermeerderd, alleen gebruik kan worden gemaakt van het seniorenverlof voor het aantal uren dat de werknemer, voorafgaande aan de arbeidsduurvermeerdering, een dienstverband had.
- Over de periode dat seniorenverlof genoten wordt, wordt geen verlof opgebouwd, de opbouw van verlofuren wordt naar evenredigheid verminderd, conform artikel 6.1 lid 4.
- Bij het gebruik maken van de nieuwe seniorenregeling vervallen de leeftijdsverlofdagen.

Onder bedrijfsbelangen moeten zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen worden verstaan, zoals die bij de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) gelden. Bij een arbeidsduurvermindering in de WAA gelden als zwaarwegende bedrijfsbelangen bij de vermindering van de arbeidsduur, het leiden tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van veiligheid;
- van rooster technische aard.

De wijze waarop de seniorenregeling wordt toegepast, waaronder de inroostering, wordt in overleg met de werknemer bepaald. De werknemer wordt situatie zodanig ingeroosterd dat over een periode van gemiddeld 26 weken, de gemiddelde arbeidsduur wordt teruggebracht met 20% (60 en 62-jarigen) of 40% (64-jarigen).

Van een bijzondere situatie als bedoeld in artikelen 6.11 lid 12, 6.13 lid 10 en 6.14 lid 8 kan in ieder geval worden gesproken als de arbeidsduur is vermeerderd in verband met vermindering van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

#### **Gevolgen gebruikmaken seniorenregeling**

Bij enkele seniorenregelingen wordt het loon wordt verlaagd (artikel 6.11 lid 1 (58-jarigen) en lid 2 (59 jarigen) artikel 6.13 lid 1 (60-jarigen) en artikel 6.14 lid 1 (64-jarigen)). Dat heeft geen gevolgen voor de opbouw van pensioen, maar wel voor socialezekerheidsrechten, de hoogte van de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering (maar niet voor de bodem). De financiële gevolgen voor een individuele werknemer kunnen in kaart gebracht worden.

#### 10. Wijziging van de bedragen in artikelen 7.5a en 7.5b

**Artikel 7.5a** *(eigen bijdrage bij een ter beschikking gestelde vervoersvoorziening)*

De eigen bijdrage bedraagt per **1 juli 2021 € 28,84** netto per maand.

**Artikel 7.5b** *(Het bedrag van 2010)*

De maandelijkse tegemoetkoming is per 1 juli **2021 € 8,66**.

11. Toevoeging 4<sup>e</sup> lid bij artikel 8.2. (Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%)

Sociale partners hebben afgesproken een vierde lid toe te voegen aan artikel 8.2. Tekst is overeenkomstig het onderhandelaarsakkoord.

**Artikel 8.2 Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%**

**Lid 4: De werkgever heeft bij de plaatsing in een andere passende functie als bedoeld in het eerste lid de inspanningsverplichting om de werknemer te plaatsen op een functie waarvan de beloning zoveel als mogelijk overeenkomt met het oude loon van de werknemer.**

12. Aanpassen artikel 13.1, lid 1 (overgangs- en slotbepaling)

De data genoemd in het artikel worden aangepast naar de start van de looptijd van de cao, 1 januari 2021.

**Artikel 13.1 Overgang – en slotbepaling**

Lid 1: Door werkgever en werknemer vóór de inwerkingtreding van deze cao nadrukkelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden op onderwerpen die vóór **januari 2021** niet in de cao waren opgenomen, welke schriftelijk zijn vastgelegd en welke in gunstige zin afwijken van de bepalingen in deze cao, en waarvan de werknemer vóór **1 januari 2021** daadwerkelijk gebruik maakte, worden gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

13. Bijlage 5, de afspraken over de regeling eerder stoppen met werken

Cao-partijen hebben in het kader van duurzame inzetbaarheid van werknemers afgesproken om naar aanleiding van het Pensioenakkoord en de in de cao SW 2019 gemaakte afspraak de mogelijkheden onderzocht om vóór de AOW-gerechte leeftijd te kunnen stoppen met werken. Na het onderzoek zijn partijen op een RVU-regeling 'Eerder stoppen met werken' overeen gekomen:

Werknemers die vallen onder de doelgroep van de RVU -regeling kunnen maximaal twee jaar eerder op eigen verzoek op non -actief gesteld worden. Gebruik maken van de regeling is, conform huidige wet- en regelgeving, mogelijk tot en met 31-12-2025.

De Regeling is als Bijlage 5 opgenomen in de cao-tekst. Hieronder de gehele nieuwe tekst, aangezien er geen wijzigingen zijn is de tekst **niet vetgedrukt**.

## Bijlage 5 Regeling eerder stoppen met werken

### TIJDELIJKE REGELING EERDER STOPPEN MET WERKEN

#### **CAO-PARTIJEN NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:**

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Gelet op de levensverwachting van de doelgroep, het toenemende ziekteverzuim van oudere werknemers en in verband met de overbrugging van de stijgende AOW-leeftijd, willen werkgevers verenigd in de VNG en werknemersorganisaties FNV en CNV Connectief in deze collectieve arbeidsovereenkomst) een regeling treffen om het eerder stoppen met werken, gedurende de periode die de Wet Bedrag ineens, RVU en Verlofsparen toestaat, mogelijk te maken. Deze tijdelijke RVU regeling is de uitwerking van dat voornemen.

#### **Artikel 1 – Definities**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in deze cao. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling en die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 6 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer maandelijks van werkgever ontvangt en wat werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Vrijstellen van werk: de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling neemt op eigen verzoek deel aan de tijdelijke RVU regeling, waarna de werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Gedurende de periode van de deelname aan de tijdelijke RVU regeling blijft de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer bestaan en ontvangt de werknemer een RVU uitkering. In dat geval is sprake van een zogenaamde non-activiteitsregeling (NAR) die voldoet aan de voorwaarden van artikel 22a, lid 3, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964. Op basis van een vooroverleg met de Belastingdienst wordt in dat geval de RVU uitkering gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige arbeid;
6. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de werknemer kan deelnemen aan de tijdelijke RVU regeling, onder andere dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer tijdens deelname aan de tijdelijke RVU regeling in stand blijft en dat de werknemer op eigen verzoek vrijwillig wordt vrijgesteld van werkzaamheden, alsmede de datum vanaf wanneer de werknemer, vanwege deelname aan de tijdelijke RVU regeling, geen werkzaamheden meer verricht voor de werkgever en per wanneer de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer door het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt.

#### **Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling**

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:

- a. in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 op de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal twee jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
  - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf jaar in een dienstbetrekking werkzaam is geweest;
  - c. tijdens de periode van deelname aan de RVU regeling geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)
2. Geen recht op een RVU uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
  3. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal twee jaar na de einddatum, derhalve 31 december 2027.
  4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 24 maanden.
  5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financieel adviseur. De door de werknemer benaderde financieel adviseur kan tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW bij de werkgever declareren.

### **Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering**

1. Aan de werknemer wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De uitkering wordt voor maximaal 24 maanden toegekend.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De maandelijkse bruto uitkering over een volle maand is gelijk aan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag op het moment van betaling van de RVU uitkering of bij een parttime dienstverband naar rato van het dienstverband.
4. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de werknemer betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen);
5. De werknemer ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
7. De werknemer die voorafgaand aan de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
8. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling uit de cao SW aangemerkt als een werknemer met de omvang van de arbeidsovereenkomst direct voorafgaand aan de seniorenregeling.

### **Artikel 4 – Anti-cumulatie**

Tijdens de deelname van de werknemer aan de tijdelijke RVU regeling blijft de werknemer in dienst van de werkgever. Echter, omdat de werknemer op eigen verzoek wordt vrijgesteld van werkzaamheden gelden een aantal bijzondere regels. De werknemer ontvangt geen salaris. In plaats daarvan ontvangt de werknemer een RVU uitkering. Ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van deze regeling en ziek wordt, wordt door de werkgever geen re-integratie activiteiten ontplooid. Tijdens ziekte van de werknemer loopt de betaling van de RVU uitkering door. De werknemer bouwt geen verlof op over de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De werknemer kan geen aanspraak maken op een eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, andere emolumenten of andere faciliteiten van de werkgever, zoals genoemd in de arbeidsovereenkomst, deze cao of



een bedrijfsregeling. Gedurende de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling bouwt de werknemer geen pensioen op en wordt geen pensioenpremie ingehouden en afgedragen.

#### **Artikel 5 - Einde recht op uitkering**

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de werknemer:
  - a. Overlijdt, met ingang van de dag na de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, tenzij het overlijden plaatsvindt binnen twee maanden voorafgaand aan einde van deelname aan de regeling;
  - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter c tijdens de periode van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
  - c. tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, met uitzondering van vrijwilligerswerk waarvoor maximaal een vrijwilligersvergoeding wordt ontvangen als genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964 (2021: € 1.800 bruto per jaar);
  - d. zich tijdens de duur van deelname aan de tijdelijke RVU regeling vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan deze datum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de datum van vrijstelling van werk.
3. Het is niet mogelijk dat de werknemer die deelneemt aan de tijdelijke RVU regeling tijdens of na deelname aan de regeling weer werkzaamheden gaat verrichten voor de werkgever.

#### **Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens**

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever. Als de werknemer opgebouwde verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling. De aanvraagtermijn van drie maanden kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden aangepast op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
2. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever die de aanvraag binnen vier weken honoreert of de periode van drie maanden gemotiveerd verlengt, waarna de deelname aan de tijdelijke RVU regeling wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst die door de werkgever en de werknemer worden ondertekend. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de werknemer bewaard.
3. De werknemer en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering (zoals het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het ontvangen van een (loon vervangende) uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) na de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling).

#### **Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering**

1. De werkgever is bevoegd de uitkering in te trekken of te wijzigen indien de werknemer of zijn nabestaanden niet tijdig of volledige informatie verstrekken die gevolgen kan hebben voor hun uitkering, zoals een verandering in inkomen of door overlijden.
2. De werkgever is, onder andere bij het overtreden van artikel 6 lid 4, bevoegd de geheel of gedeeltelijk onverschuldigde uitkering terug te vorderen bij werknemer of zijn nabestaanden.

3. De werkgever stuurt de werknemer of nabestaanden bij wijziging, intrekken of terugvorderen van de uitkering een schriftelijk gemotiveerd besluit.

**Artikel 8 – Nadere voorschriften**

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling.

**Artikel 9 - Hardheidsclausule**

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

**Artikel 10 – Geschillenregeling**

De werknemer die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de werknemer die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de geschillencommissie wenden zoals bedoeld in artikel 2.5 van de cao SW met het verzoek om een advies.

14. *Gewijzigde loontabel per 1 juli 2020 (zie volgende pagina)*

Het wettelijk minimumloon is per 1 juli 2021 met 0,96% gestegen. Vanwege de afspraken over loonsverhoging zijn de bruto maandbedragen in de slaristabel met een zelfde percentage verhoogd.

**Loonschalen met ingang van 1 juli 2021**

Schaal													
Periodiek	O	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E	F	G	H	I
Start	WML	WML	WML	WML	WML	WML	1809	1809	1976	2145	2281	2688	3065
1		WML	WML	WML	1746	1746	1908	1908	2145	2281	2549	2998	3270
2		WML	WML	WML	1809	1809	1976	1976	2213	2352	2688	3133	3440
3			WML	WML	1875	1875	2078	2078	2281	2416	2827	3239	3577
4			1746	1746	1908	1908	2109	2109	2352	2484	2928	3270	3712
5				1777	1940	1940	2145	2145	2416	2549	2998	3337	3912
6				1809		1976	2179	2179	2484	2618	3065	3440	4104
7						2030		2213	2549	2688	3133	3497	4263
8								2281	2618	2758	3200	3577	4385
9										2827	3239	3644	4577
10											3270	3712	4770
11													4955

Schaal													
Periodiek	O	A	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E	F	G	H	I
15	WMLJ 15	WMLJ 15	WMLJ 17	WMLJ 17									
16	WMLJ 16	WMLJ 16	WMLJ 18	WMLJ 18	868	868							
17	WMLJ 17	WMLJ 17	WMLJ 19	WMLJ 19	1043	1043	WMLJ 20	WMLJ 20					
18	WMLJ 18	WMLJ 18	WMLJ 20	WMLJ 20	WMLJ 20	WMLJ 20	WML	WML	WML				
19	WMLJ 19	WMLJ 19	WMLJ 20	WMLJ 20	WML	WML	WML	WML	WML	WML			
20	WMLJ 20	WMLJ 20	WML	WML	WML	WML	WML	WML	WML	1777			