

Regeling Vitaliteitspact Regio Gooi en Vechtstreek

Het Dagelijks Bestuur van de Regio Gooi en Vechtstreek

Gelet op:

- De overeenstemming in het Georganiseerd Overleg (GO) d.d. 29 oktober 2019 over deze regeling;

BESLUIT

- Vast te stellen de navolgende *Regeling Vitaliteitspact Regio Gooi en Vechtstreek* - 19.0009812

Artikel 1 Inleiding

Werkgever wil met de inzet van deze regeling werknemers ondersteunen gezond en vitaal tot de AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken.

Deze regeling biedt de werknemer de mogelijkheid om 80% te gaan werken tegen een salaris van 90% van het oorspronkelijke salaris met behoud van de volledige pensioenopbouw, waarbij de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer van toepassing blijft. Het "80-90-100" model.

Artikel 2 Verzoek om deelname

De werknemer die wenst deel te nemen aan deze regeling dient een verzoek hiertoe minimaal 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum in.

Artikel 3 Voorwaarden voor deelname

1. De gewenste ingangsdatum is gelegen binnen de looptijd van de regeling.
2. Er zijn geen zwaarwegende bedrijfsbelangen die zich verzetten tegen de deelname.
3. De werknemer is op de gewenste ingangsdatum tenminste 3 jaar in dienst van werkgever.
4. De werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst bij de werkgever.
5. De werknemer is niet boventallig in de door hem/haar verzochte periode van deelname.
6. De leeftijd van de werknemer ligt op de gewenste ingangsdatum maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
7. Bij deelname voor de werknemer minimaal 24 uur per week aan formele arbeidsduur resteert.
8. De werknemer geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaat verrichten of bestaande nevenwerkzaamheden gaat uitbreiden.
9. Er is geen sprake 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.
10. De werknemer die vóór de ingangsdatum van deze regeling reeds gebruik maakt van een maatwerkoplossing kan deelnemen aan deze regeling. De eerder gemaakte maatwerkoplossing komt bij deelname aan deze regeling te vervallen.
11. De arbeidsduur van de werknemer niet is verhoogd in de periode van 36 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum.
12. Bij deelname aan deze regeling is het niet mogelijk om de arbeidsduur van de werknemer uit te breiden.
13. In bijzondere gevallen kan op schriftelijk verzoek van de werknemer gemotiveerd afgeweken worden van de voorwaarden voor deelname zoals vermeld in dit artikel.

Artikel 4 Duur van de deelname

1. Deelname aan deze regeling vindt plaats tijdens de resterende duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer tot de datum waarop deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
2. Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij anders is bepaald in deze regeling.

Artikel 5 Verlof vitaliteitspact

1. Voor de vermindering van de formele arbeidsduur wordt gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof gegeven.

2. Het buitengewoon verlof is 20% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur van de werknemer en blijft tijdens deelname ongewijzigd.
3. Deelname aan deze regeling heeft geen gevolgen voor reeds gegeven buitengewoon verlof voorafgaand of tijdens deelname aan deze regeling. De reguliere bepalingen voor dat verlof blijven gelden.

Artikel 6 Doorbetaling salaris en salaristoelage(n)

1. De werknemer krijgt bij deelname aan deze regeling over elk uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is gegeven, 50 % van het voor de werknemer geldende salaris en salaristoelage(n).
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris en salaristoelage(n) van de werknemer, wordt bij deelname aan deze regeling uitgegaan van het nieuw vastgestelde salaris en salaristoelage(n) van de werknemer.

Artikel 7 Pensioen

1. Deelname aan deze regeling brengt, in afwijking van artikel 6.14 lid 4 CAO Gemeenten, geen wijziging in de pensioenopbouw voor de werknemer. Over het buitengewoon verlof wordt volledig pensioen opgebouwd.
2. De betaling van de pensioenpremie vindt zowel door de werkgever als de werknemer in dezelfde verhouding plaats als voor gebruikmaking van deze regeling.
3. De werknemer kan de achteruitgang in zijn/haar salaris en salaristoelage(n) door de deelname aan deze regeling compenseren door opname van zijn/haar ABP-Keuzepensioen.
4. Als de werknemer tijdens het buitengewoon verlof bij een andere werkgever pensioen opbouwt moet de werkgever de salderingsmethode toepassen. De salderingsmethode houdt in, dat de werkgever de pensioenopbouw bij ABP vermindert voor zover de werknemer bij een andere werkgever pensioen opbouwt.

Artikel 8 Werktijden, resultaatafspraken en verlofaanspraken

1. De feitelijke werktijden en resultaatafspraken tijdens deelname aan deze regeling worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken werknemer en de direct leidinggevende.
2. Tijdens de periode, waarin de werknemer gebruik maakt van deze regeling wordt het vakantieverlof van de werknemer gegeven op basis van de formele arbeidsduur, vermindert met het op grond van deze regeling gegeven buitengewoon verlof.
3. Bij deelname vervalt de gehele jaarlijkse aanspraak van de werknemer op verlof wegens leeftijd c.q. overheidsdiensttijd zoals vermeld in de *Regeling Verlof in de Arbeidsvoorwaardenregeling Regio Gooi en Vechtstreek*.

Artikel 9 Reiskosten woon-werkverkeer

Als deelname aan deze regeling leidt tot wijziging van het aantal reisdagen woon-werkverkeer van de werknemer wordt de vergoeding woon-werkverkeer aangepast op grond van de *Regeling reiskosten woon-werkverkeer in de Arbeidsvoorwaardenregeling Regio Gooi en Vechtstreek*.

Artikel 10 Langdurige ziekte en vitaliteitspact

1. De werknemer, die gebruik maakt van deze regeling en langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte, krijgt zijn/haar salaris en salaristoelage(n) doorbetaald overeenkomstig artikel 7.2 CAO Gemeenten. Daarbij geldt als grondslag het nieuwe salaris en salaristoelage(n) die op grond van deze regeling zijn vastgesteld.
2. De re-integratie bij ziekte van de werknemer vindt plaats op basis van de formele arbeidsduur, vermindert met het op grond van deze regeling gegeven buitengewoon verlof.
3. Bij ziekte langer dan 1 jaar kan de deelname aan deze regeling, op verzoek van de werknemer tussentijds worden opgeschort tot volledig herstel van de werknemer. Voor de werknemer geldt dan weer zijn/haar oorspronkelijke salaris en salaristoelage(n), waarop de op dat moment geldende korting bij ziekte wordt toegepast.

Artikel 11 Duur regeling, evaluatie en onvoorziene gevallen

1. Deze regeling geldt voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023.
2. Eén jaar na de start van deze regeling wordt een evaluatie gehouden en besproken met de Ondernemingsraad. Het Lokaal Overleg wordt in kennis gesteld van de evaluatie.
3. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Artikel 13 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: ***Regeling Vitaliteitspact Regio Gooi en Vechtstreek.***

Aldus vastgesteld middels de Parafenbesluitenlijst van het dagelijks bestuur op 4 november 2019.

Bussum, 11 november 2019

J.J. Bakker

secretaris

P.I. Broertjes

voorzitter

Toelichting

Artikel 1 Inleiding

De ruimte in de bezetting die door deelname aan deze regeling beschikbaar komt, kan voor vacaturevervulling worden opengesteld. De manager beslist over de wijze waarop wordt omgegaan met de ruimte in de bezetting die beschikbaar komt.

Artikel 2 Verzoek om deelname

Het verzoek moet binnen redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft het verzoek tijdig te behandelen en organisatorische voorbereidingen te treffen.

Artikel 3 Voorwaarden voor deelname

Uitgangspunt is dat een verzoek om deelname wordt gehonoreerd als het verzoek als deze voldoet aan de voorwaarden.

Een verzoek kan uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het resterende aantal door de werknemer te werken uren aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet, bijvoorbeeld in combinatie met een verplichte opleiding. Ook kan het zijn dat er maatwerkafspraken zijn gemaakt.

Het minimum aantal resterende uren na deelname wordt in ieder geval op 24 uur per week gesteld. Een recente vermeerdering van de arbeidsduur is een gerechtvaardigde reden om deelname aan de regeling af te wijzen.

Een recente vermeerdering van de arbeidsduur om deze vervolgens weer te verminderen door deelname aan deze regeling (deels gefinancierd door de werkgever) is niet in lijn met de doelstelling van deze regeling. In zo'n situatie is deelname mogelijk nadat de arbeidsduur is teruggebracht tot het eerdere niveau.

Het is niet de bedoeling dat de werknemer nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaat verrichten of bestaande betaalde nevenwerkzaamheden gaat uitbreiden. De regeling is bedoeld om de werknemer minder te belasten. Als de werknemer in de vrijgekomen tijd weer gaat werken en daardoor inkomsten krijgt, gebruikt de werknemer de regeling voor een situatie waarvoor die niet is bedoeld. Eventuele nieuwe neveninkomsten uit arbeid worden van het salaris afgetrokken. Deze inkomsten worden niet verrekend als de werknemer deze inkomsten al had vóór deelname aan deze regeling.

Onder maatwerkoplossingen verstaan we (tijdelijke) afspraken die te maken hebben met ureninzet, salariering en overige individuele afspraken. Overige individueel gemaakte afspraken, bijvoorbeeld in het kader van Arbo aanpassingen en voorzieningen vallen hier niet onder. Per maatwerkafpraak wordt bekeken hoe deze zich verhoudt met de uitgangspunten van het vitaliteitspact.

Het specifieke karakter van een bepaalde functie kan ook met zich mee brengen dat herbezetting van de uren geen reële optie is.

Een Van Werk Naar Werk-kandidaat c.q. boventallige medewerker zal niet in aanmerking komen voor deelname aan deze regeling, omdat deelname niet resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie.

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. De werkgever beoordeelt dit en stelt dit vast per situatie.

Opvulling door een clustering van vrijgekomen formatie tot een grote formatieplek behoort zeker tot de mogelijkheden. Ook kan een interne (jongere) medewerker doorschuiven op deze (gedeeltelijke) formatieplek.

Artikel 4 Duur van deelname

De regeling stopt zodra de AOW-leeftijd van de medewerker is bereikt of als ontslag volgt. Als de AOW-leeftijd opschuift door gewijzigde wetgeving wordt de duur van de regeling daarop aangepast.

De regeling kan tussentijds niet door de medewerker beëindigd worden en is onomkeerbaar. De vrijgekomen formatie kan immers herbezet zijn. Ook kan een variant niet worden omgezet als er na afloop van deze *Regeling Vitaliteitspact* een ander variant van het vitaliteitspact tot stand zou worden gebracht.

Artikel 5 Verlof vitaliteitspact

Het is mogelijk dat de medewerker al buitengewoon verlof heeft om andere redenen (met uitzondering van reeds gemaakte maatwerkafspraken) dan het vitaliteitspact. Over deze uren krijgt de medewerker geen gedeeltelijke doorbetaling.

Het buitengewoon verlof is 20% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur van de medewerker. Het kan voorkomen dat dit percentage lager ligt, omdat de minimaal resterende formele arbeidsduur op 24 uur gesteld is. Het doorbetalingspercentage is 50% van het gegeven verlof, ook als dit gegeven verlof, minder dan 20% is.

Voorbeeld:

Een medewerker heeft momenteel een arbeidsduur van 26 uur per week. Er kan maximaal 2 uur buitengewoon verlof gegeven worden, vanwege de grens van 24 uur per week als resterende formele arbeidsduur. Dit is 7,7% buitengewoon verlof. Van deze 7,7% wordt 50% doorbetaald.

Artikel 6 Doorbetaling salaris en salaristoelage(n)

Tijdens deelname aan deze regeling geldt 90% doorbetaling van het salaris en salaristoelage(n). Ook de TOR wordt aangepast op basis van het gekorte salaris en salaristoelage(n). Hierbij geldt dat het Individueel Keuzebudget (IKB) automatisch lager wordt, aangezien dit een percentage is van het salaris en salaristoelage(n). Door de gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en salaristoelage(n) wordt het SV-loon (loon voor de sociale verzekering is basis voor WW en WIA) ook verlaagd. Eventuele negatieve effecten door deze verlaging worden (nagenoeg geheel) opgevangen door het arbeidsongeschiktheidspensioen.

Andere voorbeelden zijn: voor het kopen van uren en de uitbetaling van het ambtsjubileum wordt bij de berekening met het gekorte salaris en salaristoelage(n) rekening gehouden.

Artikel 7 Pensioenopbouw

De pensioenopbouw blijft bij deelname ongewijzigd. Ook wordt de pensioenpremie in dezelfde verhouding (30% medewerker - 70% werkgever) betaald als vóór gebruikmaking van deze regeling.

De achteruitgang in inkomsten kan de werknemer compenseren door opname van zijn/haar ABP-Keuzepensioen. Omdat de opname van vroegpensioen in combinatie met deelname aan deze regeling minder dan 5 jaar voor AOW-leeftijd gelegen is, kan de medewerker maximaal 100% vroegpensioen opnemen. Er is dus geen maximale grens voor opname. Het opnemen van vroegpensioen in combinatie met de deelname aan deze regeling heeft overigens géén gevolgen voor de pensioenopbouw. Let op: de opname van vroegpensioen door de werknemer heeft wel gevolgen voor de hoogte van het pensioen vanaf zijn/haar AOW-leeftijd. Dit omdat er een opname plaatsvindt uit de totale pensioenaanspraken.

Als de werknemer tijdens het buitengewoon verlof bij een andere werkgever pensioen opbouwt moet de werkgever de salderingsmethode toepassen. De salderingsmethode houdt in, dat de werkgever de pensioenopbouw bij ABP vermindert voor zover de werknemer bij een andere werkgever pensioen opbouwt.

Meer hierover staat beschreven in de *ABP Handleiding Premie en Gegevens*.

Artikel 8 Werktijden, resultaatafspraken en verlofaanspraken

Afspraken over nieuwe werktijden worden afgestemd met de leidinggevende. Uiteraard met inachtneming van het minimum gestelde ondergrens van 24 uur per week. De wettelijke en bovenwettelijke verlofaanspraken van de werknemer worden bij deelname opnieuw berekend met de nieuwe arbeidsduur.

Het extra verlof dat de werknemer vanwege de bereikte leeftijd c.q. overheidsdiensttijd jaarlijks krijgt vervalt bij deelname aan deze regeling volledig. Bij deelname in de loop van het kalenderjaar wordt het over dat jaar reeds aan de werknemer gegeven verlof wegens leeftijd c.q. overheidsdiensttijd herberekend.

Artikel 10 Langdurige ziekte en vitaliteitspact

Na 1 jaar ziekte kan het effect door de korting ziekte in combinatie met de deelname aan deze regeling niet meer redelijk zijn qua inkomen van de werknemer. Om deze reden is gekozen voor een opschortingsmogelijkheid na 1 jaar ziekte. De korting van de ziekte wordt dan weer toegepast op het oude salaris en salaristoelage(n) van de werknemer voor deelname aan deze regeling.

Artikel 11 Duur regeling, evaluatie en onvoorziene gevallen

Er wordt gekozen voor een tijdelijke regeling voor de duur van 4 jaar. Deze periode is redelijk om de effecten van de regeling te kunnen evalueren, als mede de inhoud van de regeling en het deelnamepercentage.

