**MODELOVEREENKOMST ZWAAR WERK REGELING (RVU) CAO GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE VASTSTELLINGSOVEREENKOMST EX ARTIKEL 7:900 BW**

**TEVENS BEËINDIGINGSOVEREENKOMST EX ARTIKEL 7:670b BW**

**DE ONDERGETEKENDEN:**

1.

de onderneming **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (naam), gevestigd en kantoorhoudende te \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (postcode) **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (adres), te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (naam), **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (functie), hierna te noemen: “werkgever ”;

en

2.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (naam), geboren op **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (datum), wonende te **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (plaats) **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (postcode) aan **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (adres), hierna te noemen: “werknemer”;

Hierna gezamenlijk te noemen “partijen”.

**NEMEN HET VOLGENDE IN AANMERKING:**

a. De werknemer is sinds \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (datum) bij de werkgever in dienst, laatstelijk op basis van

een arbeidsovereenkomst voor \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in de functie van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. De overeengekomen arbeidsduur bedraagt\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Het salaris van de werknemer bedraagt € \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bruto per 4 weken / 1 maand (doorhalen wat niet van toepassing is), exclusief 8% vakantiegeld, 3 % vaste jaarlijkse uitkering en overige emolumenten;

b. De werknemer heeft aangegeven gebruik te willen maken van de Zwaar Werk Regeling (RVU) voor de Gemaksvoedingindustrie. Werknemer en werkgever hebben vastgesteld dat werknemer voldoet aan de voorwaarden van de Regeling

OF:

De werknemer heeft aangegeven gebruik te willen maken van de Zwaar werk regeling (RVU) voor de Gemaksvoedingindustrie. Werknemer en werkgever hebben vastgesteld dat werknemer niet voldoet aan artikel 2 lid 1 sub b van de voorwaarden van de Regeling, maar hebben conform artikel 2 lid 1 sub c van de Regeling afgesproken dat de werknemer desondanks gebruik kan maken van de Zwaar werk regeling (RVU) en de Regeling van toepassing is;

c. De werkgever in verband met deelname van de werknemer aan de Zwaar werk regeling (RVU) voor de

Gemaksvoedingindustrie, rekening houdend met de voorwaarden van de regeling, een bedrag aan werknemer ter beschikking zal stellen;

d. De werkgever en de werknemer hebben gesproken over de vraag of en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Er is geen sprake van verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer en/of van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:678 BW;

e. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt op verzoek van de werknemer beëindigd met ingang van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (optioneel: Hierbij is rekening gehouden met een opzegtermijn van de werknemer van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ maand(en)). De werknemer zal in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doen op een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW);

f. Partijen zijn, gelet op het voorgaande en ter beëindiging en voorkoming van onzekerheden of

geschilpunten met betrekking tot de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tot overeenstemming gekomen en wensen de gemaakte afspraken schriftelijk vast te leggen, met de uitdrukkelijke bedoeling een uitputtende, definitieve en alles omvattende regeling te treffen;

g. De werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst aan de werkgever dat de werknemer op het moment van ondertekenen ervan nog geen andere bron van inkomsten heeft of een concreet vooruitzicht daarop. De werknemer realiseert zich dat de werkgever op basis van die verklaring de bereidheid heeft om deze overeenkomst aan te gaan. Mocht de werkgever op enig moment blijken dat de werknemer onjuist heeft verklaard en wel uitzicht had op een

andere bron van inkomsten of tijdens deelname aan de Zwaar Werk Regeling (RVU) verkrijgt, dan behoudt de werkgever zich het recht voor om de vergoeding die in het kader van de deelname aan de Zwaar Werk Regeling (RVU) voor de Gemaksvoedingindustrie aan werknemer is toegezegd (gedeeltelijk) niet uit te betalen dan wel deze (gedeeltelijk) terug te vorderen/te verrekenen;

h. De werkgever heeft de werknemer geadviseerd om zich voorafgaand aan ondertekening van deze overeenkomst over de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te laten adviseren. De werknemer heeft voldoende bedenktijd en tijd voor (juridisch) beraad gekregen alvorens hij deze overeenkomst ondertekend heeft;

i. De werknemer is bekend met de mogelijke financiële gevolgen van de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van de eventuele aanspraak op een werkloosheidsuitkering en met de consequenties voor de voortzetting van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen van de werknemer;

j. Het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” biedt de mogelijkheid tot tijdelijke

facilitering van uittredingsregelingen door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding (RVU). Partijen wensen gebruik te maken van de ruimte die het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” biedt door middel van het Reglement Zwaar Werk (RVU) Gemaksvoedingindustrie. Deze overeenkomst wordt aldus aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat deze wet op 1 januari 2021 in werking treedt. Indien niet aan de voorwaarde wordt voldaan komt deze overeenkomst niet tot stand en treden partijen opnieuw met elkaar in overleg.

**VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:**

**Artikel 1** **Beëindiging op verzoek van de werknemer**

De werkgever en de werknemer verklaren door ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst dat zij de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op verzoek van de werknemer beëindigen met ingang van (datum)\_\_\_\_\_\_\_\_ (hierna: ‘de Uittredingsdatum’), waarmee (datum)\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de laatste dag van de arbeidsovereenkomst is.

**Artikel 2** **Bedenktijd**

1. Werknemer heeft op grond van artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek (BW) een bedenktijd van twee weken, te rekenen vanaf de dag waarop deze overeenkomst wordt ondertekend. Indien werknemer binnen deze termijn schriftelijk aan de werkgever laat weten dat hij deze overeenkomst wil ontbinden (ongedaan wil maken), vervalt deze overeenkomst geheel. De werkgever en de werknemer kunnen aan deze overeenkomst dan geen rechten meer ontlenen. De arbeidsovereenkomst eindigt in dit geval niet op de onder artikel 1 genoemde datum, maar blijft voortbestaan tot deze anderszins rechtsgeldig tot een einde komt. De hier genoemde bedenktijd staat los van de bedenktijd die de werknemer heeft gekregen voorafgaand aan het moment van ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst.

2. Aan bepalingen uit deze overeenkomst anders dan artikel 2 zal geen uitvoering worden gegeven tot de in artikel 2 bedoelde bedenktijd is verstreken zonder dat de overeenkomst is ontbonden (ongedaan is gemaakt), tenzij in deze overeenkomst uitdrukkelijk anders is vermeld.

**Artikel 3** **Vrijstelling van werkzaamheden (optioneel)**

Werknemer wordt met ingang van \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (datum) vrijgesteld voor het verrichten van werkzaamheden met behoud van de aanspraken van de werknemer op salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Of

Werknemer blijft op normale wijze werkzaamheden verrichten tot de Uittredingsdatum.

**Artikel 4** **Eindafrekening**

Aan het einde van het dienstverband draagt de werkgever zorg voor een correcte afwikkeling van het dienstverband ter zake van salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, en opgebouwde en niet genoten (vakantie)-uren tot de datum van een eventuele vrijstelling (ingeval van vrijstelling vindt gedurende de periode van vrijstelling geen opbouw vakantie-uren plaats en terzake geen uitbetaling). In geval van nog openstaande vorderingen van de werkgever op de werknemer, zullen deze worden verrekend in het kader van de eindafrekening. De eindafrekening zal binnen 30 dagen na het einde van het dienstverband worden opgemaakt.

**Artikel 5** **Pensioen en regelingen**

1. De werkgever zal aan haar verplichtingen jegens de werknemer uit hoofde van de Pensioenwet en het toepasselijke pensioenreglement voldoen tot de Uitredingsdatum. De werkgever heeft steeds volledig voldaan aan haar verplichtingen uit de pensioenovereenkomst en is haar zorgplicht bij het wijzigen van pensioenregelingen en waardeoverdracht volledig nagekomen, zodat de werkgever derhalve ter zake van pensioen niets aan de werknemer is verschuldigd.

2. De deelname van de werknemer aan eventuele bedrijfsregelingen en collectieve verzekeringen

zal met ingang van de Uitredingsdatum worden beëindigd. (optioneel)

**Artikel 6** **Zware beroepen regeling**

1. Op de Uittredingsdatum heeft de werknemer in een productiefunctie of direct daaraan gerelateerde functie bij een werkgever vallend onder de cao voor de Gemaksvoedingindustrie gewerkt, waarvan de laatste 10 jaar (met een onderbreking van maximaal 6 maanden waarin geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en werkgever is overeengekomen) bij de huidige werkgever of diens rechtsvoorganger, waarbij de werknemer is ingedeeld in loongroep A t/m D of, mits de werknemer werkt in ploegendienst, in loongroep E en/of F.

OF:

De werknemer heeft aangegeven gebruik te willen maken van de Zwaar werk regeling (RVU) voor de Gemaksvoedingindustrie. Werknemer en werkgever hebben vastgesteld dat werknemer niet voldoet aan artikel 2 lid 1 sub b van de voorwaarden van de Regeling, maar hebben conform artikel 2 lid 1 sub c van de Regeling afgesproken dat de werknemer desondanks gebruik kan maken van de Zwaar werk regeling (RVU) en de Regeling van toepassing is;

2. De werknemer bereikt op \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (datum) de AOW gerechtigde leeftijd. De

Uittredingsdatum ligt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd.

3. De werknemer krijgt, onder de voorwaarden zoals opgenomen in het Reglement Zwaar werk (RVU) voor de Gemaksvoedingindustrie (hierna “Reglement”), van werkgever een bedrag ter hoogte van: het aantal maanden tussen de Uittredingsdatum en de AOW gerechtigde leeftijd \* het van RVU vrijgestelde maandbedrag op de datum van ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst. (\*optioneel: het parttime percentage/ het arbeidsgeschiktheidspercentage op de Uitredingsdatum). Het totaal bedrag komt daarmee op
€ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. De werknemer ontvangt het onder lid 3 genoemde bedrag niet in één keer, maar in delen *per maand* via de uitvoeringsorganisatie (Het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie), waarbij de maandelijkse bruto uitkering het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de Uittredingsdatum en de AOW gerechtigde leeftijd bedraagt, maar nooit meer dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. Werkgever en werknemer gaan een overeenkomst aan met de het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie voor de uitvoering van de regeling.

5. De werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst aan de werkgever dat de werknemer op het moment van ondertekenen ervan nog geen andere bron van inkomsten als werknemer of zelfstandige heeft of een concreet vooruitzicht daarop ter vervanging van de inkomsten die werknemer in verband met zijn werkzaamheden bij werkgever ontving. De werknemer realiseert zich dat de werkgever op basis van die verklaring de bereidheid heeft om deze overeenkomst aan te gaan. Mocht de werkgever op enig moment blijken dat de werknemer wel een andere bron van inkomsten had of tijdens deelname aan de Zwaar Werk Regeling verkrijgt, dan behoudt de werkgever zich het recht voor om de vergoeding die in het kader van de deelname aan de Zwaar Werk Regeling voor de Gemaksvoedingindustrie aan werknemer wordt toegezegd niet uit te betalen dan wel deze terug te vorderen/ te verrekenen.

6. Indien de werknemer gedurende de looptijd van de regeling inkomsten vergaart of een loonvervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt, dan is hij verplicht dit onverwijld aan de werkgever en het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie mee te delen. Werkgever kan gedurende de looptijd van de regeling (laten) controleren of werknemer deze afspraak naleeft.

7. Werkgever en werknemer dienen gezamenlijk een verzoek tot deelname aan de regeling in bij het

Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustie.

8. Werkgever en werknemer verklaren voorts kennis genomen te hebben van het Reglement en

akkoord te gaan met de bepalingen die uit dit Reglement voortvloeien.

**Artikel 7** **Eigendommen (optioneel)**

Alle door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gestelde zaken, inclusief, voor zover van toepassing, bedrijfskleding, telefoon en computerapparatuur, alsmede overige bedrijfsdocumentatie of bedrijfsinformatie, zowel in papieren als in digitale vorm, zullen door de werknemer uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband schoon en in goede staat bij de werkgever worden ingeleverd.

**Artikel 8** **Studiekosten (optioneel)**

De werknemer zal niet worden gehouden aan een eventuele terugbetalingsregeling voortvloeiend uit een studieovereenkomst.

**Artikel 9** **Communicatie (optioneel)**

Partijen zullen intern en extern communiceren dat zij in goed onderling overleg hebben besloten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zij zullen zich op geen enkele manier negatief over elkaar uitlaten.

**Artikel 10** **Getuigschrift en referenties**

Indien de werknemer vrijwilligerswerk wil gaan verrichten na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal werkgever aan de werknemer op verzoek voor die situatie een positief getuigschrift verstrekken.

**Artikel 11** **Geheimhouding**

1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat zij volstrekte geheimhouding in acht zullen nemen over de onderhavige overeenkomst, tenzij zij tot het verstrekken van inlichtingen hierover wettelijk verplicht zijn. Indien nadere informatie wordt gevraagd, zullen partijen elkaar daarvan zo mogelijk op de hoogte stellen en in goed overleg bepalen welke informatie ter beschikking zal worden gesteld.

2. In verband met deelname aan de Zwaar Werk Regeling en de uitvoering daarvan, zal de onderhavige overeenkomst worden gedeeld met het Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie en de door het Fonds aangewezen administrateur.

**Artikel 12** **Arbeidsongeschiktheid**

Mocht in de periode voor Uittredingsdatum onverhoopt sprake zijn van ziekte/arbeidsongeschiktheid, dan is de werknemer gehouden redelijke voorschriften van de werkgever en/of de bedrijfsarts inzake controle en/of ziekteverzuimbegeleiding na te leven.

**Artikel 13** **Overige bepalingen (optioneel)**

1. De werknemer verplicht zich uiterlijk op Uittredingsdatum het persoonlijk profiel op social media (LinkedIn, Facebook, Twitter, e.d.) bij te werken, door de verbondenheid met het bedrijf van de werkgever daarin af te sluiten.

2. ……………………….

**Artikel 14** **Slotbepalingen**

1. Indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan per de overeengekomen Uittredingsdatum

door een andere reden dan als bedoeld in deze overeenkomst, zoals bijvoorbeeld overlijden, een

ontslag op staande voet of ontbinding door de kantonrechter, is de werkgever hetgeen is overeengekomen in deze vaststellingsovereenkomst niet verschuldigd aan de werknemer.

2. Alle aanspraken, vorderingen en overige kwesties zijn nagekomen en afgewikkeld zodat, behoudens voor zover het de uitvoering van de uit deze vaststellingsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen betreft, partijen over en weer niets meer hebben te vorderen, uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, de beëindiging daarvan en/of anderszins, en partijen elkaar over en weer finale kwijting verlenen. De finale kwijting geldt eveneens ten aanzien van de aan de werkgever gelieerde ondernemingen.

3. De werknemer verklaart in de aanloop naar het sluiten van deze vaststellingsovereenkomst alle feiten en omstandigheden te hebben vermeld die naar hij redelijkerwijs weet of kan vermoeden van invloed kunnen zijn op de overeengekomen regeling.

4. Op deze vaststellingsovereenkomst is Nederland recht van toepassing.

5. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst in de zin van artikel 7:900 BW. De

artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW zijn derhalve van toepassing. Werkgever en werknemer doen hierbij, met uitzondering van het ontbindingsrecht als genoemd in artikel 2 van deze overeenkomst, over en weer expliciet afstand van het recht om deze vaststellingsovereenkomst geheel dan wel gedeeltelijk te (doen) ontbinden dan wel daarvan de nietigheid in te roepen.

Aldus overeengekomen en in drievoud ondertekend te \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ op \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

…………………………………. ………………………………….

Naam werkgever Naam werknemer

…………………………………… …………………………………..

Handtekening werkgever Handtekening werknemer