

CONCEPT RVU REGELING CAO GRAANBE EN VERWERKENDE BEDRIJVEN 2022- 2025

Bijlage bij CAO 2020-2022

versie 19 april 2022

Algemeen

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt ten behoeve van werknemers 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 ondernemingen de mogelijkheid uittredingsregelingen te financieren waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Dit wordt gedaan door een tijdelijke versoepeling van de pseudo-eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (hierna te noemen: “RVU-vrijstelling”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over een regeling op basis van de wet voor vervroegde uittreding voor medewerkers werkzaam onder de Cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven en leggen deze afspraken in onderhavige regeling vast (“de regeling”);

RVU-REGELING CAO GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN 2022-2025

Artikel 1 - Definities

De definities zoals opgenomen in de CAO Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2020 - 2022 zijn van overeenkomstige toepassing op de inhoud van deze regeling. In afwijking en/of aanvulling op deze definities wordt verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd (AOW), zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. RVU-uitkering: het bedrag dat in lijn met de wet door de werkgever aan een medewerker ter beschikking wordt gesteld zonder dat hierover een RVU-heffing is verschuldigd.
3. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en zijn werkgever feitelijk (evt. middels een overeenkomst) eindigt.
4. Overeenkomst: Modelovereenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (zoals de uittredingsdatum en de hoogte van de RVU-uitkering). Modelovereenkomst kan door werkgever gebruikt worden om afspraken vast te leggen.

Artikel 2 – Looptijd

1. De regeling treedt in werking vanaf 1 mei 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat daartoe opzegging is vereist.
2. Rechten en plichten die worden vastgelegd in een overeenkomst gedurende de looptijd van de regeling, eindigen niet door het einde van de looptijd van de regeling.

Artikel 3 - Voorwaarden

1. De medewerker heeft aanspraak op een RVU-uitkering indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:
 - a) de medewerker bereikt in de periode 1 mei 2022 tot en met 31 december 2025 een leeftijd die maximaal drie jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt;
 - b) de medewerker is direct voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam in een 2, 3, 4 of 5-ploegendienst incl. medewerkers van technische dienst die structureel consignatiediensten draaien (structureel = de afgelopen 5 jaar minstens 36 maanden), en is tenminste 20 jaar werkzaam in de sector Graanbe- en verwerkende Bedrijven en is tenminste 10 jaar bij de werkgever werkzaam;
 - c) in verband met de beëindiging van het dienstverband met werkgever zal de medewerker geen WW-uitkering en/of ZW-uitkering aanvragen en/of ontvangen;
 - d) de medewerker ondertekent de overeenkomst die eventueel door werkgever met inachtneming van deze regeling wordt aangeboden. De overeenkomst zal geen bepalingen bevatten die voor de medewerker in negatieve zin afwijken van deze regeling.
2. Deelname aan de regeling geschiedt op vrijwillige basis en brengt mee dat het dienstverband van de medewerker bij werkgever wordt beëindigd met wederzijds goedvinden op initiatief van de medewerker. De medewerker bepaalt zelf – binnen de kaders van de regeling - wat zijn gewenste uittredingsdatum is en derhalve voor welke periode hij een RVU-uitkering wenst te ontvangen. De laatste mogelijke uittredingsdatum is 31 december 2025. Gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband is op grond van de regeling *niet* mogelijk.

3. De afspraken omtrent de beëindiging van het dienstverband en een RVU-uitkering worden schriftelijk vastgelegd. Hiervoor kan de Modelovereenkomst gebruikt worden. Uitgangspunt bij deze afspraken is dat de medewerker arbeid blijft verrichten tot en met de uittredingsdatum.
4. De medewerker die recht heeft op een WGA- en/of een IVA-uitkering en geen loon uit arbeid ontvangt van de werkgever, kan géén aanspraak maken op een RVU-uitkering en is uitgesloten van deelname aan de regeling.
5. De medewerker die recht heeft op een WGA- en/of een IVA-uitkering en tevens loon uit arbeid ontvangt van de werkgever, kan aanspraak maken op een RVU-uitkering uit hoofde van deze regeling naar rato van zijn arbeidsgeschiktheidspercentage.

Artikel 4 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. De periode waarover de RVU-uitkering wordt berekend is de periode vanaf de uittredingsdatum tot de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze periode kan in geen geval meer dan 36 maanden bedragen.
2. De RVU-uitkering kan niet met terugwerkende kracht worden berekend of toegekend.
3. De RVU-uitkering wordt in maandelijkse termijnen bij achterafbetaling uitgekeerd op het bankrekeningnummer van de medewerker gedurende de periode als genoemd in lid 1 van dit artikel en onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De eerste en laatste betaling zullen pro rata plaatsvinden, afhankelijk van de uittredingsdatum en de datum waarop de medewerker zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (in de loop van een kalendermaand).
4. De RVU-uitkering wordt niet als eenmalige uitkering aan de medewerker uitgekeerd.
5. De hoogte van de RVU-uitkering wordt gebaseerd op de periode als genoemd in lid 1 van dit artikel en het maximumbedrag dat op basis van de wet en in lijn met deze regeling door werkgever kan worden uitgekeerd.

***Het maandbedrag van de vrijstelling is gekoppeld aan de netto AOW van een alleenstaande en wordt jaarlijks aangepast*

6. De hoogte van de RVU-uitkering bedraagt nooit meer dan het maximumbedrag dat in lijn met de wet aan de medewerker kan worden uitgekeerd zonder dat hierover een RVU-heffing is verschuldigd.
7. De medewerker die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband heeft, heeft aanspraak op een RVU-uitkering naar rato van zijn arbeidsduur (parttimepercentage) in de maand voorafgaand aan de uittredingsdatum.
8. De medewerker ontvangt periodiek een (digitale) specificatie van de betaalde RVU-uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave, conform de gehanteerde loonadministratie.

Artikel 5 - Einde recht op uitkering

1. Ongeacht hetgeen is bepaald in artikel 3, vervalt de aanspraak op de RVU-uitkering indien:
 - a. de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker vóór de uittredingsdatum rechtsgeldig eindigt;
 - b. de medewerker, ondanks artikel 3 lid 1c, toch een WW- en/of ZW -uitkering aanvraagt. In dit geval vervalt de aanspraak op de RVU-uitkering voortijdig per de datum waarop de medewerker een uitkeringsaanvraag bij het UWV heeft ingediend;
 - c. de medewerker overlijdt in de periode na de uittredingsdatum en voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In dit geval vervalt de aanspraak voortijdig per de datum van overlijden van de medewerker.

Artikel 6 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De medewerker die aanspraak wenst te maken op een RVU-uitkering op grond van de regeling dient minimaal zes (6) maanden (in 2022: minimaal 4 maanden) vóór de gewenste uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in te dienen bij de werkgever, doch maximaal achttien (18) maanden voor de gewenste uittredingsdatum.
2. De aanvraag wordt vervolgens door de werkgever beoordeeld. Indien de medewerker voldoet aan de gestelde voorwaarden, kan door de werkgever aan de medewerker een overeenkomst worden verstrekt waarin de afspraken over de beëindiging van het dienstverband en de RVU-uitkering schriftelijk zijn uitgewerkt.
3. De werkgever zal de medewerker die kwalificeert voor deelname aan deze regeling eenmalig aanbieden financieel advies in te winnen over de consequenties van deelname aan de regeling. De

financieel adviseur is naar keuze van de werkgever. De kosten hiervan kunnen worden vergoed vanuit het Sociaal Fonds en/of de werkgever, zoals beschreven in artikel 9.4 van de Cao.

4. De werkgever beoordeelt de aanvraag van de medewerker binnen 4 weken na indiening van de aanvraag. Eventueel kan de werkgever aanvullende informatie of stukken opvragen bij de medewerker.

5. De werkgever zal van de medewerker verlangen dat hij, dan wel zijn nabestaanden, informatie verstrekt aan de werkgever waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de RVU-uitkering. Indien deze informatie niet, of niet tijdig aan de werkgever wordt verstrekt heeft de werkgever het recht betaling van de RVU-uitkering op te schorten dan wel stop te zetten.

Artikel 7 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de RVU-uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan de werkgever deze onverschuldigde betaling terugvorderen van de medewerker (dan wel diens nabestaanden). Bij onverschuldigde betaling van de RVU-uitkering wordt het *bruto* bedrag van de RVU-uitkering teruggevorderd. Indien en voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met eventueel nog verschuldigde betalingen aan de medewerker (dan wel diens nabestaanden).

Artikel 8 – Anti-cumulatie

1. De medewerker die gebruikt maakt van de regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (ontslag)vergoeding in verband met het einde van de arbeidsovereenkomst op basis van een wettelijke regeling, regeling op basis van de CAO Graanbe- en Verwerkende Bedrijven en/of een bij werkgever geldend sociaal plan.

2. Deelname aan de regeling staat niet in de weg aan de mogelijkheid van werkgever om vóór de uittreedingsdatum over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de medewerker op basis van rechtsgeldige gronden. Zie ook artikel 5.1.a.

Artikel 9 – Financiering

1. De regeling wordt gefinancierd door de werkgever.

Artikel 10 – Nadere voorschriften en wijziging

1. De werkgever is, in overleg met de vakorganisaties, bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de regeling.

2. In die gevallen waarin de regeling niet voorziet, handelt de werkgever naar de geest van de regeling en zal hiervan niet voor de werknemer in negatieve zin afwijken.

3. Indien de wet en/of gerelateerde regelgeving na inwerkingtreding van deze regeling wijzigt en hierdoor de kosten van de werkgever door toepassing van de regeling zouden stijgen, dan kan de medewerker niet langer een beroep doen op de regeling. In dat geval zullen Cao-partijen terstond met elkaar in gesprek treden om te komen tot een aangepaste regeling, waarbij het waarborgen van de RVU-uitkeringsrechten van de medewerker uit hoofde van deze regeling als uitgangspunt dient. Vorenstaande zal geen afbreuk doen aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker op basis van een reeds gesloten overeenkomst, tenzij door de werkgever rechtsgeldig een beroep kan worden gedaan op artikel 6:248 BW.

-----//-----