BIJLAGE VIII: RVU-regeling 1 jan 2026 – 31 dec 2028

Inleiding

Carglass® en Vakorganisaties hebben, als onderdeel van CAO afspraken, afgesproken om in lijn met het landelijke pensioenakkoord oudere medewerkers de keuzemogelijkheid te geven om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Deze regeling heet de RVU-regeling, voorheen de bedrijfs-AOW genoemd.

Het deelnemen aan de RVU-regeling vindt plaats op vrijwillige basis en is de keuze van de medewerker. De RVU-regeling is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Carglass® en stelt mensen zo in staat om op eigen initiatief eerder te stoppen met werken.

In deze regeling hebben we de spelregels en voorwaarden voor de RVU-regeling voor Carglass® vastgelegd. Deze regeling is gedurende de looptijd van deze regeling gekoppeld aan de CAO van Carglass®.

Aanleiding & context

- In het onderhandelaarsakkoord “gezond naar het pensioen” van 18 oktober 2024 (hierna te noemen: het RVU-akkoord) zijn onder andere afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken. In het RVU-akkoord is afgesproken de RVU-regeling meer te richten op medewerkers met zwaar werk en deze beheerst in te zetten. Het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO valideert de door sociale partners gedefinieerde doelgroep van de RVU-regeling. In het RVU-akkoord is tevens afgesproken dat elke 3 jaar een ijkmoment plaatsheeft, voor het eerst op 31 december 2028. Op het ijkmoment wordt de RVU-regeling door het kabinet en de sociale partners geëvalueerd. Concluderen genoemde partijen tijdens het ijkmoment dat bijsturen niet tot de gewenste ontwikkeling heeft geleid, dan maken zij afspraken over nadere bijsturing of kan het kabinet besluiten de RVU-drempelvrijstelling aan te passen, af te bouwen of te beëindigen;
- Het bepaalde in artikel 32ba lid 7 en verder Wet op de loonbelasting 1964 (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot in principe een permanente facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

<u>Definities</u>

De definities omschreven in de cao van Carglass® zijn van toepassing. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

a) **AOW-gerechtigde leeftijd**: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
b) **Medewerker**: die gebruik maakt van de RVU-regeling.
c) **Werkgever**: de werkgever die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 8 van dit artikel.
d) **RVU-Uitkering**: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat medewerker zal ontvangen en medewerker en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
e) **Uitkeringsgerechtigde**: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.

f) **Zwaar beroep**: de functies die zijn opgenomen in de lijst met zware beroepen
Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en zijn werkgever feitelijk door de vaststellingsovereenkomst eindigt.
g) **Vaststellingsovereenkomst**: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).
h) **Genderneutraliteit**: Vrouwelijke en mannelijke medewerkers zijn gelijkwaardig. Waar 'medewerker' staat, kan dus ook 'medewerkster' worden gelezen. Bij 'hij' ook 'zij'.

1. Looptijd

RVU-regeling heeft voor wat betreft de ingangsdatum van de uitkering een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De regeling eindigt als zodanig van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Partijen hebben de intentie om deze regeling ook na 31 december 2028 voor te zetten mits dit op basis van de uitkomst van het ijkmoment door kabinet en sociale partners mogelijk is. Indien op basis van de uitkomsten van het ijkmoment en de besluitvorming hieromtrent nodig is, zullen aangepast afspraken voor de voortzetting worden gemaakt. Tevens zullen partijen uiterlijk 7 maanden voor de einddatum overleg hebben over eventuele interne wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de toepassing van de regeling na 31 december 2028.

Het is een standaardregeling, waarbij afwijken alleen kan indien dit uitdrukkelijk is aangegeven / afgesproken.

2. Wie kan deelnemen?

Om in aanmerking te kunnen komen voor de RVU-regeling regeling geldt dat:

- én de medewerker binnen maximaal 36 maanden zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

- én de functie is opgenomen in de lijst met zware beroepen*;

- én tenminste 5 jaar werkzaam bij Carglass is en op het moment van uittreden de functie vervult die valt in de lijst met zware beroepen of gedurende het dienstverband bij Carglass minimaal 8 jaar werkzaam is geweest in functie die aangemerkt is als zwaar beroep.

- de medewerker in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Ziektewet (ZW); en

- de medewerker voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk en / of dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet.

- de medewerker zich voor, op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, tenzij er sprake is van een voorzetting van een bestaande onderneming en deze niet valt onder zware beroepen en niet concurrerend is.

Lijst met zware beroepen

Door cao-partijen, gebruikmakend van de uitkomsten van de werkgroep en de validatie-uitkomsten vanuit het Expertise Centrum Zwaar Werk van TNO, zijn de volgende functies aangemerkt als zwaar beroep in relatie tot deze regeling:

Hoofdmonteur	Hoofdmonteur large
Senior Monteur	Service monteur

Voorbehoud: In het RVU-akkoord is tussen het kabinet en de sociale partners afgesproken dat RVU-afspraken altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep bevatten, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria. Mocht een functie die door cao-partijen als zwaar beroep wordt aangemerkt in het kader van de onderbouwing aan de hand van objectieve zwaar werk criteria en/ of validatie door de onafhankelijke, derde partij (TNO) negatief worden geadviseerd, dan treden cao-partijen in overleg over de afbakening van de doelgroep.

Als een functie niet kan worden onderbouwd aan de hand van objectieve zwaar werk criteria en/of door TNO niet als zwaar beroep wordt aangemerkt, dan kunnen medewerkers, na een besluit van cao-partijen, met deze functie niet langer deelnemen aan de RVU-regeling. Een definitief toegekende uitkering in de periode tot de ontvangst van het advies van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over de validiteit van de afbakening wordt geëerbiedigd.

3. Aanvraag doen

Een aanvraag tot deelname wordt minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum van de RVU-regeling door de medewerker schriftelijk ingediend. Deelname aan de RVU-regeling vangt aan per de 1e van de maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 6 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt.(De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald.)

4. Besluit over aanvraag

Het uitgangspunt voor deelname is wederzijdse goedkeuring. Na ontvangst van de aanvraag, wordt binnen 1 maand een beslissing genomen over de ingangsdatum. Als een aanvraag wordt uitgesteld, wordt dit gemotiveerd.

Een aanvraag kan alleen worden uitgesteld op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Uitstel van de gewenste ingangsdatum is vanwege noodzakelijke overdracht en/of organisatorische impact mogelijk voor een periode van maximaal 3 maanden.

5. Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst

Medewerker en leidinggevende maken afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling. De medewerker gaat uit dienst bij Carglass® met het doel van de RVU-regeling gebruik te gaan maken.

Carglass® en de medewerker ondertekenen een vaststellingsovereenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken ten aanzien van de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst vast te leggen. De medewerker kan daarna aanspraak maken op een maandelijkse uitkering RVU-regeling.

6. De uitkering

Bij deelname aan de RVU-regeling ontvangt de medewerker een maandelijkse uitkering via ADP. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de hoogte van de van toepassing zijnde AOW uitkering en indien nodig bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU-heffing.

Indien medewerker gebruik maakt van de generatiepactregeling, zoals opgenomen in de CAO zal de grondslag voor de berekening van de uitkering de oorspronkelijke contracturen van voor de ingangsdatum van de generatiepact regeling, zijn.

De uitkering eindigt automatisch bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum. Bij het overlijden vóór de AOW gerechtigde leeftijd ontvangt de echtgenote of geregistreerd partner een maand ter hoogte van het rvu bedrag.

7. (Medische) Deeltijders

Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling gaan deelnemen ontvangen de uitkering naar rato en gebaseerd op hun bestaande dienstverband. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders).

8. Anti-cumulatie

De RVU-regeling kan niet cumuleren met andere regelingen die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan Carglass®.

Er vindt geen compensatie of anderszins plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de RVU-regeling. De RVU-regeling wordt niet door werkgever uitbetaald, maar door de in artikel 6 genoemde partij.

9. Financieel adviesgesprek

De werkgever vindt het van belang dat de medewerker die deelneemt aan deze RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van het verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering en/of Ziektewetuitkering en met de consequenties voor de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen.

Bij indiening van de aanvraag biedt de werkgever de mogelijkheid tot een financieel adviesgesprek bij een door werkgever gekozen partij.

10. Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende medewerker. Of er kan in een dergelijke situatie bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de extra fiscale ruimte vanwege knellende situaties.

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).

11. Geschillenregeling

De medewerker die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de klachtencommissie wenden met het verzoek om een advies. De klachtencommissie komt uiterlijk binnen 6 weken met een advies en bestaat uit een afvaardiging van werkgever, OR en vakbonden.

Voor akkoord ondertekend door partijen op << datum>>

Namens Carglass®

Joyce Couzijn
People Director

Namens CNV vakmensen

Sharon van Boxmeer
Bestuurder CNV

Hans van den Heuvel
Voorzitter CNV

Namens FNV Metaal

Dennis Vereggen
Bestuurder FNV