

Hoofdstuk 14 Activeringsregeling (per 1 juli 2015) en pensioen

A Activeringsregeling

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt ontslagen wegens:
 - vermindering of beëindiging van de werkzaamheden; of
 - reorganisatie; of
 - onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie, waarbij deze onbekwaamheid dan wel ongeschiktheid niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is,is een activeringsregeling van toepassing.
2. De activeringsregeling bestaat uit een aanvulling op de WW-uitkering (conform artikel 1 – lid 4) en de wettelijke transitievergoeding.
3. In geval van onbekwaamheid dient de werknemer 15 jaar of langer bij de werkgever in dienst te zijn. Onder onbekwaamheid wordt geen arbeidsongeschiktheid verstaan.
4. De aanvulling op de WW-uitkering wordt uitsluitend toegekend indien de werknemer recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet als gevolg van ontslag wegens één van de in lid 1 genoemde redenen.

Artikel 2 De wettelijke transitievergoeding

1. De wettelijke transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk.
2. De wettelijke transitievergoeding kan alleen tijdens boventalligheid worden aangewend voor scholing, outplacement en coaching en wordt in overleg met de werknemer ingezet zodra duidelijk is dat sprake is van boventalligheid, mogelijk leidend tot een ontslag als bedoeld in artikel 1.
3. Inzet gericht op van-werk-naar-werk is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Bij boventalligheid wordt (een deel van) de voor betrokken werknemer geldende transitievergoeding aangewend voor het vinden van ander werk.
4. Hiertoe stelt werkgever in overleg met de werknemer een individueel activeringsplan op, gericht op van werk naar werk. Hoe de transitievergoeding hiervoor wordt benut maakt deel uit van dit plan. Het deel van de transitievergoeding dat niet besteed is voor het van-werk-naar-werk traject wordt bij eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgekeerd.

Artikel 3 Nieuwe arbeidsovereenkomst bij andere werkgever

1. De boventallig verklaarde werknemer, die voor de formele ontslagdatum met wederzijds goedvinden zijn arbeidsovereenkomst beëindigt om een functie bij een andere werkgever te aanvaarden, heeft in afwijking van artikel 1, recht op de WW-aanvulling als hij binnen de voor hem geldende aanvullingsperiode, als aangegeven in artikel 4, werkloos wordt en een WW-uitkering krijgt toegekend.
- 2.a. De werknemer aan wie de werkgever schriftelijk meedeelt dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op een van de gronden die genoemd zijn in het artikel 1, krijgt als hij een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op het lagere salaris tot de hoogte van de aanvulling conform artikel 5 en voor de duur overeenkomstig artikel 4.
- 2.b. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en recht heeft op de aanvulling op de WW uitkering conform deze activeringsregeling en vervolgens een andere dienstbetrekking aanvaard, blijft recht houden op een aanvulling op het lagere salaris én de WW-uitkering die hem voor het mindere deel wordt toegekend, tot de hoogte van de aanvulling conform artikel 5 en voor de resterende duur overeenkomstig artikel 4.
3. De duur van deze nieuwe arbeidsovereenkomst wordt op de totale duur van de WW-aanvulling in mindering gebracht. Tijdens de resterende periode van de WW-aanvulling is de resterende staffel conform artikel 5 – lid 2 van toepassing.

Artikel 4 Duur van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die wordt ontslagen op grond van een van de redenen genoemd in artikel 1, en recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet ontvangt een aanvulling op de WW-uitkering.
2. De duur van de aanvulling bedraagt 1 maand voor elk vol dienstjaar dat de werknemer in dienst is geweest bij de betreffende werkgever en diens rechtsvoorgangers, met een maximum van 38 maanden, zie artikel 4 – lid 4.
3. De werknemer die 15 jaar of langer bij de werkgever in dienst is geweest, ontvangt eenmalig twee extra maanden aanvulling, met dien verstande dat de maximum duur van de aanvulling 38 maanden bedraagt.
4. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 en artikel 1 – lid 3 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van instellingen die zijn aangesloten bij GGZ Nederland, de Nederlandse Zorgfederatie of hun rechtsvoorgangers mee.
5. Is de duur van de WW-periode korter dan de aanvullingsperiode als bedoeld in lid 2 en 3 dan ontvangt de werknemer een uitkering van de werkgever (hoogte en duur conform artikel 5 – lid 2).
6. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken dan wel de door werknemer gewenste pensioendatum en daarbij op de datum van het ontslag tenminste 15 jaar in dienst bij de instelling is geweest, wordt de duur van de aanvulling verlengd tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel de pensioendatum. De aanvulling vindt, na het aflopen van de WW-periode, plaats op basis van de IOW-uitkering van de

werknemer. Voor de werknemer die voldoet aan de vereisten van dit lid bedraagt de totale verlengde uitkering 70% van het laatstgenoten salaris tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel pensioendatum. De wettelijke transitievergoeding maakt deel uit van de verlengde uitkering en cumuleert niet.

Artikel 5 Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De hoogte van de aanvulling op de WW uitkering is gerelateerd aan de duur van de aanvulling, zoals opgenomen in artikel 4 lid 2 en 3.
2. De hoogte van de WW uitkering en aanvulling tezamen bedraagt gedurende de eerste zes maanden 100%, de daarop volgende drie maanden 80%, de daarop volgende 24 maanden 75% en de daarop volgende vijf maanden 70% van laatstgenoten salaris, voor zover de werknemer recht op aanvulling heeft.
3. Het salaris waarop de aanvulling op de WW-uitkering of IOW-uitkering is gebaseerd wordt geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling.
4. Onder salaris wordt verstaan: het netto inkomen dat wordt afgeleid van de som van het salaris, de vakantiebijslag daarover en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de dagloonregeling Werkloosheidswet.

Artikel 6 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich, na aanzegging van het ontslag, direct als werkzoekende in te schrijven bij het UWV.
2. De werknemer is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verwerven, tenzij hij aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer is verplicht aan de werkgever direct het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten op te geven. Desgevraagd verschaft hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken.

Artikel 7 Vermindering van de aanvulling op de WW-uitkering

1. Op de WW-aanvulling, als bedoeld in artikel 5, wordt in mindering gebracht:
 - uitkeringen op basis van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten en de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Zelfstandigen;
 - inkomsten uit arbeid (arbeidsovereenkomst) of bedrijf.
2. Een eventuele straffkorting op de Werkloosheidswet wordt niet gecompenseerd via de aanvulling op de WW-uitkering.

Artikel 8 Vervallen van de WW-aanvulling

1. De WW-aanvulling vervalt:
 - met ingang van de dag volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-leeftijd bereikt, dan wel eerder met ouderdomspensioen gaat
 - wanneer de werknemer aanspraak maakt op invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit het recht op de activeringsregeling is ontstaan;
 - als de werknemer niet aan de hem in artikel 6 opgelegde verplichtingen voldoet;
 - als de uitkering op basis van de Werkloosheidswet of een van de andere in artikel 7 lid 1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de werknemer niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de WW-aanvulling opgeschort.
2. De WW-aanvulling kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - de voormalig werknemer onvoldoende meewerkt aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - geacht kan worden dat de voormalig werknemer zich duurzaam in het buitenland heeft gevestigd.

Artikel 9 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan de nabestaanden eenmalig een uitkering verstrekt. Deze heeft de omvang van de WW-aanvulling die over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.

Artikel 10 Uitbetaling van de activeringsregeling

1. De aanvulling op de WW-uitkering wordt maandelijks uitbetaald met inachtneming van H7B, artikel 16, lid 1 en 3.
2. Het eventuele restant van de wettelijke transitievergoeding (zie artikel 2) wordt uitbetaald bij einde dienstverband.
3. Er is geen cumulatie van een ontbindingsvergoeding, een afkoopregeling of een uit de wet voortvloeiende vergoeding en de wettelijke transitievergoeding als bedoeld in art 1 lid 2.

Artikel 11 Pensioen tijdens activeringsperiode

De werknemer die ervoor kiest om gedurende de activeringsperiode het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voort te zetten, ontvangt van de werkgever een bijdrage van 50% van de verschuldigde pensioenpremie (op basis van de premiegrondslag).

Artikel 12 Overgangsbepaling

Werknemers die voor 1 juli 2015 boventallig zijn verklaard kunnen kiezen voor het toepassen van de wachtgeldregeling zoals die van toepassing was tot 1 juli 2015. Zij ontvangen hier bovenop geen transitievergoeding. Deze keuze moet uiterlijk vóór 1 oktober 2015 gemaakt zijn. Bestaande afspraken van vóór 1 juli 2015 worden gerespecteerd.