

Besluit SOGGZ

Ter uitvoering van de afspraak bij de cao ggz 2021-2024 zoals verwoord in de preambule hebben cao-partijen FNV, CNV, FBZ, NU'91 en de Nederlandse ggz het onderstaande 'Reglement tijdelijke subsidieregeling voor RVU afspraken bij zware beroepen in de ggz 2022' vastgesteld.

Deze onderliggende afspraak luidt als volgt (bron preambule cao ggz 2021- 2024):

RVU: door de werkgever kan in voorkomende gevallen bij het maken van maatwerkafspraken in het kader van duurzame inzetbaarheid, de verruimde mogelijkheid voor het treffen van een regeling vervoegd uittreden (door het tijdelijk vervallen van de rvu heffing) worden betrokken. Dit onderdeel wordt bij de uitwerking van de sectoranalyse betrokken, zodat hier eventueel ook in het kader van de MDIEU-subsidie middelen voor beschikbaar komen.

Reglement tijdelijke subsidieregeling voor RVU afspraken bij zware beroepen in de ggz 2022

Algemeen

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om met medewerkers RVU afspraken te maken is de bestaande extra RVU heffing van 52% (naast de gebruikelijke heffingen) onder voorwaarden opgeschort tot en met 2025. Daarnaast is recentelijk via de MDIEU subsidieregeling een extra impulsbudget (met aanvullende voorwaarden) voor werkgevers beschikbaar gesteld, alleen op sectoraal niveau aan te vragen, onder andere strekkend tot subsidiëring van ten hoogste 25% van de directe RVU uitkeringskosten.

In de cao ggz hebben cao partijen afgesproken de mogelijkheden van deze MDIEU subsidieregeling te benutten, en via het O&O fonds ggz is een sectorale subsidieaanvraag ingediend en toegekend. Vanaf 1 november 2022 is subsidie voor ongeveer 130 RVU afspraken beschikbaar, gebaseerd op 25% subsidie van de directe uitkeringskosten met een looptijd van maximaal 24 maanden voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd (berekend op basis van een gemiddelde deeltijdfactor van 0,8). Afspraken worden gemaakt op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Deze subsidie is beschikbaar op aanvraag voor bij de Nederlandse ggz aangesloten werkgevers voor het maken van RVU afspraken voor medewerkers die langdurig een zwaar beroep in de ggz hebben vervuld, en wordt toegekend op volgorde van ontvangst van de aanvraag door de werkgever tot zover als het beschikbare subsidiebudget reikt.

Om te voldoen aan het criterium "langdurig een zwaar beroep in de GGZ hebben vervuld" dient een werknemer in de 15 jaar voorafgaande aan het moment van deelname tenminste 10 jaar werkzaam te zijn geweest in een zwaar beroep bij een werkgever, zoals in artikel 1 van hoofdstuk 11 in de cao GGZ benoemd. Wanneer niet aan deze voorwaarde is voldaan, kan werknemer ook aan het criterium voldoen als geldt dat sprake is van een dienstverband van in totaal tenminste 25 jaar bij een werkgever, zoals bedoeld in artikel 1 van hoofdstuk 11 in de cao GGZ, waarbinnen de werknemer 10 jaar in een zwaar beroep werkte.



Artikel 1 – Definities

1. AOW gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a lid 1 van de Algemene Ouderdomswet.
2. Medewerker: de in hoofdstuk 11 artikel 2 van de cao ggz bedoelde medewerker, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Werkgever: de formeel bij de Nederlandse ggz aangesloten werkgever die de cao ggz toepast.
4. Zwaar beroep in de ggz: belastende functie volgens de definitie in de cao ggz; direct cliëntgebonden functie in de begeleiding, verzorging, verpleging of behandeling van cliënten, of schoonmaker of beveiliging.
5. Overeenkomst: de overeenkomst waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van artikel 670b boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarin de wens van de medewerker tot eerder uittreden en het verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vastgelegd.
6. Uitkering: het bruto bedrag dat de medewerker zal ontvangen op grond van een overeenkomst binnen het kader van dit reglement.
7. Uitkeringsgerechtigde: de (oud)medewerker die een onherroepelijk aanbod volgens dit reglement heeft geaccepteerd.
8. Uittredingsdatum: de dag waarop de gehele arbeidsovereenkomst feitelijk middels eenzijdige opzegging door de werknemer eindigt.
9. Cao: de collectieve arbeidsovereenkomst ggz.
10. Cao partijen: de Nederlandse ggz, FNV, CNV, FBZ en NU'91.

Artikel 2 – spelregels indienen aanvraag door werkgever

1. Werkgever heeft vrijwillig een herroepelijk RVU aanbod gedaan aan de medewerkers die aan de voorwaarden van deze regeling voldoen en die hebben verklaard hiervan gebruik te willen maken op basis van vrijwilligheid.
2. Aanvragen kunnen vanaf 1 november 2022 tot 1 juli 2024 digitaal worden ingediend via het aanvraag internetportaal van het O&O fonds ggz. Deze worden behandeld in volgorde van ontvangst en voor zover het voor de ggz beschikbare subsidiebedrag reikt.
3. Met de toekenning van het volledige aangevraagde subsidiebedrag wordt het aanbod van de werkgever onherroepelijk. Bij geen of gedeeltelijke toekenning kan de werkgever het aanbod herroepen.
4. De subsidie wordt uitbetaald na ontvangst van afschrift(en) van de overeenkomst(en) zoals bedoeld onder artikel 1 lid 5 (definities).

Artikel 3 - voorwaarden deelname regeling

1. Het aanbod van de werkgever is onherroepelijk geworden of niet door de werkgever herroepen.
2. De RVU afspraak wordt schriftelijk vastgelegd en de medewerker stemt in met het verstrekken van een afschrift door de werkgever aan het O&O fonds ggz.
3. De RVU afspraak start per de 1^e dag van een kalendermaand.
4. De minimale deelnameduur is zes maanden.



5. De medewerker die van een aanbod binnen het kader van dit reglement gebruik wil maken:
 - a. bereikt in de periode van 1 november 2022 tot en met 1 juli 2024 een leeftijd die maximaal 24 maanden en minimaal zes maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd ligt, vanaf welke leeftijd de deelname kan starten;
 - b. is voorafgaand aan de uitredingsdatum 10 jaar werkzaam (geweest) in een zwaar beroep en tevens ten minste 15 jaar in dienst bij de werkgever, dan wel 25 jaar werkzaam in de ggz (in dienst van een werkgever zoals benoemd in artikel 1 van hoofdstuk 11 van de cao ggz);
 - c. doet in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep en een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);
 - d. vestigt zich voor op of na de uitredingsdatum niet als ondernemer, verkrijgt geen inkomsten uit onderneming als zelfstandige en zet geen bestaande onderneming voort;
 - e. heeft geen recht op een ZW of IVA uitkering;
 - f. kan bij samenloop met een eventuele WGA uitkering alleen gebruik maken van het aanbod voor zover het uren en loon uit arbeid naast de WGA uitkering betreft.
 - g. verstrekt onverwijld uit eigen beweging of op eerste verzoek van de werkgever, zowel voor op als na de (beoogde) uittredingsdatum, alle relevante informatie die van invloed kan zijn op het vaststellen van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering volgens dit reglement.

Artikel 4 - gevolgen deelname regeling

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering toegekend met ingang van de uittredingsdatum.
2. De uitkering bedraagt bij een voorafgaand voltijd (of groter) dienstverband het genoemde maximumbedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. Bij een voorafgaand deeltijd dienstverband wordt de uitkering naar rato van het aantal formeel vastgelegde contracturen direct voorafgaand aan de uittredingsdatum berekend.
3. Indien het bedrag uit het vorige lid wordt geïndexeerd worden lopende uitkeringen op gelijke wijze geïndexeerd.
4. De betaling van de uitkering vindt maandelijks plaats op hetzelfde moment als waarop de gebruikelijke salarisbetaling bij de (voormalig) werkgever plaatsvond, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
5. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijkse (digitale) specificaties van de uitkering en een (digitale) jaaropgave.
6. In de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt wordt de uitkering verlaagd door vermenigvuldiging met de breuk, met het aantal kalenderdagen in de betreffende maand tot aan de AOW datum als teller en het totaal aantal kalenderdagen in die maand als noemer.
7. Bij tussentijdse betalingsonmacht van de (oud)werkgever door faillissement of surséance van betaling staat het O&O fonds financieel garant voor continuering van de resterende overeengekomen uitkeringen zonder dat de (verhaals)aansprakelijkheid formeel wordt overgenomen. Hierbij staat de Nederlandse ggz garant voor de administratieve uitvoering van de maandelijkse uitbetalingen.



8. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde verplicht om uit zichzelf onverwijld dan wel op eerste verzoek van de (oud) werkgever aan die laatstgenoemde alle relevante informatie te verstrekken waarvan redelijkerwijs aangenomen kan worden dat die van invloed kan zijn op het recht, de hoogte en/of de duur van de uitkering, zowel voor op als na de uittredingsdatum. Hier valt in elk geval onder het aanvaarden van een (nieuw) dienstverband, het verrichten van (nieuwe) werkzaamheden als zelfstandige, het aanvragen/ontvangen van een WW uitkering.
9. Een eventueel onverschuldigd betaalde uitkering zal worden teruggevorderd tenzij de werkgever zwaarwegende redenen heeft om daar van af te zien.
10. Wanneer in dit verband sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of een ander strafbaar feit dan kan de (oud) werkgever daarvan aangifte doen. Daarnaast kan de eventuele schade worden verhaald middels een civielrechtelijke procedure.

Artikel 5 – Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering eindigt met ingang van de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt eerder dan de in het vorige lid genoemde datum indien de uitkeringsgerechtigde:
 - a. vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd komt te overlijden;
 - b. op of na de uittredingsdatum niet meer voldoet aan de voorwaarden zoals omschreven onder artikel 3, lid 6 sub c en d;
 - c. op of na de uittredingsdatum een (nieuw) dienstverband aangaat of voortzet;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer, inkomsten als zelfstandige uit onderneming verwerft, dan wel een bestaande onderneming voortzet.

Artikel 6 – Anti-cumulatie

De uitkeringsgerechtigde kan geen aanspraak maken op enige andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (de beëindiging van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregeling, en/of anderszins.

artikel 7 - Nadere voorschriften

Cao partijen zijn bevoegd dit reglement tussentijds aan te passen indien zij dit noodzakelijk achten voor een verantwoorde uitvoering.

Artikel 8 – Hardheidsclausule

Indien toepassing van dit reglement naar het oordeel van cao partijen tot een onbedoelde en evident onbillijke situatie zou leiden, kunnen cao partijen op verzoek van de werkgever besluiten tot afwijking van – of een aanvulling op – de bepalingen van dit reglement.

artikel 9 – Slotbepaling

Dit reglement kan worden aangehaald als het 'Reglement tijdelijke subsidieregeling voor RVU afspraken bij zware beroepen in de ggz 2022'.

