

## De Regeling generatiepact gemeente Lopik 2017

### Aanleiding

De regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Het generatiepact biedt oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers. De structurele ruimte die hierdoor ontstaat in de formatie, is bestemd voor nieuwe banen voor jongeren tot 35 jaar.

De regeling is in januari 2017 gewijzigd in verband met nieuwe informatie van de belastingdienst.

### Doel generatiepact

De invoering van het generatiepact dient de volgende doelen.

Ruimte wordt gecreëerd om instroom van jongeren mogelijk te maken, met als prioriteit jongeren met een arbeidshandicap.

Medewerkers vanaf 60 jaar blijven vitaal en duurzaam inzetbaar; tevens wordt een overgang van het arbeidzame leven naar de AOW-leeftijd geboden.

Medewerkers nieuwe (ontwikkel) kansen bieden door taakoverheveling.

De mobiliteit bevorderen.

Het implementeren van de regeling is maatwerk. Per situatie moet worden bekeken in hoeverre de toepassing van de regeling daadwerkelijk bijdraagt aan de hierboven genoemde doelen.

### De varianten, de looptijd en voorwaarden

De gemeente Lopik kent twee varianten, namelijk de 80-90-100 voor de medewerkers van 60 jaar en ouder en de 60-80-100 variant voor de medewerkers van 62 jaar en ouder.

Bij de 80-90-100 variatie wordt de aanstelling 80%, wordt 90% doorbetaald met behoud van 100% pensioenopbouw. Bij de 60-80-100 variatie wordt de aanstelling 60%, wordt 80% doorbetaald met behoud van 100% pensioenopbouw.

Bij een deeltijdaanstelling wordt de regeling op evenredigheidsbasis berekend.

De pensioenopbouw moet worden voortgezet op basis van een ouderenregel. Om binnen een ouderenregeling 100% pensioen op te kunnen bouwen moet er minimaal 50% gewerkt blijven worden.

In alle gevallen geldt een ondergrens van 18 uur.

De regeling is tijdelijk van kracht. De looptijd is van 1 april 2016 tot 1 januari 2018. Voor de deelnemers aan de regeling geldt dat het generatiepact van toepassing blijft tot het moment waarop zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt.

In 2017 wordt gezien in welke mate van het generatiepact gebruik wordt gemaakt, of de regeling aan zijn doel voldoet en of de regeling, al dan niet in aangepaste vorm, vanaf 1 januari 2018 moet worden voortgezet.

De medewerker kan te allen tijde aan de regeling deelnemen en daartoe een aanvraag indienen. Een verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten. Welke belangen dat zijn, is nader bepaald in de Regeling onder B.2. De gemeentesecretaris wordt gemandateerd tot het nemen van besluiten over deelname aan het generatiepact.

De gemeente Lopik stelt als voorwaarde dat pas van een formatieplaats sprake is nadat tenminste 18 uur formatie is ontstaan.

De regeling mag geen formatie-uitbreiding tot gevolg hebben. De nieuwe formatie die ontstaat door deelname aan het generatiepact is ook het uitgangspunt bij vacaturevervulling. Vrijvallende loonruimte wordt volledig gereserveerd voor herbezetting. Het herbezetten van de vrijkomende taken en werkzaamheden is een verantwoordelijkheid van het MT. De herbezetting wordt gemaakt op basis van bovengenoemde doelen. De OR wordt vooraf geïnformeerd over de uitwerking van de herbezetting.

Ook moet het generatiepact aan een aantal voorwaarden voldoen om te voorkomen dat het wordt gezien als een Regeling vervroegde uittreding. Om een strafheffing van 52% te voorkomen, wordt de regeling voorgelegd aan de fiscus. De voorwaarden zijn vermeld in het volgende hoofdstuk.

## **Regeling generatiepact**

### **A. Algemene voorwaarden**

Om het generatiepact te laten passen binnen de fiscale voorschriften en bepalingen uit de pensioenwetgeving, stellen we de volgende voorwaarden vast:

1. De regeling is akkoord zolang het kan worden aangemerkt als een vorm van demotie, hetgeen inhoudt dat door minder te werken langer doorwerken mogelijk wordt gemaakt;
2. Het moet passen binnen het bestaande pensioenreglement;
3. Voor het onbetaald verlof geldt dat geen sprake mag zijn van een opbouw van pensioenopbouw elders.

### **B. Afspraken**

1. De medewerker die 60 of 62 jaar wordt kan een aanvraag indienen voor de regeling. In goed overleg met de leidinggevende wordt de ingangsdatum bepaald. Daarna wordt een besluit genomen.
2. Een verzoek om gebruik te mogen maken van de regeling wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van de dienst zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid of van roostertechnische aard.
3. De regeling gaat altijd in op de eerste dag van een kalendermaand.
4. Het minimum aantal te werken uren op basis van het generatiepact is 18 uur per week.
5. Voor de medewerkers van wie de aanvraag is gehonoreerd geldt dat zij tot het moment waarop zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, op basis van deze regeling korter kunnen werken.
6. Het buitengewoon verlof dat op basis van deze regeling is verleend, bindt zowel de werkgever als de werknemer. Na besluit tot deelname aan het generatiepact is het niet mogelijk weer terug te gaan naar de oorspronkelijke aanstellingsuren. Ook urenuitbreiding op andere grond is niet mogelijk.
7. Bij deelname aan het generatiepact is het verkopen van verlofuren zoals bedoeld in hoofdstuk 4a lid 1 van de Car/uwo niet toegestaan.
8. De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende.
9. Gratificaties in verband met ambtsjubilea en bijzondere beloningen op basis van hoofdstuk 3 van de Car/Uwo worden naar evenredigheid verlaagd.
10. De medewerker kan gebruik maken van de regeling generatiepact gecombineerd met het opnemen van keuzepensioen van het ABP. Hiervoor gelden twee bepalingen. In alle gevallen moet de medewerker minimaal 50% blijven werken en de ondergrens van 18 uur, die de gemeente Lopik als voorwaarde stelt, geldt.
11. Gebruik maken van keuzepensioen van het ABP houdt in dat de medewerker het salaris aanvult met geld. De medewerker die binnen 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd is, kan volledig pensioen opnemen naast de regeling generatiepact. De medewerker die meer dan 5 jaar voor de AOW-datum zit, kan het salaris aanvullen met het percentage aan inkomensverlies. Dit betekent voor de regeling 80-90-100 met 10% en voor de regeling 60-80-100 met 20%.

### **12. De 80-90-100 regeling**

- De medewerker gaat, vanaf de datum waarop het toegekende verzoek ingaat 80% van de uren volgens aanstelling werken zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast. Er wordt buitengewoon verlof verleend voor 20% van de uren volgens aanstelling.
- De arbeidstijd wordt 28,8 uur per week bij een fulltime aanstelling.
- Bij 80% werken en 20% buitengewoon verlof wordt 90% van het oorspronkelijke salaris \*\*) en salaristoelagen betaald.
- De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen salaris en salaristoelagen wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever. Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling 80-90-100 90% van zijn salaris en salaristoelagen ontvangt en ook over deze 90% zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.
- Gedurende de periode waarin betrokkene gebruikt maakt van de regeling 80-90-100 wordt het verlof teruggebracht tot 80% van het verlof dat hoort bij de uren volgens aanstelling.

- Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 80-90-100 langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt er een vermindering plaats van het salaris en de salaristoelagen op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris \*\*) en salaristoelagen en geldt dat dit stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris \*\*) en salaristoelagen, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR/UWO, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling.

### 13. De 60-80-100 regeling

- De medewerker gaat, vanaf de datum waarop het toegekende verzoek ingaat 60% van de uren volgens aanstelling werken zonder dat de omvang van de aanstelling wordt aangepast.
- Er wordt buitengewoon verlof verleend voor 40% van de uren volgens aanstelling.
- De arbeidstijd wordt 21,6 uur per week bij een fulltime aanstelling
- Bij 60% werken en 40% buitengewoon verlof wordt 80% van het oorspronkelijke salaris \*\*) en de salaristoelagen betaald.
- De pensioenopbouw gaat volledig door. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen salaris en salaristoelagen wordt doorbetaald, komt voor rekening van de werkgever. Het voorgaande leidt er toe dat de medewerker gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling 60-80-100 80% van zijn salaris en salaristoelagen ontvangt en ook over deze 80% zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt.
- Gedurende de periode waarin betrokkene gebruik maakt van de regeling 60-80-100 wordt het verlof teruggebracht tot 60% van het verlof dat hoort bij de uren volgens aanstelling.
- Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling 60-80-100 langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, vindt er een vermindering plaats van het salaris en de salaristoelagen op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris \*\*) en salaristoelagen en geldt dat dit stapsgewijs wordt teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris \*\*), conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR/UWO, maar bedraagt deze nooit meer dan het bedrag dat de ambtenaar ontving met toepassing van deze regeling.

### 14. Boventaligheid

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling generatiepact boventalig wordt, wordt er een Van werk naar werk traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze regeling feitelijk werkt. Derhalve voor 80% resp. 60% van een voltijdaanstelling. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteed wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring. Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van werk naar werk periode ontslag worden verleend op grond van artikel 8:3 van de CAR/UWO. Dit ontslag betreft ontslag uit de volledige betrekking (= gelijk aan de aanstelling). Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering. De WW-uitkering bedraagt de 70% van het salaris dat betrokkene ontving (voor een voltijder dus: 70% van 70% van het voltijdsalaris; 70% van het deeltijdpercentage van het voltijdsalaris). De gemeente zal in een voorkomend geval de werkloosheidsuitkering (WW, bovenwettelijk en nawettelijk) aanvullen tot 70% van het oorspronkelijke salaris \*\*) (= 70% van het salaris dat behoort bij het aantal uren van de aanstelling; in de voorbeelden 70% van het voltijdsalaris of 70% van de parttime uren/36e van een voltijdsalaris).

15. Verzoeken die vòòr 1 januari 2018 worden ingediend om gebruik te maken van de regeling generatiepact met ingang van een datum gelegen op of na 1 januari 2018 worden niet gehonoreerd, tenzij voor die datum wordt besloten de regeling te verlengen.

\*\*) Met het "oorspronkelijke salaris" wordt bedoeld het salaris dat de deelnemer genoot voordat hij van het generatiepact gebruik maakte.

### C. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Januari 2017