



branchevereniging van zorgorganisaties

verpleeghuiszorg | zorg thuis | revalidatie en herstel | jeugd

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ingediend op <https://www.internetconsultatie.nl/wetbedragineens>

9 december 2019

Betreft: Reactie van ActiZ, branchevereniging van zorgorganisaties op de internetconsultatie
Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

Conceptreactie wetsvoorstel Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen

ActiZ is content met het wetsvoorstel, met name met de voorstellen over RVU en verlofsparen. ActiZ en sociale partners in de branche VVT hebben dit najaar een nieuwe CAO afgesloten waarin duurzame inzetbaarheid en geleidelijk minder werken richting pensioen centraal staan. Ook is afgesproken om het mogelijk te maken om, in lijn met hetgeen hierover in het Pensioenakkoord 2019 is opgenomen, na 45 jaar werken in de sector Zorg & Welzijn met pensioen te kunnen gaan. Deze contour-afspraken gaan ActiZ en sociale partners in het komende jaar uitwerken in een concrete regeling waarbij als nadrukkelijk randvoorwaarde geldt dat wet- en regelgeving dit niet moet belemmeren, eerder moet faciliteren. Dit wetsvoorstel is dan ook voor de uitwerking van onze cao-afspraken van groot belang. Graag maken wij van de gelegenheid gebruik om het volgende in te brengen.

Tijdelijke vrijstelling RVU-boete

- Deze maatregel is begrijpelijkerwijs generiek vormgegeven, maar wij benadrukken dat afspraken tussen werkgever en werknemer over eerder stoppen met werken met wederzijds goedvinden worden gemaakt. Daarbij moet maatwerk het uitgangspunt zijn.
- Via het Wetsvoorstel wordt een gedeeltelijke vrijstelling van de RVU-heffing van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 geïntroduceerd. Wij constateren dat in de Memorie van Toelichting niet wordt ingegaan op de situatie dat een vertrekvergoeding niet als RVU kwalificeert. Dit terwijl in het arrest van de Hoge Raad van 22 juni 2018 is bevestigd dat een vertrekvergoeding in veel gevallen niet als een RVU kwalificeert. Dat en in welke gevallen een vertrekvergoeding niet als een RVU kwalificeert, blijkt eveneens uit recent door de Belastingdienst gepubliceerd beleid in de Handreiking voor de interpretatie van het begrip "Regeling voor vervroegde uittreding" als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964, versie 28 december 2018. Graag zien wij bevestigd dat met het Wetsvoorstel geen wijziging is beoogd van de wijze waarop de Belastingdienst beoordeelt of een vertrekvergoeding als RVU kwalificeert.

Verlofsparen

De verruiming van 50 naar 100 weken verlofsparen is een maatregel die ons ruimte geeft om uitwerking te geven aan eerder genoemde cao-afspraken in onze branche. Er zijn echter nog enkele aandachtspunten waarvoor wij uw aandacht vragen in de uitwerking van de regelgeving.



- Het zorgbedrijf is een 24x7 continue bedrijf. Dat brengt met zich mee dat werknemers niet standaard verlof hebben op, door de overheid vastgestelde, rust- en feestdagen. Als een werknemer op een rust- of feestdag verlof wil hebben dan dient deze verlof op te nemen. Dat brengt met zich mee dat er minder verlof gespaard kan worden dan de gemiddelde werknemer in Nederland kan sparen. Wij vinden een compensatie hiervoor reëel: een werknemer in de zorg zou een ruimere spaarmogelijkheid moeten hebben dan de standaard 100 weken / 250 dagen. De spaarmogelijkheid zou moeten worden uitgebreid met het (gemiddeld) aantal rust- en feestdagen dat in Nederland is vastgesteld.
- In het 24x7 zorgbedrijf werken werknemers veel in onregelmatige diensten. Daarover wordt conform de zorg-cao's onregelmatigheidstoelage (ort) betaald. Volgens vaste rechtspraak wordt de ort ook doorbetaald over opgenomen (vakantie)verlofuren op dagen/uren waarover gedurende het verrichten van arbeid ort verschuldigd zou zijn. Een werknemers mag namelijk geen negatieve financiële drempel ervaren als deze vakantie wenst op te nemen. Het is echter niet reëel en ongewenst dat verlofuren die in het kader van verlofsparen opzij worden gezet en worden opgenomen, zouden moeten worden gewaardeerd tegen het actuele uurloon inclusief ort. De opname van het spaarverlof is namelijk geen opname voor vakantie. Wij zien graag dat dit expliciet in de (lagere) regelgeving vast wordt gelegd.
- In het kader van de uitwerking van onze cao-afspraken hebben wij afgesproken om een brancheregeling voor verlofsparen onder te brengen bij een derde partij, zodat werknemers onder meer beschermd zijn tegen insolventie van werkgevers. In dat kader verzoeken wij u om, voor zover nodig, belemmeringen weg te nemen die het uitvoeren van een verlofspaarregeling door pensioenfondsen en pensioenuitvoerders in de weg staan.

Met vriendelijke groet,

mr. P.A. van Aken
ActiZ, team Arbeid

p.van.aken@actiz.nl
085-0772048