

Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom houdende generatiepact Regeling Generatiepact 1Stroom 2018

Besluit Dagelijks Bestuur van 1Stroom

Het Dagelijks Bestuur van 1Stroom

gelet op de bepalingen van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en artikel 160, eerste lid, onder C van de Gemeentewet;
mede gelet op de binnen de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg bereikte overeenstemming;

besluit

vast te stellen, als onderdeel van de Arbeidsvoorwaardenregeling 1Stroom, de navolgende:

Regeling Generatiepact 1Stroom 2018

Uitgangspunten

1. We worden gemiddeld genomen steeds ouder en daarom leidt landelijke regelgeving er toe dat we steeds langer door gaan werken. Werkgevers en werknemers vinden het belangrijk dat we maatregelen treffen, zodat oudere werknemers gezond en met plezier dat langere werken kunnen volhouden en zo duurzaam inzetbaar blijven.
2. Werkgevers en werknemers vinden het logisch dat zowel de werkgever als de medewerker een bijdrage levert aan maatregelen om gezond en met plezier langer door te werken.
3. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers bij de gemeenten neemt toe en het aandeel oudere medewerkers stijgt, het is daarom van belang meer jongeren aan te stellen. Jongeren brengen nieuwe inzichten en vaardigheden mee, die verfrissend werken in de organisatie.
4. Het is voor jongeren niet altijd gemakkelijk om aan een baan te komen, het is daarom van belang dat we geld vrijmaken om speciaal jongeren te werven.
5. 1Stroom wil kansen benutten die kunnen bijdragen aan een meer evenwichtige opbouw van haar personeelsbestand.
6. Zowel in de Cao-gemeenten 2013-2015 als 2017-2019 wordt het gebruik van een generatiepact aanbevolen als middel om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren en de instroom van jongeren te vergroten.
7. 1Stroom is bereid om 70% van de formatieruimte die vrijkomt door deelname aan het generatiepact te gebruiken voor het aantrekken van jongeren.

Algemeen

De regeling generatiepact 1Stroom is gebaseerd op een twee fasen benadering, met een drietal varianten. Bij variant 1 heeft de eerste fase een 80-90-100 (kort gezegd 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw) verdeling, en in de tweede fase 80-80-100. Bij variant 2 heeft de eerste fase een 60-80-100 verdeling, en in de tweede fase 60-70-100. Bij variant 3 heeft de eerste fase een 50-70-100 verdeling, en in de tweede fase 50-60-100. De duur van de eerste fase is tweederde deel van de maximale individuele deelname duur, en de duur van de tweede fase eenderde deel daarvan. De deelname is mogelijk vanaf 60 jaar en een voorafgaand dienstverband van tenminste vijf jaar bij de gemeente Duiven of Westervoort en/of 1Stroom. De uiterste einddatum is de AOW gerechtigde leeftijd. Tussentijdse volledige uittreding kan op elk gewenst moment. Deze regeling beoogt bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers, en tevens ruimte te creëren voor instroom van jongere medewerkers. 1Stroom wil kansen benutten die kunnen bijdragen aan een meer evenwichtige opbouw van haar personeelsbestand.

De totstandkoming van deze regeling is mede ingegeven door de volgende passage uit de Cao gemeenten 2013-2015:

“Het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden 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.”

In de Cao 2017-2019 wordt het generatiepact wederom benadrukt als middel om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te stimuleren:

“Het aanbieden van een generatiepact kan de vitaliteit van de oudere medewerkers bevorderen en draagt bij aan de toekomstbestendigheid van de gemeentelijke organisatie door ruimte te maken voor de instroom van jongeren. Partijen willen het gebruik van het generatiepact verder stimuleren.”

Fiscale- en pensioen technische voorwaarden

1. De voorwaarden van de Generatiepactregeling moeten uitvoerbaar zijn binnen het bestaande pensioen en uitvoeringsreglement van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).
2. De medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact moet vanuit fiscaal oogpunt minimaal 50% wekelijks feitelijk blijven werken van de (gemiddelde) aanstellingsomvang in het kalenderjaar direct voorafgaand aan tien jaar voor de in het pensioenreglement vastgestelde pensioenrichtleeftijd, tenzij er sprake is van afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of regulier jaarlijks vakantieverlof.
3. Bij deelname aan dit Generatiepact is het niet mogelijk gelijktijdig gebruik te maken van opname levensloop, verlofstuwmeren, leeftijdsverlofdagen of soortgelijke verlof indien hierbij de ‘feitelijke 50% werken-eis’ van de fiscus in het gedrang komt.
4. Het is fiscaal niet toegestaan om eerder dan 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd conform het pensioenreglement deel te nemen aan een Generatiepactmodel.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. CAR-UWO: de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en uitwerkingsregeling voor de gemeentelijke sector.
2. Regeling: de Regeling Generatiepact 1Stroom 2018.
3. medewerker: de ambtenaar in vaste dienst van 1Stroom.
4. werkgever; het bevoegde gezag van 1Stroom.
5. salaris: het salaris en toelagen conform hoofdstuk 3 van de CAR-UWO.
6. deelnemer: de medewerker die deelneemt aan deze Regeling.
7. fase 1: het eerste 2/3 deel van de maximale periode van de individuele deelname aan deze Regeling.
8. fase 2: het tweede 1/3 deel van de maximale periode van de individuele deelname aan deze Regeling.
9. HR: het team HR van 1Stroom.

Artikel 2 Voorwaarden voor deelname:

1. De deelnemer heeft op het beoogde ingangsmoment een leeftijd van tenminste 60 jaar.
2. Het verzoek tot deelname wordt tenminste één maand vóór de gewenste ingangsdatum ingediend middels het daartoe door HR beschikbaar gestelde formulier.
3. Direct voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum is de deelnemer tenminste vijf jaar onafgebroken in vaste dienst van de gemeente Duiven of Westervoort en/of 1Stroom.
4. De minimaal feitelijk resterende wekelijkse arbeidsduur als gevolg van deelname is 18 uur.
5. Indien er, op verzoek van de deelnemer, sprake is geweest van een urenvermeerdering binnen een periode van 1 jaar voor deelname aan de Regeling, geldt als formele arbeidsduur de formele arbeidsduur voordat het aantal uren is uitgebreid.
6. De gewenste ingangsdatum kan liggen in de periode van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2021.
7. Mogelijke instapdata zijn per 1e van iedere maand in de periode zoals genoemd onder 6.
8. Deelname levert geen strijd op met een zwaarwegend bedrijfsbelang.
9. De medewerker die overweegt om deel te nemen aan deze Regeling heeft, vanaf het jaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, alvorens het besluit tot deelname definitief te maken recht op een individueel vertrouwelijk adviesgesprek. Dit kan een gesprek zijn met een door 1Stroom aangewezen onafhankelijk financieel adviseur voor rekening van 1Stroom, hetzij een gesprek met een medewerker HR.

Artikel 3 Duur deelname en beëindiging

De deelname aan het generatiepact (fase 1 en 2 gezamenlijk) duurt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd, of tot een eerdere datum van volledig ontslag.

Artikel 4 Varianten van het generatiepact

Het gebruik van de Regeling houdt in, dat de medewerker vanaf de datum waarop het naar aanleiding van zijn verzoek genomen besluit ingaat, kiest voor één van de volgende mogelijkheden:

1. **80/90/100 – 80/80/100 % variant**
Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor deze medewerkers wordt in fase 1 bij 80% werken, 90% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt

10% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 10% buitengewoon onbetaald verlof.

In fase 2 wordt voor 20% buitengewoon onbetaald verlof verleend en blijft er een pensioenopbouw van 100% bestaan.

2. **60/80/100 – 60/70/100 % variant**

Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 60% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor deze medewerkers wordt in fase 1 bij 60% werken, 80% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 20% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 20% buitengewoon onbetaald verlof.

In fase 2 wordt bij 60% werken, 70% van het salaris doorbetaald en blijft een pensioenopbouw van 100% bestaan. Hierbij wordt 10% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 30% buitengewoon onbetaald verlof.

3. **50/70/100 – 50/60/100 % variant**

Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen de mogelijkheid om 50% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor deze medewerkers wordt in fase 1 bij 50% werken, 70% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 20% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 30% buitengewoon onbetaald verlof. In fase 2 wordt bij 50% werken, 60% van het salaris doorbetaald en blijft een pensioenopbouw van 100% bestaan. Hierbij wordt 10% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 40% buitengewoon onbetaald verlof.

4. **80/90/100 % variant**

Medewerkers van 60 jaar en ouder die zijn ingedeeld in een salarisschaal t/m schaal 6 krijgen de mogelijkheid om 80% van het aantal uren van hun dienstverband te gaan werken. Voor deze medewerkers wordt bij 80% werken, 90% van het salaris doorbetaald en blijft de volledige pensioenopbouw (100%) gehandhaafd. Hierbij wordt 10% van de oorspronkelijke werktijd in de vorm van buitengewoon betaald verlof verleend en 10% buitengewoon onbetaald verlof. Deelname aan deze variant is mogelijk gedurende de totale periode tot aan pensionering.

Gedurende de periode van deelname kan de deelnemer aan deze Regeling overstappen op een variant met een hogere verlofcomponent. Andersom is niet mogelijk. Bij overgang naar een andere variant wordt voor de vaststelling van de maximale periode volgens fase 1 en 2 rekening gehouden met de reeds doorlopen periode in deze Regeling.

Artikel 5 Gevolgen deelname

Rechtspositionele aanspraken en verplichtingen worden bij deelname in het generatiepact herberekend als ware de formele arbeidsduur gelijk aan de feitelijke nieuwe arbeidsduur, tenzij in deze Regeling anders is bepaald.

Artikel 6 Verlof

De verlofrechten van de deelnemer worden opnieuw berekend naar rato van de als gevolg van deelname aan het generatiepact feitelijk resterende wekelijkse arbeidsduur.

Artikel 7 Pensioenopbouw

1. Gedurende de deelname aan de Regeling wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet volgens de reguliere dan geldende premieverdeelsleutel voor het werkgevers- en werknemersgedeelte.
2. 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.
3. Deelname aan de Regeling kan desgewenst gecombineerd worden met het opnemen van vervroegd (deeltijd) Keuzepensioen, zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioenopbouw. 100% voortzetting pensioenopbouw met gelijktijdige opname van (deeltijd) Keuzepensioen is fiscaal mogelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van deze Regeling langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, dan wordt het recht op doorbetaling zoals bepaald in artikel 7:3 van de CAR-UWO berekend over het salaris vóór deelname aan deze Regeling én de toegekende salaristoelage(n).
2. Hierbij geldt dat de medewerker nooit een hoger bedrag krijgt dan dat hij op grond van deze Regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.
3. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur.

Artikel 9 Overige rechtspositionele aspecten

1. De deelname aan het generatiepact zal leiden tot een wijziging van de werktijden-afspraken op grond van artikel 4:2, lid 5, of nieuwe werktijden op grond van artikel 4:4 lid 1 van de CAR-UWO.

2. De deelnemer aan het generatiepact maakt afspraken over de werkzaamheden die de deelnemer gaat verrichten in het licht van de verminderde feitelijke arbeidsduur.
3. Indien als gevolg van toepassing van het vorige lid het aantal werkdagen verandert, zal de fiscale uitwisselingsmogelijkheid voor woon/werk verkeer worden aangepast.
4. De medewerker die gebruik maakt van de Regeling, mag tijdens de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) nevenwerkzaamheden verrichten. Wel dient de medewerker de eventuele nieuwe nevenfuncties te melden en mogen deze niet in strijd zijn met de doelstelling van de Regeling.

Artikel 10 Boventalligheid

1. Wanneer een medewerker die gebruik maakt van deze Regeling boventallig wordt, wordt er een Van-werk-Naar-werk-traject gestart voor het aantal uren dat hij met toepassing van deze Regeling feitelijk werkt.
2. In onderling overleg wordt afgesproken hoeveel tijd besteedt wordt aan sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkring.
3. 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 (reorganisatieontslag) van de CAR-UWO. Op dat moment ontstaan aanspraken op een (verlengde) WW-uitkering en bovenwettelijke uitkering.
4. De werkgever compenseert in een voorkomend geval onder 3 van dit artikel het verschil tussen de vastgestelde WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering op basis van het inkomen gekoppeld aan het Generatiepact en de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering waarvan sprake zou zijn geweest als er géén gebruik wordt gemaakt van het Generatiepact.

Artikel 11 Hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze Regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze Regeling.

Artikel 12 Onvoorziene omstandigheden

1. Het bevoegd gezag van 1Stroom kan in individuele gevallen waarin deze Regeling niet voorziet, dan wel onredelijk zou uitwerken, aanvullende en/of afwijkende besluiten nemen.
2. Het bevoegd gezag van 1Stroom kan ter uitvoering van deze Regeling formulieren, procedures en nader beleid vaststellen, alsmede aanwijzingen geven met betrekking tot rechtspositionele aanspraken en verplichtingen in verband met de toepassing van deze Regeling. Nader beleid kan alleen in overeenstemming met de commissie voor (Bijzonder) Georganiseerd Overleg worden vastgesteld.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. Deze Regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2018 en loopt tot 1 januari 2022.
2. Deze Regeling wordt 12 maanden na inwerkingtreding geëvalueerd en kan indien gewenst na overeenstemming binnen de commissie voor (Bijzonder) Georganiseerd Overleg worden aangepast.
3. Vóór 1 juli 2021 wordt een vergadering van de commissie voor (Bijzonder) Georganiseerd Overleg belegd waarin wordt besproken of het wenselijk dan wel noodzakelijk is deze Regeling voor een nader te bepalen periode te verlengen.
4. Deze Regeling kan worden aangehaald als de "Regeling Generatiepact 1Stroom 2018".
5. De Regeling Generatiepact 1Stroom 2018, vastgesteld op 5 april 2018 komt hiermee te vervallen.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van 1Stroom van 17 mei 2018.

*De secretaris,
C.J. (Chris) Papjes*

*De voorzitter,
A.J. (Arend) van Hout*

TOELICHTING

Artikel 2, lid 3

Direct voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum is de deelnemer tenminste vijf jaar onafgebroken in vaste dienst van de gemeente Duiven of Westervoort en/of 1Stroom.

Het ontslag per 31 december 2017 bij de gemeente Duiven of Westervoort en de aansluitende aanstelling per 1 januari 2018 bij 1Stroom gelden niet als een onderbreking als bedoeld in dit artikel.

Artikel 2, lid 8

Deelname levert geen strijd op met een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Wat een zwaarwegend bedrijfsbelang inhoudt, kan niet eenduidig worden aangegeven. Dit verschilt per geval. In de rechtspraak zijn echter wel aanknopingspunten te vinden voor de uitleg van het begrip "zwaarwegend bedrijfsbelang". Hieronder vallen in ieder geval economische, technische en operationele belangen, maar ook een krappe arbeidsmarkt kan een zwaarwegend bedrijfsbelang opleveren. Elk verzoek moet naar de concrete situatie worden beoordeeld aan de hand van de criteria "redelijkheid" en "billijkheid". Hierdoor worden de belangen van 1Stroom ook afgewogen tegen de belangen van de medewerker.

Artikel 4

Varianten van het generatiepact

Er kan gekozen worden uit 3 verschillende varianten. Daarnaast bestaat er een 4e variant waarvoor alleen medewerkers t/m salarisschaal 6 in aanmerking kunnen komen.

Het is mogelijk om gedurende de looptijd van de deelname over te stappen op een variant met een hogere verloopcomponent. Andersom kan dat niet, vanwege het feit dat de formatie die is vrijgekomen wordt gebruikt voor herbezetting met jongeren.

De verdeling tussen fase 1 en 2 staat vast. Daarbij maakt het niet uit van welke variant gebruik gemaakt wordt, of dat tussentijds een overstap naar een hogere variant is gemaakt. Onderstaande voorbeelden kunnen dat verduidelijken.

Voorbeeld 1

(uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar)

Een medewerker kiest ervoor vanaf de leeftijd van 61 jaar gebruik te maken van het generatiepact met variant 1 (80-90-100 / 80-80-100). Op 63 jarige leeftijd gaat hij gebruik maken van variant 2 (60-80-100 / 60-70-100). Met ingang van 65 jaar gaat hij gebruik maken van variant 3 (50-70-100 / 50-60-100).

Van zijn 61^e tot en met zijn 62^e krijgt hij dan 80-90-100 (fase 1)

Van zijn 63^e tot en met zijn 64^e krijgt hij dan 60-80-100 (fase 1)

Van zijn 65^e tot en met zijn 66^e krijgt hij 50-60-100 (fase 2)

Vanaf zijn 67^e gaat hij met pensioen.

Voorbeeld 2

(uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar)

Een medewerker kiest ervoor om vanaf zijn 60^e tot zijn 64^e gebruik te maken van variant 2 (60-80-100 / 60-70-100). Vanaf zijn 64^e tot en met zijn 65^e maakt hij gebruik van variant 3 (50-70-100 / 50-60-100).

Op zijn 66^e stopt de medewerker met werken en gaat volledig gebruik maken van Vroegpensioen.

Van zijn 60^e tot en met zijn 63^e krijgt hij dan 60-80-100 (fase 1)

Van zijn 64^e tot en met zijn 65^e krijgt hij dan 50-60-100 (fase 2)

Vanaf zijn 66^e gaat hij met Vroegpensioen.

Voorbeeld 3

(uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar)

Een medewerker in salarisschaal 6 kiest ervoor om vanaf zijn 60^e gebruik te maken van variant 4 (80-90-100).

Van zijn 60^e tot en met zijn 66^e krijgt hij dan 80-90-100.

Vanaf zijn 67^e gaat hij met pensioen.

Voorbeeld 4

(uitgaande van een pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar)

Een medewerker in salarisschaal 6 kiest ervoor om vanaf zijn 60^e gebruik te maken van variant 4 (80-90-100). Vanaf zijn 65^e gaat hij gebruik maken van variant 2 (60-80-100 / 60-70-100).

Van zijn 60^e tot en met zijn 64^e krijgt hij dan 80-90-100.

Van zijn 65^e tot en met zijn 66^e krijgt hij dan 60-70-100 (fase 2)

Artikel 9, lid 4

De medewerker die gebruik maakt van de Regeling, mag tijdens de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) nevenwerkzaamheden verrichten. Wel dient de medewerker de eventuele nieuwe nevenfuncties te melden en mogen deze niet in strijd zijn met de doelstelling van de Regeling.

Het is niet op voorhand verboden dat een medewerker die gebruik maakt van het generatiepact nevenfuncties mag vervullen. Dat zal afhangen van aard en omvang van de nevenfuncties in relatie tot de doelstelling van de Regeling. Daarom moet de medewerker eventuele nevenfuncties wel melden.