

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

Tussen de

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO), gevestigd te Den Haag,

enerzijds,

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

CNV, gevestigd te Utrecht en

De Unie, gevestigd te Culemborg

anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 aangegaan.

ARTIKEL 1 WERKINGSSFEER

1. De cao geldt voor ondernemingen in de Zuivelindustrie. Dat zijn ondernemingen die meer dan 10 miljoen kg rauwe koemelk per kalenderjaar bewerken of verwerken.
2. De cao is niet van toepassing op
 - a. Hochwald Nederland b.v.
 - b. ondernemingen of het onderdeel van een onderneming waarvoor de cao voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf geldt.
3. De werkgever mag alleen afwijken van deze cao als de werkgever hiervoor toestemming heeft van de Contact Commissie (zie artikel 4).

ARTIKEL 2 DEFINITIES

Werkgever	Een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bv) die valt onder de werkingssfeer van deze cao.
Vakbond	De bij deze cao betrokken vakbonden.
Werknemer	De persoon die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkt bij de werkgever in functiegroep I tot en met VIII zoals omschreven in bijlage III van de cao voor de Zuivelindustrie welke bij besluit d.d. 6 januari 2026 algemeen verbindend is verklaard (Staatscourant 12 januari 2026, nr. 759).
Reglement	Het Uitkeringsreglement Vrijwillig Vervroegde Uittreding Zuivelindustrie dat als bijlage bij deze cao is gevoegd en daarvan deel uitmaakt.
Cao	De cao Vrijwillig vervroegde uittreding voor de Zuivelindustrie

ARTIKEL 3

Doelstelling en uitvoering

De cao heeft als doel het voor werknemers in de Zuivelindustrie mogelijk te maken om vrijwillig vervroegd uit dienst te treden op basis van het bij de cao behorende uitkeringsreglement en het aan die werknemers uitkeringen doen zoals in dat reglement is omschreven.

Werkgevers doen dit op basis van artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964, waarbij de werkgevers een mogelijkheid bieden om maximaal 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd vrijwillig, vervroegd uit dienst te treden op basis van het bij de cao behorende uitkeringsreglement en aan die werknemers uitkeringen te doen krachtens dat reglement.

ARTIKEL 4

Afwijking van de cao

1. De werkgever mag afwijken van de cao. Hiervoor voert de werkgever eerst overleg met de vakbonden. Vervolgens moet de Contact Commissie de afwijking goedkeuren.
2. De Contact Commissie verleent alleen toestemming indien de werkgever een vergelijkbare of betere regeling heeft dan de bepalingen uit de cao.

3. De werkgever kan het verzoek tot afwijken sturen aan de Contact Commissie Zuivelindustrie, Postbus 93050, 2509 AB Den Haag.

In het verzoek moet je werkgever opnemen c.q. met het verzoek moet de werkgever meesturen:

- de reden van het verzoek;
- documentatie waaruit blijkt dat de werkgever een vergelijkbare of betere regeling heeft.

De Contact Commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt dit schriftelijk en beargumenteerd mee aan de werkgever

ARTIKEL 5

Duur van de cao

Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Dit betekent dat de cao eindigt op 31 december 2027 zonder dat je werkgever of één van de vakbonden de cao hoeft op te zeggen.

Aldus overeengekomen op 8 december 2025

**Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO),
FNV,
CNV en
De Unie**

BIJLAGE – UITKERINGSREGLEMENT VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING ZUIVELINDUSTRIE

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Zuivelindustrie. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. RVU Uitkering: het bedrag van de drempelvrijstelling dat de werknemer op grond van de RVU-regeling, vrijgesteld van RVU-boete, zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
3. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
4. Partner:
 - de persoon met wie de uitkeringsgerechtigde is gehuwd;
 - de persoon die als partner van de uitkeringsgerechtigde is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand.
 - de ongehuwde persoon, niet zijnde de geregistreerde partner en niet zijnde een bloed of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de uitkeringsgerechtigde een gemeenschappelijke huishouding voert op één adres wanneer deze samenleving op het moment van overlijden al ten minste zes maanden bestaat en dit kan worden aangetoond uit de inschrijving in de Basisregistratie personen.
5. Kind: het kind van de (gewezen) deelnemer of gepensioneerde, dat tot de uitkeringsgerechtigde in familierechtelijke betrekking staat, alsmede het pleeg- en stiefkind dat door hem als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed, indien en zolang:
 - a. de leeftijd van 18 jaar nog niet is bereikt; óf
 - b. tussen de 18-jarige en de 27-jarige leeftijd de voor werkzaamheden beschikbare tijd grotendeels in beslag wordt genomen door of in verband met het volgen van onderwijs of van een beroepsopleiding.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer en met wederzijds goedvinden eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).
8. Zwaar beroep: de werknemer met een functie waarin in ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme in consignatiediensten wordt gewerkt.

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum aantoonbaar tenminste 30 dienstjaren in een dienstbetrekking bij een werkgever in de zuivelindustrie of een rechtsvoorganger(s) werkzaam is geweest. De bewijslast dat voldaan is aan het aantal dienstjaren rust bij de werknemer; en
 - c. op enig moment in de periode van 1 januari 2022 tot en met 1 januari 2025 aantoonbaar werkzaam was in een zwaar beroep; en
 - d. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of Ziektewet (ZW);
 - e. voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk. Een vrijwilliger is iemand die:
 - voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
 - die niet '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; en
 - f. zich voor, op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel een bestaande onderneming voorziet.
2. Individuele werkgevers kunnen, zonder daartoe op enigerlei wijze verplicht te zijn, ervoor kiezen om de doelgroep, zoals gedefinieerd in lid 1 voor hun bedrijf of een bedrijfsonderdeel daarvan, uit te breiden, mits de werknemer een functie heeft die door sociale partners is aangewezen als een zwaar beroep, is onderbouwd aan de hand van objectieve zwaar werk criteria en door het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO is gevalideerd.
 3. Recht op een uitkering heeft de werknemer met een gedeeltelijke uitkering op grond van de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), die voldoet aan de voorwaarden van lid 1, voor het loon uit arbeid dat hij naast de uitkering ontvangt. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die tijdens ziekte, zolang er nog sprake is van de wettelijke verplichting tot loonbetaling tijdens ziekte, het loon krijgt doorbetaald van de werkgever, of die recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), een WGA-uitkering op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid of een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).
 4. Geen recht op deelname heeft de werknemer waarmee reeds een beëindigingsregeling is getroffen, onder andere maar niet uitsluitend op basis van een sociaal plan.
 5. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2026 en eindigt van rechtswege op 31 december 2027 zonder dat opzegging is vereist. Indien uiterlijk op 31 december 2027 een vaststellingsovereenkomst op basis van deze regeling is overeengekomen, dan blijft het recht op deelname gewaarborgd gedurende maximaal 36 maanden.
 6. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de 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, waaronder het risico van overlijden voor de AOW-gerechtigde leeftijd en de aanspraak op nabestaandenpensioen. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner.

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. Een definitief toegekende uitkering, ook in de periode tot de ontvangst van het advies van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over de validiteit van de afbakening, wordt geëerbiedigd.
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt - bij de aanvraag - zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen. Als de werknemer op eigen verzoek korter dan de voor hem geldende wettelijke periode wil deelnemen aan de RVU regeling, dan geldt een minimale periode van deelname van zes maanden en een maximum van 36 maanden direct voorafgaande aan de AOW datum.
4. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Over een volledige maand wordt een volledige RVU uitkering toegekend. Over een gedeelte van een maand, waaronder de maand waarin de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, wordt de RVU uitkering naar rato toegekend. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
5. Vanaf 2026: De maandelijkse bruto uitkering voor de werknemer in de functiegroep 1 tot en met 4 is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor een werknemer in een andere functiegroep dan die genoemd in de vorige volzin is de maandelijkse bruto uitkering gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 minus het bedrag genoemd in artikel 32ba lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964, tweede zin. Overige emolumenten, zoals vakantiegeld en een eindejaarsuitkering, zijn tijdens de periode van deelname aan de regeling niet verschuldigd aan de uitkeringsgerechtigde.
6. Deelname aan de regeling start per de eerste van de maand.

7. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
8. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een jaaropgave.
9. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband. De werknemer die voorafgaand aan de uittredingsdatum een deeltijdpensioen geniet wordt voor de toepassing van deze regeling aangemerkt als een werknemer met een parttime dienstverband. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een gedeeltelijke WGA-uitkering had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.
10. Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die deelneemt aan de 58+ of 61+ regeling als bedoeld in artikel 11A en 11B van de cao voor de Zuivelindustrie welke bij besluit d.d. 6 januari 2026 algemeen verbindend is verklaard (Staatscourant 12 januari 2026, nr. 759) en direct voorafgaand aan deelname aan de 58+ of 61+ regeling een voltijds dienstverband had, aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

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. vóór de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd overlijdt. De eventuele resterende uitkering(en) wordt(en) alsdan in een eenmalig bedrag uitgekeerd aan de partner of het kind van de uitkeringsgerechtigde. Om in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering overlegt de partner en / of het kind een akte van overlijden terzake van het overlijden van de uitkeringsgerechtigde;
 - b. in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de WW, een ZW-uitkering, een WGA-uitkering op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid of een IVA-uitkering 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 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR. Aanmelden voor deelname aan de RVU regeling kan tot uiterlijk 30 september 2027.
2. De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
3. De uittredingsdatum kan door de werkgever gemotiveerd maximaal drie maanden worden uitgesteld. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden uitgesteld op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Van een zwaarwegend bedrijfsbelang is in ieder geval sprake bij bezettingsproblemen, die zouden ontstaan door de deelname van de werknemer vanaf het gewenste moment van deelname.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
5. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de Stichting 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 WW, ZW, WGA op basis van 80-100% arbeidsongeschiktheid of IVA voor, op of na de uittredingsdatum. De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever waarvan hij weet of vermoed dat die informatie voor een behoorlijke uitvoering van de regeling nodig is, zoals een adreswijziging.

6. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever 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 6 – Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever.

Artikel 7 - 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 de 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. De werkgever is bevoegd de door de 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, te verhalen op 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 de 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. De 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 8 - 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 uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald, zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
3. Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.
4. Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling

- doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
5. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
 6. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
 7. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
 8. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

Indien de wet- en/of gerelateerde regelgeving na inwerkingtreding van dit reglement wijzigt, als gevolg waarvan de kosten van de werkgever van de RVU regeling meer toenemen dan volgt uit de jaarlijkse indexatie van het bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964 (in voorkomende gevallen minus het bedrag genoemd in artikel 32ba lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964, tweede zin), dan kan de werknemer niet langer een verzoek indienen om deel te nemen aan de regeling. De werkgever bepaalt wanneer van een dergelijke situatie sprake is. In dat geval zullen cao-partijen terstond met elkaar in gesprek treden om te komen tot een aangepaste regeling. Vorenstaande zal geen afbreuk doen aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker op basis van een reeds gesloten vaststellingsovereenkomst.

Artikel 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 werknemer.

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).

Artikel 11 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruik 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, pensioenregeling en/of anderszins.