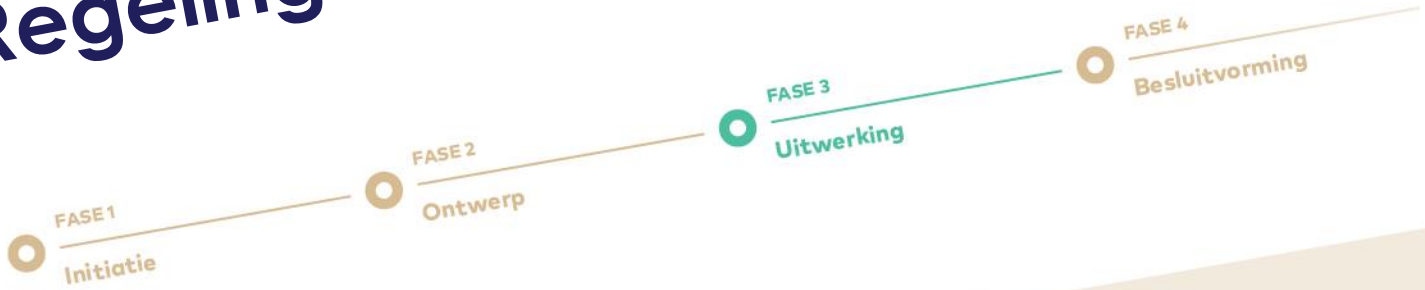


Toelichting bij de handreiking Regeling Generatiepact



Toelichting

Bij artikel 3:2

Om te voorkomen dat medewerkers eerst hun dienstverband uitbreiden en vervolgens onder de gunstiger voorwaarden van een Generatiepact weer terugbrengen naar een kleinere omvang, is het verstandig te bepalen dat deelname alleen mogelijk als in de voorgaande x-aantal maanden geen uitbreiding van het dienstverband heeft plaatsgevonden.

Combinaties van Generatiepact met bijvoorbeeld een seniorenregeling of een individuele regeling kunnen fiscale gevolgen hebben. Per medewerker moet je dus checken of hiervan sprake is en of in dat specifieke geval er een risico op fiscale consequenties is.

Bij artikel 4

Of je hier ook een voorziening voor spijtoptanten wil formuleren kan elke gemeente voor zich beslissen. Het is natuurlijk denkbaar dat iemand na een paar jaar tot de conclusie komt (bijvoorbeeld om financiële redenen) dat hij toch meer uren wil werken. Als je hierover niets in deze regeling opneemt, kun je altijd nog in individuele gevallen een voorziening treffen. Als je in de regeling Generatiepact wel een bepaling opneemt, beperk je het risico op willekeur. Bedenk goed dat het bieden van ruimte aan spijtoptanten, kan leiden tot veel administratief werk en onzekerheid over de formatieve ruimte.

Bij artikel 5

STAP 1:

Bij het opstellen van de regeling bepaal je eerst welk type vermindering jullie voorkeur heeft. De tekstvoorstellen van de andere varianten verwijder je daarna.

Vermindering van arbeidsduur, 3 mogelijke varianten:

- a De werkgever verleent aan de werknemer verlof voor een te bepalen percentage.
- b De werknemer neemt vrijwillig deeltijdontslag.
- c Een combinatie van verlof plus vrijwillig deeltijdontslag.

STAP 2:

Het is mogelijk deze vermindering in de tijd (c.q. bij het klimmen van de leeftijd) uit te bouwen. In de regeling is per variant een opklimmend schema van vermindering opgenomen. Kies je niet voor een opklimmend schema, dan verwijder je de optionele leeftijdsgrenzen.

Lid 3 Belangrijk punt: heeft een deelnemende werknemer de mogelijkheid om zelf, rekening houdend met zijn leeftijd, de vermindering van de arbeidsduur te kiezen of is verdere vermindering bij het bereiken van de betreffende leeftijdsgrens een verplichting?

Lid 4 In verband met planning en werkroosters kan het wenselijk zijn de resterende arbeidsduur (na toepassing verlof en/of vrijwillig ontslag) te verbinden aan een absoluut minimum, bijv. 18 uur per week (50% van fulltime dienstverband). Hierbij kunnen natuurlijk ook andere keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld 40% van een fulltime dienstverband (14,4 uur per week).

Deze optie is in alle varianten mogelijk.

Lid 5 Dit biedt een deelnemer de mogelijkheid gebruik te maken van een eventuele toekomstige regeling, die tot verdere vermindering van de resterende arbeidsduur kan leiden.

Bij artikel 6

STAP 1:

Ga uit van de in artikel 5 gemaakte keuze uit de 3 varianten: verlof-, ontslag- of combinatievariant:

- a **Verlof:** Indien de verminderde arbeidsduur uitsluitend via verlof wordt gerealiseerd, is uitsluitend de eerste keuze-optie toegestaan.
- b **Ontslag:** Indien de verminderde arbeidsduur uitsluitend via vrijwillig ontslag wordt gerealiseerd, is uitsluitend de tweede keuze-optie toegestaan.
- c **Combinatie:** Indien sprake is van een combinatievariant, dienen beide keuze-opties te worden opgenomen in de regeling.

STAP 2:

Ga uit van het in artikel 5 gekozen schema en geef voor de vermindering via verlof en voor de vermindering via ontslag de door jullie bepaalde inkomenscompensatie in een percentage weer. Bij verlof betreft dit uitsluitend een percentage van het oorspronkelijke salaris per uur. Bij ontslag is er een keuze om de compensatietoeslag te baseren op een percentage van het oorspronkelijke salaris per uur of op een (vast) percentage van het oorspronkelijke salaris.

Lid 2b: Het kan zijn dat je als werkgever een maximum termijn hanteert voor de duur dat je de financiële compensatie bij ontslag toekent. Bijvoorbeeld een maximum termijn van vijf jaar. Dit heeft tot gevolg dat wanneer een medewerker bij 60 jaar start, deze bij 65 jarige leeftijd minder loon ontvangt voor hetzelfde werk. De deelnemende werknemer kan zijn inkomen aanvullen door (gedeeltelijk) keuzepensioen op te nemen.

In geval van vrijwillig ontslag kunnen nog enkele aanvullende opties worden gekozen die de financiële gevolgen van een toeslag kunnen beperken of verruimen: lid 4, lid 5 en lid 6.

Bij artikel 7

Over dit onderwerp hoeft geen apart artikel te worden opgenomen in de regeling. Er zijn gemeenten bekend die hier een artikel opnemen waarin de werkgever het verschil compenseert tussen de vastgestelde werkloosheidsuitkering op basis van het nieuwe salaris en de werkloosheidsuitkering waarvan sprake zou zijn als er geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling.

Uit een uitspraak van de Rechtbank Rotterdam (ECLI:NL:RBROT:2016:1263) kan worden afgeleid dat indien een werknemer als gevolg van (al dan niet volledig) betaald verlof gedurende een tijdvak geen of minder loon heeft ontvangen, het dagloon dient te worden bepaald over een aan dat verlof voorafgaand tijdvak. Dit betekent dat de hoogte van bijv. WW-uitkering niet wordt beïnvloed door het deelnemen aan het Generatiepact.

Het recht op WW wordt normaal gesproken vastgesteld op basis van het aantal uren dat een werknemer werkloos is.

Bij artikel 8

De realisatie van de beoogde herbezetting door instroom van starters op de arbeidsmarkt is onderwerp van overleg met de commissie voor georganiseerd overleg (GO). Indien de doelstellingen, mate en wijze van herbezetting niet als zodanig in de regeling worden opgenomen, is overleg en advies voorbehouden aan de OR.

Bij artikel 9

Het is in de regel niet nodig nadere afspraken (afgezien van de voorgestelde tekst voor artikel 8 in deze handreiking) over ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid (WIA) te maken. Uit de hiervoor aangehaalde rechterlijke uitspraak kan worden afgeleid dat het deelnemen aan het Generatiepact geen negatieve gevolgen dient te hebben voor een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

In de 'Werkwijzer Poortwachter' (UWV, 1 december 2018) is expliciet vermeld dat het opnemen van verlof de re-integratie niet mag schaden. Als een deelnemer aan generatiepactregeling ziek wordt, ligt de zaak wellicht iets anders, maar in de werkwijzer is duidelijk te lezen: "De omvang van het dienstverband zonder verlof is bepalend voor het doel van de re-integratie". Dit betekent dat UWV zeer waarschijnlijk als re-integratiedoel de oorspronkelijke omvang van het dienstverband zal aanhouden. Deze wordt in deze regeling aangeduid als de 'formele arbeidsduur'.

Als voor een werknemer in het kader van een generatiepactregeling de vermindering van arbeidsduur deels door ontslag op verzoek is geëffectueerd en deze werknemer vervolgens ziek wordt, ligt de zaak wellicht iets anders. Voorafgaande aan zijn ziekte is de formele arbeidsduur immers verminderd. Deze verminderde arbeidsduur is nu de nieuwe formele arbeidsduur geworden. Als re-integratiedoel kan in deze situatie niet anders dan de nieuwe formele arbeidsduur worden aangehouden. In voorkomende gevallen is het aan te raden hierover tijdig contact op te nemen met UWV om de gewenste duidelijkheid te krijgen.

In de regeling zijn verschillende keuzes uitgewerkt: optie 1, 2 en 3.

| Optie | Deelname aan generatiepact | Re-integratiedoel gekoppeld aan |
|--------------|--|--|
| 1 | Blijft voortduren Doorbetaling bij ziekte op basis van het oorspronkelijke salaris Zo nodig inkomenscorrectie. | Oorspronkelijke arbeidsduur |
| 2 | Wordt na 52 weken ziekte beëindigd. | Oorspronkelijke arbeidsduur |
| 3 | Blijft voortduren Doorbetaling bij ziekte op basis van het nieuwe salaris; Evt. compensatie van negatieve gevolgen vanuit WIA, AOP en AOV. | Verminderde arbeidsduur |

Let op! Optie 1 is uitsluitend mogelijk als het een zuivere verlofvariant is. De beide andere opties zijn in alle varianten mogelijk.

Bij artikel 11:1

Tip!: Laat op het aanmeldingsformulier aangeven welke verdeling van uren de leidinggevende en de werknemer hebben afgesproken. Laat het aanvraagformulier door de leidinggevende tekenen 'voor gezien', zodat je zeker weet dat de leidinggevende op de hoogte is van de aanvraag en er ook overleg heeft plaatsgevonden over de verdeling van de uren resterende werktijd over de week.

Nevenwerkzaamheden

Over dit onderwerp hoeft geen apart artikel te worden opgenomen. De geldende, lokale regeling nevenwerkzaamheden is van toepassing.

Reiskostenvergoeding voor woon-/werkverkeer

Over dit onderwerp hoeft geen apart artikel te worden opgenomen. De relevante bepalingen in de cao Gemeenten zijn van toepassing, eventueel aangevuld met de geldende lokale regeling reiskostenvergoeding.