

Regeling zware beroepen umcs - definitief

Versie na vaststelling LOAZ 25-9-2023

Preambule

De regeling zware beroepen is overeengekomen binnen de kaders van de 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' en de 'Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)'. De regeling is overeengekomen voor de periode 1 november 2022 tot en met 31 december 2025.

Artikel 1 - Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Medewerker: de medewerker zoals bedoeld in artikel 1.1. van de cao, met dien verstande dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Werkgever: de in artikel 1.10 van de cao bedoelde werkgever.
4. De regeling: de tijdelijke Regeling Zware Beroepen, zoals vastgelegd in deze bijlage van de Cao umc; hierna te noemen 'de regeling'.
5. Uitkering Zware Beroepen: het bruto bedrag dat werknemer zal ontvangen op grond van de regeling; hierna te noemen 'de uitkering'.
6. Uitkeringsgerechtigde: de medewerker die voldoet aan de voorwaarden van de regeling en gemaakte afspraken en daarom recht heeft op een Uitkering Zware Beroepen.
7. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels eenzijdige opzegging door de werknemer eindigt.
8. Zwaar beroep: een functie opgenomen in bijlage I.
9. Cao: collectieve arbeidsovereenkomst universitair medische centra
10. Cao-partijen: werkgever en vakbonden.
11. Vrijwilligerswerk: Een vrijwilliger is iemand die voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is, dat wil zeggen die niet in dienstverband of '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. Vakbonden: CNV Connectief, FBZ, FNV Zorg en Welzijn, LAD en NU'91.

13. Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze regeling, heeft de medewerker die:
 - a. in de periode 1 november 2022 tot en met 31 december 2025 op de 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 tenminste één jaar op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever werkzaam is geweest in een zwaar beroep (zie functie lijst in bijlage I); en
 - c. een functie uitoefent in maximaal functieschaal 11; en
 - d. tenminste 20 deelnemersjaren heeft in de pensioenregeling van de umc's (ABP) en/of het Pensioenfonds Zorg & welzijn (PFZW), aan te tonen door de medewerker zelf met behulp van het daarvoor geldende format; en

- e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
 - f. voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk; en
 - g. zich voor, op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel een bestaande onderneming voorzet.
2. Deelname aan de regeling is vrijwillig. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de regeling. De maximale periode is 36 maanden en de minimale periode voor deelname aan de regeling is zes maanden.
 3. De medewerker met een gedeeltelijke WGA-uitkering, die voldoet aan de voorwaarden van lid 1, heeft recht op een uitkering voor het gedeelte 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 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 werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week zoals beschreven in artikel 1.1 van de cao.
4. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een onvolledige arbeidsduur heeft (parttime), heeft recht op een uitkering naar rato van het aantal contracturen op het moment van indienen van het verzoek tot deelname ten opzichte van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 3 van dit artikel. Indien in de 12 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de regeling de arbeidsomvang is verhoogd, geldt het aantal contracturen dat de medewerker had op de laatste dag voorafgaand aan deze verhoging. Voor de medewerker die op 31 oktober 2022 deelneemt aan een generatieregeling (bijvoorbeeld 80-90-100) wordt de vermindering van de werkweek door deelname aan deze generatieregeling daarbij buiten beschouwing gelaten.
5. Deelname aan de regeling start per de eerste van de maand.
6. In de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt wordt een pro rata uitkering betaald, waarbij het aantal kalenderdagen vanaf de eerste van de maand tot de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt wordt gedeeld door het totaal aantal kalenderdagen van de betreffende maand.
7. De betaling vindt maandelijks plaats op het moment waarop gebruikelijk de salarisbetaling plaatsvond bij de werkgever.
8. 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.
9. De uitkering wordt maandelijks door werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
10. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

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 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 medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling kan op zijn vroegst zes maanden voor de uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek indienen bij de werkgever om te beoordelen of aan de criteria voor deelname aan de regeling wordt voldaan.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van een daartoe bestemd aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en vergezeld van bewijsstukken waaruit blijkt dat de medewerker in totaal tenminste 20 deelnemersjaren heeft in de pensioenregeling van de umc's (ABP) of het Pensioenfonds Zorg & welzijn (PFZW).

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. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen twee weken een beslissing te nemen, zal de medewerker hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode (maximaal vier weken) waarbinnen de beslissing alsnog genomen zal worden.
2. De medewerker die het niet eens is met een besluit van de werkgever kan een daartoe strekkend bezwaar indienen bij de Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen .
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 datum binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.

Artikel 7 - Definitief deelnemen aan de regeling

1. Om definitief te kunnen deelnemen beëindigt de medewerker die voldoet aan alle voorwaarden van de regeling zijn arbeidsovereenkomst tijdig en rechtsgeldig door eenzijdige opzegging, rekening houdend met de geldende opzegtermijn.
2. De medewerker 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 uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de 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

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de degene 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.

2. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.

3. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

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 (m.i.v. 1 januari 2024)

1. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, handelt de werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van zijn kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).
2. Indien de bepalingen of uitvoering van deze regeling naar het oordeel van de werkgever in een individueel geval zou leiden tot een onredelijke situatie, kan de werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende medewerker. Iedere medewerker kan de werkgever schriftelijk en gemotiveerd vragen om deze hardheidsclausule toe te passen.
3. De werkgever neemt binnen 12 weken na ontvangst een besluit op het beroep op de hardheidsclausule. De werkgever deelt het besluit schriftelijk en gemotiveerd mede aan de medewerker. Als de medewerker volgens artikel 12 een bezwaarschrift tegen het besluit indient, toetst de Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen het besluit van de werkgever marginaal.

Artikel 12 - Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen

1. De medewerker of uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die betrekking heeft op de toepassing van deze regeling en die hem betreft, kan schriftelijk bezwaar maken bij de landelijke geschillencommissie Regeling Zware Beroepen, met het verzoek om terug te komen op een beslissing op grond van deze regeling. De geschillencommissie bestaat uit drie personen: de NFU en de vakbonden benoemen ieder één commissielid die vervolgens gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter benoemen.
2. De Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen brengt schriftelijk en gemotiveerd een zwaarwegend advies uit aan de werkgever. Hiervan wordt een afschrift verstuurd aan de medewerker of uitkeringsgerechtigde.
3. De Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen legt zijn werkwijze vast in een reglement.

Artikel 13 - Anti-cumulatie

De medewerker 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 umc's

Funciefamilie/normfuncties	Beroepsnamen
<i>Funciefamilie Verpleging en Verzorging</i>	
zorghulp 2, afdelingsassistent 3	Zorghulp/zorgassistent
zorgassistent	Verzorgende
verzorgende 5	Kraamverzorgende
verzorgende 6	Verpleegkundige,
	Gespecialiseerd verpleegkundige (MC,HC,IC,CCU,NEON, SEH, Diabetes, Onco, Hemat, Obstetrie, Dialyse, Transfer, orgaandonatie enz. enz.)
verpleegkundige 7	Sociaalpsychiatrisch verpleegk
verpleegkundige 8a, 8b	Verpleegkundig expert/practitioner
Verpleegkundig consulent 8	Verpleegkundig consulent

verpleegkundige intensieve zorg 8b	Verpleegkundig specialist
verpleegkundige intensieve zorg 9a	Verpleegkundig teamleider (mits >50 % werkzaam in zwaar beroep)
verpleegkundige intensieve zorg 9b	
verpleegkundig consulent 9b	
Research verpleegkundige	
Verpleegkundig wetenschapper	
verpleegkundig specialist 10	
<i>Functiefamilie Analytisch (m.u.v. research analist)</i>	Laboratoriumassistent
Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 11	Analist
Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 10	Biotechnicus (analist)
Analist 8	
Analist 7	
Analist 6	
Analist 5	
Analytisch assistent 4	
Laboratorium assistent 2	
<i>Functiefamilie Facilitair (muv ICT en de centrale telefonist)</i>	
facilitair medewerker 2	Kok/Dieetkok
facilitair medewerker A3	Huishoudelijk medewerker/ Servicemedewerker/Bandhulp/Afwashulp/Afdelings assistent
facilitair medewerker B3	Cateringmedewerker/Medewerker restauratieve voorziening
facilitair medewerker 4	Voedings- en huishoudassistent
facilitair medewerker 5	Facilitair medewerker/Logistiek medewerker
facilitair medewerker 6	Medewerker steriele medische hulpmiddelen
Sterilisatiemedewerker 4	Beveiliging/Medewerker beveiliging
Medewerker restauratieve vz 3	Technicus/Instrumentatie-technicus/Versnellertechnicus
Medewerker restauratieve vz 5	Werkvoorbereider/uitvoerder/servicemonteur/operator/
Technisch medewerker 5	
Technisch medewerker 7	
medisch instrumentatie technicus 6	

medisch instrumentatie technicus 8	
Losse functienamen	
<i>Operatieassistenten</i>	Operatieassistent
<i>Anesthesiemedewerkers</i>	Anesthesiemedewerker/Sedatie praktijk specialist/Klinisch perfusionist
<i>Verloskundigen</i>	Verloskundige
<i>Radiodiagnostisch laborant</i>	Radiodiagnostisch/therapeutisch/nucleair laborant
<i>Radiotherapeutisch laborant</i>	Radiodiagnostisch/therapeutisch/nucleair laborant
<i>Physician assistant</i>	
<i>Fysiotherapeut</i>	
<i>Ergotherapeut</i>	
<i>Oefentherapeut</i>	
Gipsverbandmeester	
(ambulant) sociotherapeut	

Indien cao-partijen bij de uitvoering van de regeling constateren dat een functie 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.
