

## Regeling generatiepact Omgevingsdienst Haaglanden 2016

Het algemeen bestuur van de Omgevingsdienst Haaglanden gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van de ODH d.d. 15 oktober 2015, in overeenstemming met het Georganiseerd Overleg, gelet op artikel 6:4:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag, artikel 10 en 22 van de Gemeenschappelijke Regeling Omgevingsdienst Haaglanden en de Wet aanpassing arbeidsduur, Besluit vast te stellen:

### REGELING GENERATIEPACT OMGEVINGSDIENST HAAGLANDEN 2016

#### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- ambtenaar: de persoon, die door de gemeenschappelijke regeling Omgevingsdienst Haaglanden voor onbepaalde tijd is aangesteld bij de Omgevingsdienst Haaglanden (ODH);
- generatiepact: de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbaar komende ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren.

#### Artikel 2 Verzoek om deelname

De ambtenaar dient het verzoek om deelname in binnen een redelijke termijn vóór de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

#### Artikel 3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. Het verzoek om deelname wordt ingewilligd nadat is vastgesteld dat:
  - a. de gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 januari 2016 en 31 december 2017;
  - b. de ambtenaar op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder is,
  - c. de ambtenaar op de gewenste ingangsdatum tenminste twee jaar in dienst van de OODH is,
  - d. er geen sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding en
  - e. deelname van de ambtenaar resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie die kan worden herbezet.
2. In afwijking van het eerste lid kan een verzoek om deelname onder opgaaf van redenen schriftelijk worden afgewezen:
  - a. als een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen inwilliging of
  - b. als de ambtenaar op of na 26 juni 2015 een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens het bestuur is ingewilligd, tenzij de ambtenaar gelijktijdig verzoekt om zijn arbeidsduur terug te brengen naar het niveau van voor het verzoek om vermeerdering van arbeidsduur is ingewilligd.

#### Artikel 4 Duur van deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de ambtenaar tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald.

#### Artikel 5 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact wordt naar keuze
  - a. gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend of
  - b. een combinatie van neerwaartse aanpassing van de aanstellingsduur en doorbetaald buitengewoon verlof.

2. Het verlof als bedoeld in de variant genoemd in lid 1 onder a bedraagt minimaal 20 procent en maximaal 40 procent van de formele arbeidsduur van de ambtenaar met dien verstande dat de arbeidsduur na deelneming aan het generatiepact minimaal 18 uur per week moet bedragen en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. In de variant als bedoeld in lid 1 onder b bedraagt de neerwaartse aanpassing van de arbeidsduur minimaal 10 procent en maximaal 20 procent van de formele arbeidsduur en wordt voor een gelijk percentage doorbetaald buitengewoon verlof verleend, met dien verstande dat de arbeidsduur na deelneming aan het generatiepact minimaal 18 uur per week moet bedragen en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
4. In afwijking van de laatste volzin van artikel 6:4:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag wordt het verlof verleend voor de duur van deelname.
5. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de ambtenaar wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de ambtenaar, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

#### **Artikel 6 Salaris**

1. De ambtenaar ontvangt bij deelname aan het generatiepact zoals bedoeld in artikel 5 eerste lid onder a over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend, 50 procent van het voor hem geldende salaris inclusief garantietoelage per uur. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. De ambtenaar ontvangt bij deelname aan het generatiepact zoals bedoeld in artikel 5 eerste lid onder b over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend, 100 procent van het voor hem geldende salaris inclusief garantietoelage per uur. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de ambtenaar, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

#### **Artikel 7 Pensioenopbouw**

1. Deelname aan het generatiepact zoals bedoeld in artikel 5 eerste lid onder a, brengt, in afwijking van artikel 6:10, vierde lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag, geen wijziging in de pensioenopbouw door de ambtenaar en de premiebetaling door de ODH en de ambtenaar zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.
2. Bij deelname aan het generatiepact zoals bedoeld in artikel 5 eerste lid onder b, wordt de pensioenopbouw gerelateerd aan de nieuwe arbeidsduur.

#### **Artikel 8 Andere rechtspositionele randvoorwaarden en gevolgen**

1. Reeds berekende en aan de ambtenaar toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris of bezoldiging, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.
2. De ambtenaar kan worden toegestaan om bij deelname per week feitelijk meer uren te werken dan zijn formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, mits het dienstbelang zich niet hiertegen verzet en met inachtneming van de Regeling 36-urige werkweek.
3. Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de ambtenaar als bedoeld in de Verplaatsingskostenregeling woon-werkverkeer ODH, worden diens vergoeding verplaatsingskosten opnieuw vastgesteld.
4. Deelname aan het generatiepact is een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat in de weg kan staan aan inwilliging van een tijdens deelname ingediend verzoek van de ambtenaar om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur.
5. De inzetbaarheid van de ambtenaar bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.
6. Als een deelnemende ambtenaar gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de ambtenaar tussentijds worden beëindigd voor zover het betreft het verlenen van het doorbetaald buitengewoon verlof.

#### **Artikel 9 Nader beleid en aanwijzingen**

Ter uitvoering van deze regeling kunnen formulieren, procedures en beleid worden vastgesteld, alsmede aanwijzingen worden gegeven met betrekking tot rechtspositionele aanspraken en verplichtingen in verband met de toepassing van deze regeling.

### **Artikel 10 Werktijden en werkzaamheden bij deelname**

1. De ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de ambtenaar en de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten gedurende de werktijden.
2. Als de zwaarte of het niveau van de te verrichten werkzaamheden daarvoor aanleiding geeft, bespreken de ambtenaar en zijn leidinggevende de mogelijkheid om toepassing te geven aan artikel 3:1, zevende lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag.

### **Artikel 11 Herbezetting van vrijgekomen ruimte**

1. In afwijking van artikel 2:4:2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag en artikel 12.2 van het Sociaal beleidskader Den Haag 2015-2018, wordt de door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren.
2. De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, is onderwerp van overleg in het georganiseerd overleg.

### **Artikel 12 Evaluatie**

1. De toepassing van deze regeling wordt na een jaar na inwerkingtreding geëvalueerd.
2. De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg in het georganiseerd overleg.

### **Artikel 13 Slotbepalingen**

1. Deze regeling treedt in werking op een door het Dagelijks Bestuur te bepalen tijdstip.
2. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling generatiepact ODH 2016.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van 16 november 2015, de voorzitter, de secretaris,  
H.H.V. Horlings ir. L.P. Klaassen

## **Toelichting**

Algemeen

De Cao gemeenten 2013-2015 bevat de volgende passage:

“Het LOGA adviseert gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris, om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.”

De ODH en de vakbonden in het georganiseerd overleg hebben een dergelijk generatiepact tot stand gebracht. Primaire doelstelling hiervan is het scheppen van ruimte binnen de organisatie voor instroom van jongeren, om zo de jeugdwerkloosheid terug te dringen. Deze ruimte komt tot stand doordat medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid krijgen om minder te werken tegen gedeeltelijke doorbetaling van het salaris. Hierbij wordt het 60-80-100 model gevolgd: de ambtenaar blijft 60% werken, met doorbetaling van 80% van het salaris en 100% voortzetting van opbouw van pensioen. Deze regeling is gebaseerd op artikel 6:4:5 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag. Na herziening van hoofdstuk 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag vanaf 1 januari 2016 berust deze regeling mede op artikel 3:15 van dat hoofdstuk.

Daarnaast biedt deze regeling ambtenaren vanaf 60 jaar de mogelijkheid voor een combinatie van neerwaartse aanpassing van de arbeidsduur en gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof.

De formele arbeidsduur verandert hierdoor. De pensioenopbouw wijzigt bij deze mogelijkheid wel en wordt gerelateerd aan de nieuwe aanstellingsduur. Dit biedt ambtenaren de mogelijkheid om door middel van genoemde combinatie voor maximaal 40% elders ander betaald werk uit te voeren, tegen inlevering van maximaal 20% salaris. Ook hierdoor wordt ruimte gecreëerd om jongeren in dienst te nemen.

In de Commissie voor Georganiseerd Overleg is overeenstemming bereikt over de onderhavige regeling.

### **Artikelsgewijs**

#### **Artikel 1**

Dit artikel bevat begripsbepalingen.

#### **Artikel 2**

Dit artikel bepaalt dat de ambtenaar het verzoek om deelname aan het generatiepact schriftelijk moet indienen, om misverstanden uit te sluiten. In het verzoek moet de gewenste ingangsdatum zijn aangegeven.

Het verzoek moet binnen een redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft het verzoek tijdig te behandelen en organisatorische voorbereidingen te treffen. Als richtlijn wordt een periode van twee maanden aangehouden.

### Artikel 3

Het eerste lid somt de voorwaarden voor deelname op. Deelname aan het pact is voorbehouden aan ambtenaren van 60 jaar of ouder op het tijdstip van deelname. Het hanteren van een leeftijdsgrens is om diverse redenen objectief gerechtvaardigd. In de eerste plaats is de basis voor het generatiepact gelegen in de Cao gemeenten, waarin de sociale partners een dergelijk pact adviseren voor "oudere medewerkers".

Hieruit vloeit voort dat een leeftijdsgrens kan en mag worden gehanteerd. Ook om organisatorische redenen en met het oog op continuering van de bedrijfsvoering is een afbakening van de doelgroep wenselijk en noodzakelijk. Het vaststellen van een objectief criterium is daarbij onvermijdbaar.

In overleg met de vakbonden in het georganiseerd overleg is gekozen voor de leeftijdsgrens van 60 jaar. Alle ambtenaren die gedurende de looptijd van het pact 60 jaar of ouder zijn of worden, zijn allen potentieel kandidaat voor deelname.

Als voorwaarde geldt voorts dat de ambtenaar ten minste twee jaar in dienst moet zijn, dit is in lijn met de drempel die bijvoorbeeld voor aanspraak op een Van werk naar werk-traject geldt, als bedoeld in artikel 10d:10 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Den Haag. Er moet sprake zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd, omdat de doelstelling van het pact is om structurele ruimte te creëren. Voorkomen moet worden dat samenloop met een andere verlofvorm, of met ontslag met een uitkeringsrecht, kan leiden tot een fiscale eindheffing wegens het mogelijk aanwezig zijn van een regeling voor vervroegde uittreding.

Steeds moet de doelstelling in het oog worden gehouden: ruimte vrij maken binnen de organisatie die kan worden herbezet. Dit wordt per situatie beoordeeld en vastgesteld.

Een Van werk naar werk-kandidaat bijvoorbeeld zal niet in aanmerking komen voor deelname aan het generatiepact, omdat deelname niet resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie. Het specifieke karakter van een bepaalde functie kan ook met zich brengen dat herbezetting van de uren illusoir is.

Uitgangspunt is dat verzoeken om deelname worden gehonoreerd als deze voldoen aan de voorwaarden. Ingevolge het tweede lid kan een verzoek uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, of indien een verzoek om vermeerdering van arbeidsduur is gedaan op of na 26 juni 2015 en is ingewilligd.

Van het eerste geval kan bijvoorbeeld sprake zijn als het resterende aantal door de ambtenaar te werken uren aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet, bijvoorbeeld in combinatie met een verplichte opleiding. Of als er al eerder maatwerkafspraken zijn gemaakt met een ambtenaar over diens dienstverband en inzet. Het al dan niet goed functioneren van de ambtenaar is geen zwaarwegend dienstbelang. Van het tweede geval is sprake bij een recente arbeidsduurvermeerdering wat een gerechtvaardigde reden is om deelname aan het generatiepact af te wijzen. De totstandbrenging van het generatiepact is breed aangekondigd. Een recente vermeerdering van de arbeidsduur om deze vervolgens weer te verminderen door deelname aan het pact (deels gefinancierd door de werkgever) is niet in lijn met de doelstelling van het pact. In zo'n situatie is deelname mogelijk nadat de arbeidsduur is teruggebracht tot het eerdere niveau.

De ambtenaar kan tegen de weigering van zijn verzoek bezwaar maken.

### Artikel 4

Deelname aan het generatiepact is onomkeerbaar en wordt voortgezet gedurende de resterende duur van de aanstelling. Deelname leidt immers tot herbezetting van de vrijgekomen ruimte. De modaliteiten van deelname kunnen ook niet tussentijds worden omgezet. Als bijvoorbeeld in 2016 of later een andere variant van het generatiepact tot stand zou worden gebracht, kan de deelnemer aan het generatiepact 2016 niet overstappen.

### Artikel 5

De ambtenaar blijft minimaal zestig procent van zijn arbeidsduur werken. Dit percentage blijft gedurende de deelname aan het generatiepact ongewijzigd. De uren die de ambtenaar minder gaat werken, worden aangemerkt als buitengewoon verlof, voor zover er geen sprake is van aanpassing van de arbeidsduur. Aanspraken die zijn gebaseerd op de arbeidsduur van de ambtenaar worden bij deelname opnieuw berekend. Daarbij wordt uitgegaan van de ongewijzigde formele arbeidsduur, met aftrek van maximaal 40 procent.

Dit geldt bijvoorbeeld voor de aanspraak op wettelijk verlof en bovenwettelijk verlof zoals leeftijdsverlof. Aanspraken die reeds zijn toegekend dienen opnieuw te worden vastgesteld als het tijdstip van deelname daarvoor aanleiding geeft. Dit geldt bijvoorbeeld voor de aanspraak op vakantie.

### Artikel 6

Uren waarop de ambtenaar buitengewoon verlof geniet vanwege deelname aan het generatiepact, krijgt de ambtenaar, al naar gelang de gekozen variant voor 50 procent dan wel 100% doorbetaald. Dit blijft gedurende de deelname aan het generatiepact ongewijzigd.

Aanspraken die zijn gebaseerd op het salaris van de ambtenaar worden bij deelname (opnieuw) berekend aan de hand van de gedeeltelijke doorbetaling van het salaris over de verlofuren. Dit heeft onder andere gevolgen voor de berekening van de ambtsjubileumgratificatie.

### **Artikel 7**

Deelname aan het generatiepact brengt bij de variant zoals genoemd in artikel 5 eerste lid onder a, in tegenstelling tot de variant genoemd in artikel 5 eerste lid onder b, geen wijziging in de pensioenopbouw van de deelnemende ambtenaar. Ook in de premiebetaling wijzigt bij de variant genoemd in artikel 5 eerste lid onder a niets.

Mocht de ambtenaar die gebruik maakt van het generatiepact genoemd in artikel 5 eerste lid onder b elders gaan werken tegen betaling, dan is van belang dat er geen overschrijding van de grens van 100% pensioenopbouw mag plaatsvinden. Dit volgt uit de fiscale wet- en regelgeving en de pensioenregels.

### **Artikel 8**

Dit artikel verduidelijkt dat de ambtenaar ook bij deelname aan het generatiepact compensatie-uren kan blijven opbouwen en opnemen. Ook is aangegeven dat deelname kan leiden tot herberekening van de verplaatsingskostenvergoeding die de ambtenaar ontvangt voor de bekostiging van woon-werkverkeer.

De doelstelling van deelname aan het generatiepact is het structureel beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie, om deze zoveel mogelijk te benutten voor herbezetting door jongeren. Hierin past niet dat een ambtenaar op enig moment na deelname een aanvraag indient voor vermeerdering van zijn arbeidsduur. Dit artikel verduidelijkt dat in zo'n situatie de deelname aan het generatiepact wordt aangemerkt als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat op grond van de wet in de weg kan staan aan inwilliging van het verzoek.

Het laatste artikellid gaat over samenloop tussen deelname aan het generatiepact en langdurige ziekte. Volgens de gemeentelijke algemene arbeidsvoorwaarden wordt de bezoldiging van een ambtenaar na een half jaar ziekte teruggebracht tot 90% (artikel 7:3 ARG). Vanaf de 13e maand van arbeidsongeschiktheid wordt dit verder verminderd naar 75%. Als deze ambtenaar deelnemer is aan het generatiepact, dan dient vorenstaande bezoldiging te worden berekend conform artikel 6 van deze regeling. Na een jaar ziekte zou de arbeidsongeschikte ambtenaar 75% van (0,80 x oorspronkelijke bezoldiging) ontvangen. Het laatste lid van dit artikel biedt de deelnemende ambtenaar bescherming tegen de gevolgen van langdurige, volledige arbeidsongeschiktheid van een grote inkomensdaling. De ambtenaar kan in dat geval verzoeken om de deelname aan het generatiepact te laten eindigen. De vermindering van het salaris vanwege deelname wordt dan stopgezet, zodat de gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging bij langdurige ziekte wordt gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

### **Artikel 9**

Het generatiepact is een nieuw instrument. De rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen kunnen niet allemaal vooraf worden voorzien en geregeld. Dit artikel geeft daarom de bevoegdheid om zo nodig nader uitvoeringsbeleid vast te stellen en aanwijzingen te geven ter uitvoering van deze regeling. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van antwoorden op veel gestelde vragen.

### **Artikel 10**

Het generatiepact behelst géén regeling tot vervroegde uittreding. Het is dus van belang dat de ambtenaar die deelneemt aan het generatiepact en de leidinggevende concrete (resultaat)afspraken maken over de werkzaamheden die de ambtenaar gaat verrichten gedurende de resterende werktijden. Dit kan voortzetting van de eigen functie zijn in een minder aantal uren, een werkpakket op maat, enzovoorts. De afspraken hebben ook betrekking op de indeling van de werkweek. De normale personeelsinstrumenten zoals de gesprekscyclus blijven van toepassing, dus ook de nadruk op te behalen resultaten. Als de ambtenaar, tijdens deelname aan het generatiepact, ook graag lichter werk wil verrichten gedurende de resterende duur van het dienstverband, dan kan worden besproken of plaatsing in een lager gewaardeerde functie mogelijk is, met dienovereenkomstige aanpassing van de salarisschaal en het salaris van de ambtenaar (artikel 3:1, zevende lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling Den Haag).

### **Artikel 11**

Dit artikel geeft nogmaals uiting aan de doelstelling van het generatiepact: het vrijmaken van ruimte binnen de organisatie en deze zoveel mogelijk herbezetten met jongeren, in het kader van het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. Met de vakbonden wordt over de realisering van deze doelstelling overleg gevoerd.

### **Artikel 12**

Met de vakbonden is afgesproken om deze regeling om na een jaar na inwerkingtreding te evalueren.

### **Artikel 13**

Dit artikel regelt de inwerkingtreding en de citeertitel.