

UITKERINGSREGLEMENT ZWARE BEROEPENREGELING ZIEKENHUIZEN¹

Artikel 1 - Definities

In dit uitkeringsreglement wordt verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: ieder, die bij werkgever in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
3. Werkgever: organisatie zoals bedoeld in artikel 1.1.1.a van de “Cao ziekenhuizen” die besloten heeft de regeling toe te passen.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen op grond van de regeling.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die voldoet aan de voorwaarden van de regeling en gemaakte afspraken en daarom recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels eenzijdige opzegging door de werknemer eindigt.
7. Zwaar beroep: een functie opgenomen in bijlage I
8. Cao: collectieve arbeidsovereenkomst ziekenhuizen van 1 juli 2021 tot en met 31 januari 2023.
9. Cao partijen: werkgever en vakbonden
10. Vakbonden: FNV, statutair gevestigd te Utrecht, CNV Connectief (CNV), statutair gevestigd te Utrecht, NU'91, statutair gevestigd te Nieuwegein, FBZ, statutair gevestigd te Utrecht.
11. Vrijwilligerswerk: Een vrijwilliger is iemand die:
 - voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
 - die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
 - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
 - een sportorganisatie of
 - een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en – alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964
12. De regeling: de tijdelijke RVU regeling zoals vastgelegd in dit reglement.

¹ Vrouwelijke en mannelijke werknemers zijn gelijkwaardig. Waar 'werknemer' staat, kan dus ook 'werkneemster' worden gelezen. Bij 'hij' ook 'zij'.

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 juli 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal zes maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is geweest in een zwaar beroep (zie functie lijst in bijlage I); en
 - c. 15 jaar voorafgaande aan het moment van deelname tenminste 10 jaar werkzaam is geweest bij een werkgever, zoals in artikel 1.1.1 a van de cao. Wanneer niet aan deze voorwaarde is voldaan, geldt dat sprake moet zijn van een dienstverband van in totaal tenminste 25 jaar bij een werkgever, zoals bedoeld in artikel 1.1.1 a van de cao, aan te tonen door de werknemer zelf; en
 - d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
 - e. voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk.; en
 - f. zich voor, op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel een bestaande onderneming voortzet.
2. Deelname aan de regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de regeling. Als de werknemer op eigen verzoek korter dan de voor hem geldende wettelijke periode wil deelnemen aan de regeling, dan geldt een minimale periode van deelname van zes maanden.
3. Recht op een uitkering heeft de werknemer met een gedeeltelijke WGA-uitkering, die voldoet aan de voorwaarden van lid 1, voor het loon uit arbeid dat hij naast de uitkering ontvangt. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een ZW- of een IVA-uitkering.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 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 bedraagt het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum en werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een voltijdse arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week zoals beschreven in artikel 6.1 van de cao.
4. Deelname aan de regeling start per de eerste van de maand.
5. In de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt wordt een pro rata RVU uitkering betaald in de verhouding: datum AOW-gerechtigde leeftijd gerelateerd aan het aantal kalenderdagen van de betreffende maand.

6. De betaling vindt plaats tegen het einde van de maand, conform artikel 7.1.4. lid 1 van de cao.
7. De bestaande en toekomstige maandelijkse bruto uitkeringen worden geïndexeerd conform het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. De uitkering bedraagt nooit meer dan het van heffing vrijgestelde bedrag in de zin van voornoemd artikel.
8. De uitkering wordt maandelijks door werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
9. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.
10. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van het aantal contracturen het moment van indienen van het verzoek tot deelname ten opzichte van de voltijdsnorm zoals genoemd in lid 3 van dit artikel. Een verminderde werkweek door deelname aan een generatierегeling wordt daarbij buiten beschouwing gelaten, evenals een verminderde werkweek door minder werken in het laatste jaar voor aanvraag van de RVU-uitkering (zonder deelname aan een Regeling Generatiebeleid zoals in Bijlage D van de cao ziekenhuizen). Van de regeling zijn uitgesloten werknemers die vanaf van 20 januari 2022 met de werkgever een afspraak hebben gemaakt over deelname aan een Regeling Generatiebeleid zoals in Bijlage D van de cao ziekenhuizen.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt, tenzij de uitkeringsgerechtigde samenleefde met een partner zoals bedoeld in artikel 1.1 van de cao. In dat geval ontvangt de partner, bij leven, de uitkering gedurende de resterende periode;
 - b. in weerwil van artikel 2 lid 1 letter f in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet;
 - d. zich voor, op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt met ingang van de eerste dag waarop hij als zelfstandige werkzaam is, dan wel een bestaande onderneming voortzet.

Artikel 5 – Verzoek om deelname aan de regeling

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient maximaal zes maanden en minimaal één maand plus de geldende opzegtermijn voor de uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek in bij werkgever om te beoordelen of aan de criteria voor deelname aan de regeling wordt voldaan.

2. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en vergezeld van bewijsstukken waaruit blijkt dat de werknemer 15 jaar voorafgaande aan het moment van deelname tenminste 10 jaar werkzaam is geweest bij een werkgever, zoals in artikel 1.1.1 a van de cao. Wanneer niet aan deze voorwaarde is voldaan, geldt dat sprake moet zijn van een dienstverband van in totaal tenminste 25 jaar bij een werkgever, zoals bedoeld in artikel 1.1.1 a.

Artikel 6 - Beslissing voldoen aan voorwaarden

1. De werkgever beslist binnen twee weken na ontvangst van het verzoek of aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling wordt voldaan. De beslissing wordt schriftelijk aan de werknemer medegedeeld door het uitreiken van een verklaring dat aan de voorwaarden voor deelname wordt voldaan. Als naar het oordeel van de werkgever niet aan de voorwaarden voor deelname wordt voldaan, wordt dit schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen twee weken een beslissing te nemen, zal de werknemer hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de beslissing genomen zal worden.
2. De werknemer die het niet eens is met een besluit van werkgever kan een daartoe strekkend bezwaar indienen bij de Commissie sociale begeleiding bij de eigen werkgever (artikel 14.6 van de cao).
3. Alleen volledige aanvragen worden door werkgever in behandeling genomen.
4. Onvolledige aanvragen moeten opnieuw worden ingediend. Hierbij geldt, na aanvulling van de onvolledige aanvraag, als binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.

Artikel 7 – Definitief deelnemen aan de regeling

1. Om definitief kunnen deelnemen moet werknemer, die voldoet aan alle voorwaarden van de regeling het dienstverband, tijdig en rechtsgeldig beëindigen door eenzijdige opzegging.
2. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering verklaart zich akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
3. De uitkeringsrechtige verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het aanvragen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) voor, op of na de uittredingsdatum.
4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 3, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van werkgever alle informatie 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.

Artikel 8 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. Werkgever is bevoegd de door werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, terug te vorderen van de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan werkgever 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 betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden 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. Werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 9 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.

Artikel 10 - Nadere voorschriften

Cao-partijen zijn bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de regeling.

Artikel 11 – Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van cao partijen in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kunnen cao partijen besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer. In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelen cao partijen naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 12 - Anti-cumulatie

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

BIJLAGE I Functielijst zwaar beroep ziekenhuizen

Om te bepalen of sprake is van een "zwaar beroep", maken cao-partijen gebruik van het FWG 3.0 systeem. Op basis van dit systeem zijn de functies in de ziekenhuizen beschreven, en met het systeem zijn de functies gewaardeerd en ingedeeld. Daarmee is voor iedere functie vast te stellen onder welke kernfunctie* de functie van de medewerker valt.

Onder de Zware beroepenregeling vallen die functies die gerelateerd zijn aan de door cao-partijen vastgestelde lijst met kernfuncties *en* waarbij sprake is van een score op het gezichtspunt Inconvenienten bij het onderdeel Fysieke belasting met een B of hoger.

**Een kernfunctie is een verzamelnaam voor sterk op elkaar gelijkende functies (naar doelstelling en inhoud), zoals die in landelijk functieonderzoek FWG zijn aangetroffen. Elke kernfunctie kent een reeks kaderteksten. De kaderteksten geven een beknopt overzicht welke niveaus per kernfunctie worden onderscheiden.*

In individuele gevallen kan voor wat betreft het instromen in de Kaderregeling worden afgeweken van de voorwaarde van het verrichten van fysiek zware arbeid, waarbij geldt dat de duurzame inzetbaarheid van de betreffende werknemer steeds in het geding moet zijn. Of daarvan sprake is, is voorbehouden aan de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige of een andere deskundige.

Kernfunctie
Anesthesiemedewerker
Apothekersassistent
Beeldvormend radiotherapeutisch laborant
Beveiliging
Ergotherapeut
Facilitair medewerker
Geneeskundig specialist profielarts (wo SEH-arts)
Gipsverbandmeester
Huishoudelijk medewerker
Kok
Kraamverzorgende
Laborant / medisch analist
leidinggevende facilitair bedrijf
Medewerker apotheek
Medewerker bloedafname
Medewerker centrale sterilisatie
Medewerker laboratorium
Medewerker magazijn
Medisch assistent
Medisch ondersteunend specialist
Medisch technicus
Oefen-/fysiotherapeut
Oogheelkundig paramedicus

Operatieassistent
Physician assistant
Technicus
Verloskundige
Verpleegkundig consulent
Verpleegkundig specialist
Verpleegkundige algemene ziekenhuiszorg
Verpleegkundige bewaking ziekenhuiszorg
Verpleegkundige spoedeisende ziekenhuiszorg
Verzorgende behandelcentrum of verpleeghuis
Zorgmedewerker intra en extramurale zorg

Indien cao partijen bij de uitvoering van de regeling constateren dat een kernfunctie toegevoegd moet worden, kan de functielijst tussentijds aangepast worden. Beide cao partijen kunnen daarvoor het initiatief nemen. De initiatiefnemer doet de andere cao partij een gemotiveerd voorstel. Als cao partijen daartoe gezamenlijk besluiten wordt de functie vanaf dat moment aan de lijst toegevoegd.

BIJLAGE II Aanvraagformulier Tijdelijke RVU regeling ziekenhuizen

AANVRAAGFORMULIER TIJDELIJKE RVU REGELING ZIEKENHUIZEN (inleveren bij HR)

Naam	
Geboortedatum	
ID	
Functie	

Hierbij geef ik aan dat ik gebruik wil maken van de RVU regeling ziekenhuizen

AOW datum ²	
Aantal maanden voor AOW deelnemen	
Startdatum deelname	

Naam :

Datum :

Handtekening :

² Kan eenvoudig opgezocht op: <https://www.svb.nl/nl/aow/aow-leeftijd/uw-aow-leeftijd>

In te vullen door HR

Datum ontvangst	
Criteria	Voldoet ja/nee
in de periode 1 juli 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal één maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt	
in dienstbetrekking (oftewel, op basis van een arbeidsovereenkomst) werkzaam is bij werkgever	
direct voorafgaand aan de uittredingsdatum in een dienstbetrekking bij werkgever werkzaam is in een zwaar beroep (zie functielijst)	
Is 15 jaar voorafgaande aan het moment van deelname tenminste 10 jaar werkzaam geweest bij een werkgever, zoals in artikel 1.1.1 a van de cao. Wanneer niet aan deze voorwaarde is voldaan, geldt dat sprake moet zijn van een dienstverband van in totaal tenminste 25 jaar bij een werkgever, zoals bedoeld in artikel 1.1.1 a, aan te tonen door de werknemer zelf	
in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW)	
voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk	
Goedgekeurd	Ja/nee
Actie:	gereed

BIJLAGE III Voorbeeld opzegbrief

Naam werkgever>
T.a.v. <afdeling/naam>
<Adres >
<Postcode en plaats>

<Plaats en datum>

Onderwerp: Opzegging arbeidsovereenkomst

Geachte heer, mevrouw <Naam>,

Door middel van deze brief wil ik u mededelen dat ik mijn arbeidsovereenkomst opzeg met inachtneming van de voor mij geldende opzegtermijn per <a. vul hier de laatste dag van de maand in waarin je arbeidsovereenkomst eindigt>.

De reden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst is dat ik per <b. vul hier de eerste dag van de maand in waarin je gaat deelnemen aan de regeling> gebruik ga maken van de regeling, zoals opgenomen in het reglement 'RVU regeling Ziekenhuizen'. Ik verzoek u mij de ontvangst van deze brief schriftelijk te bevestigen en zorg te dragen voor een correcte afwikkeling van mijn arbeidsovereenkomst.

Met vriendelijke groet,

<Handtekening werknemer>

<Naam en adres werknemer>