

## REGELING GENERATEPACT GEMEENTE HELMOND 2016

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Helmond, gelet op de met het Georganiseerd Overleg bereikte overeenstemming d.d. 23 augustus 2016

### **besluit:**

vast te stellen de regeling Generatiepact gemeente Helmond 2016 met bijbehorende toelichting.

### **Artikel 1 Begripsomschrijvingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

Medewerker: de medewerker in de zin van artikel 1:1 sub 1a van de CAR die in vaste dienst is aangesteld;  
Generatiepact: de in deze regeling beschreven mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden, met de doelstelling om de hierdoor beschikbare ruimte en formatie binnen de organisatie te benutten voor herbezetting door instroom van jongeren en doorstroom en ontwikkeling van medewerkers;

### **Artikel 2 Verzoek om deelname**

#### Lid 1

De medewerker kan een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.

#### Lid 2

De medewerker dient het verzoek om deel te nemen aan het generatiepact uiterlijk 2 maanden vóór de gewenste ingangsdatum in, met in achtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

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

#### Lid 1

De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij het bevoegd gezag.

#### Lid 2

Het bevoegd gezag willigt het verzoek om deelname in nadat is vastgesteld dat:

- a. de gewenste ingangsdatum is gelegen in het tijdvak tussen 1 oktober 2016 en 1 januari 2019;
- b. de medewerker op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder is;
- c. de medewerker op 1 oktober 2016 in vaste dienst is van de gemeente Helmond;
- d. het resterend aantal door de medewerker te werken uren tenminste 18 uren bedraagt;
- e. 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
- f. deelname van de medewerker resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie die kan worden herbezet.

#### Lid 3

Het bevoegd gezag kan in afwijking van het tweede lid een verzoek onder opgaaf van redenen schriftelijk afwijzen indien:

- a. een zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen inwilliging;
- b. de medewerker op of na (datum) een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van zijn arbeidsduur dat door of namens het college is ingewilligd.

### **Artikel 4 Duur van deelname**

#### Lid 1

Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de aanstelling eerder eindigt.

#### Lid 2

Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de aanstelling, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Lid 3

In afwijking van lid 2 kan bij deelname door de medewerker aan het generatiepact worden bepaald dat de deelname eindigt op de datum waarop de medewerker aansluitend onbetaald volledig verlof opneemt tot de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, ten laste van het door hem opgebouwde levenslooptegoed.

## **Artikel 5 Verlof en arbeidsduur**

Lid 1

Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.

Lid 2 Het buitengewoon verlof bedraagt:

- a. 50% bij een voltijdaanstelling van de medewerker ongeacht het functieniveau;
- b. desgewenst 40% van de voltijdaanstelling van de medewerker met een functieniveau tot niveau 8.
- c. bij een deeltijdaanstelling kan maximaal buitengewoon verlof verleend worden voor het aantal uren dat het percentage van 50, van een voltijdse aanstelling, overstijgt.

Lid 3

Het buitengewoon verlof wordt in afwijking van artikel 6:4:5 CAR-UWO verleend voor de duur van de deelname en blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

Lid 4

Gedurende de periode waarin een medewerker gebruikt maakt van de regeling wordt het wettelijk en bovenwettelijk verlof (inclusief leeftijd dagen) opnieuw berekend en naar rato vastgesteld.

## **Artikel 6 Salaris**

Lid 1

De medewerker ontvangt bij deelname aan het generatiepact over ieder uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend:

- a. bij keuze voor 50% buitengewoon verlof: 40% van het voor hem geldende salaris per uur;
- b. bij keuze voor 40% buitengewoon verlof: 50% van het voor hem geldende salaris per uur;
- c. voor degene met een deeltijd aanstelling zal dit percentage naar evenredigheid worden berekend.

Lid 2

Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

Lid 3

Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker (vakantietoeslag, eindejaarsuitkering levensloopbijdrage en ambtsjubileumgratificatie), wordt bij deelname uitgegaan van het salaris na deelname generatiepact, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

## **Artikel 7 Pensioenopbouw**

Lid 1

Deelname aan het generatiepact brengt in afwijking van artikel 6:10 lid 4 van de CAR, behoudens bij opname van deeltijdpensioen, geen wijziging in de pensioenopbouw door de medewerker. De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof komt voor rekening van de werkgever.

Lid 2

De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van het pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, blijven van kracht.

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

Lid 1

Reeds berekende en aan de medewerker toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur, salaris en toelagen, worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld.

#### Lid 2

De medewerker kan worden toegestaan om bij deelname per week feitelijk meer uren te werken dan de overeengekomen uren op grond van deze regeling, mits het dienstbelang zich hier niet tegen verzet en met in achtneming van de regeling flexibele werktijden.

#### Lid 3

Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de medewerker, wordt de fiscaal-vriendelijke uitruil van looncomponenten tegen de vergoeding woon-werkverkeer hierop aangepast.

#### Lid 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 medewerker om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur.

#### Lid 5

De inzetbaarheid van de medewerker bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof.

#### Lid 6

Als een deelnemende medewerker gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de medewerker tussentijds worden beëindigd.

#### Lid 7

De werkgever zal een actieve rol vervullen om medewerkers tijdig en volledig te informeren over eventuele wijzigingen in rechtspositionele aanspraken en verplichtingen als gevolg van gebruikmaking van deze regeling.

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

#### Lid 1

Het bevoegd gezag kan ter uitvoering van deze regeling formulieren, procedures en beleid vaststellen, alsmede aanwijzingen geven met betrekking tot rechtspositionele aanspraken en verplichtingen in verband met de toepassing van deze regeling.

#### Lid 2

Voorafgaand aan besluitvorming van de thema's zoals genoemd in lid 1 vindt overleg met de medezeggenschapsorganen plaats, in die situaties waarin dit is voorgeschreven. Een en ander conform hetgeen is vastgelegd in het convenant tussen Georganiseerd Overleg en Ondernemingsraad.

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

De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden en de naar rato te verrichte werkzaamheden horende bij de functie van de medewerker.

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

#### Lid 1

In afwijking van artikel 2:4:2 CAR-UWO wordt de door deelname aan het generatiepact beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie zoveel mogelijk benut voor herbezetting door middel van instroom van jongeren en doorstroom van medewerkers.

#### Lid 2

De realisering van de doelstelling, genoemd in het eerste lid, is onderwerp van overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg.

### **Artikel 12 Evaluatie**

#### Lid 1

De toepassing van deze regeling wordt binnen een jaar na inwerkingtreding geëvalueerd op effect-, organisatie- en procesniveau.

Lid 2

De evaluatie wordt geagendeerd voor overleg met de commissie voor Georganiseerd Overleg.

### **Artikel 13 Slotbepalingen**

Lid 1

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2016.

Lid 2

Deze regeling wordt aangehaald als Regeling generatiepact gemeente Helmond 2016.

Aldus vastgesteld door:

Burgemeester en Wethouders van Helmond d.d. 30 augustus 2016

Burgemeester en wethouders van Helmond,  
de burgemeester,  
mevrouw P.J.M.G. Blanksma-van den Heuvel

de secretaris,  
mr. drs. A.P.M. ter Voert

#### **Bekend gemaakt op:**

9 september 2016

de gemeentesecretaris,  
mr. drs. A.P.M. ter Voert

## **Toelichting regeling generatiepact gemeente Helmond 2016**

### **Algemeen**

In de cao-gemeenten adviseren de overlegpartners om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Voor de toekomst van gemeenten is het van wezenlijk belang dat de personeelsopbouw meer representatief wordt voor de leeftijdsopbouw van de werkende bevolking.

De gemeente Helmond 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 en doorstroom van zittende medewerkers in het kader van de organisatieontwikkeling. 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 50-70-100 model gevolgd: de medewerker blijft 50% werken, met doorbetaling van 70% van het salaris en 100% voortzetting van de opbouw van pensioen.

Voor medewerkers tot functieschaal 8 bestaat de mogelijkheid om te kiezen voor het 60-80-100 model: in dat geval blijft de medewerker 60% werken, met doorbetaling van 80% van het salaris en 100% opbouw van pensioen. Desgewenst zullen voor deze groep medewerkers op beide modellen een berekening worden gemaakt zodat ze kunnen komen tot een goede afweging. Deze regeling is gebaseerd op de artikelen 6:4:5 en 3:15 van de CAR-UWO.

### **Artikelsgewijs**

#### **Artikel 1**

Dit artikel bevat begripsbepalingen.

#### **Artikel 2**

Dit artikel bepaalt dat de medewerker het verzoek om deelname aan het generatiepact schriftelijk moet indienen, om misverstanden uit te sluiten. Dit kan ook via elektronische weg. In het verzoek moet de gewenste ingangsdatum zijn aangegeven.

#### **Artikel 3**

Het college heeft de gemeentesecretaris gemandateerd om te beslissen op verzoeken tot deelname aan het generatiepact (aanpassing arbeidsduur medewerker artikel 2:7 CAR). Alvorens het besluit genomen wordt, wordt AOG geconsulteerd voor advies.

Het tweede lid somt de voorwaarden voor deelname op. Deelname aan het pact is voorbehouden aan medewerkers van 60 jaar of ouder op het tijdstip van deelname. Het hanteren van een leeftijdsgrens is om diverse redenen objectief gerechtvaardigd. Op 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 en ouder. Bijna 150 medewerkers van de gemeente Helmond worden gedurende de looptijd van het pact 60 jaar of ouder. Zij zijn allen potentieel kandidaat voor deelname.

Als voorwaarde geldt verder dat de medewerker op 1 oktober 2016 in vaste dienst moet zijn van de gemeente Helmond. Er moet sprake zijn van een vast dienstverband omdat de doelstelling van het pact is om structurele ruimte te creëren. Voorkomen moet worden dat samenloop met andere verlofvormen, of samenloop met ontslag met een uitkeringsrecht, kan leiden tot een fiscale eindheffing wegens het mogelijk aanwezig zijn van een regeling voor vervroegde uittreding.

Uitgangspunt is dat verzoeken om deelname worden gehonoreerd als deze voldoen aan de voorwaarden, waarbij steeds de doelstelling in het oog wordt gehouden: ruimte vrijmaken binnen de organisatie die kan worden herbezet.

Een verzoek kan uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het resterende door de medewerker te werken uren aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet. (De ondergrens voor het resterend aantal te werken uren is 18). Of als er al eerder maatwerkafspraken met een medewerker zijn gemaakt over diens dienstverband en inzet. Het al dan niet goed functioneren van een medewerker is geen zwaarwegend dienstbelang. Een recente arbeidsduurvermindering is een gerechtvaardigde reden 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 medewerker kan tegen de weigering van zijn verzoek bezwaar maken.

#### Artikel 4

Deelname aan het generatiepact is onomkeerbaar. Deelname leidt immers tot herbezetting van de vrijgekomen ruimte. Het generatiepact kan ook niet tussentijds worden omgezet in een andere variant, ook indien in de toekomst (na 2018) een andere vorm van het generatiepact tot stand zou worden gebracht is overstap naar een andere regeling / vorm niet mogelijk.

In lid 2 van dit artikel is voorzien in een uitzondering voor de medewerkers die nog gebruik kunnen maken van een levenslooptegoed. Zij kunnen generatiepact beëindigen om vervolgens aansluitend tot aan datum AOW leeftijd levenslooptegoed op te nemen.

#### Artikel 5

De medewerker met een voltijdse aanstelling blijft afhankelijk van zijn keuze 60 of 50% van zijn arbeidsduur werken. Dit percentage blijft gedurende de deelname aan het generatiepact ongewijzigd. De uren die de medewerker minder gaat werken worden aangemerkt als buitengewoon verlof. Onderstaand een voorbeeld voor iemand met voltijdse aanstelling en deeltijdaanstelling:

- iemand werkt voltijd(36 uur per week): met gebruikmaking van deze regeling werkt die 50% (18 uur per week) en heeft hij voor 18 uur per week buitengewoon verlof
- iemand werkt 30 uur per week: met gebruikmaking van deze regeling werkt die 50% van een voltijdaanstelling (= 18 uur per week) en heeft hij 12 uur per week buitengewoon verlof.

Aanspraken die zijn gebaseerd op de arbeidsduur van de medewerker worden bij deelname opnieuw berekend. Daarbij wordt uitgegaan van het resterende aantal uren dat men nog werkt.

Dit geldt voor de aanspraak op wettelijk en bovenwettelijk verlof zoals bijvoorbeeld leeftijdsverlof.

#### Artikel 6

Uren waarop de medewerker buitengewoon verlof geniet vanwege deelname aan het generatiepact, krijgt de medewerker voor 40 of 50% doorbetaald, afhankelijk van de variant die gekozen is. Anders gezegd: de medewerker ontvangt 70 c.q. 80% van zijn brutosalaris vóór deelname. Dit blijft gedurende deelname aan het generatiepact ongewijzigd. Onderstaand een tweetal voorbeelden;

Bij een salaris van met een salaris van € 3600,= geldt:

50% werken	100% salaris =	100% salaris (€ 1800,=)
50% buitengewoon verlof	40% salaris =	40% salaris (€ 720,=)
bij gebruikmaking van de regeling 50-70-100		140% salaris (€ 2520,=) 70% salaris van de voltijd-functie
60% werken	100% salaris =	100% salaris (€ 2160,=)
40% buitengewoon verlof	50% salaris =	50% salaris (€ 720,=)
bij gebruikmaking van de regeling 60-80-100		150% salaris (€ 2880,=) 80% salaris van de voltijd-functie

Bij een deeltijdaanstelling geldt, bijv. bij 30 uur per week een salaris van € 3000,=):

18 uur werken	100% salaris =	100% salaris (€ 1800,=)
buitengewoon verlof over 12 uur	40% salaris =	40% salaris (€ 480 ,=)
bij gebruikmaking van de regeling 50-70-100		140% salaris over 22,8 uur

In dit artikel is verder bepaald dat aanspraken die zijn gebaseerd op het salaris van de medewerker bij deelname aan het generatiepact (opnieuw) worden berekend. Dit heeft onder andere gevolgen voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, eventuele persoonlijke toelagen, de levensloopbijdrage en de ambtsjubileumgratificatie. Deze berekening wordt dan gebaseerd op het percentage dat hoort bij het nieuw vastgestelde salaris.

### Artikel 7

De pensioenopbouw gaat volledig door ( behoudens natuurlijk bij opname van deeltijdpensioen tijdens de periode). De pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel, over het buitengewoon verlof waarover geen bezoldiging 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 50-70-100, 70% van zijn bezoldiging ontvangt en ook over die 70% van zijn bezoldiging het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt. Mocht de medewerker tijdens het verlof 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.

Als de medewerker deeltijdpensioen heeft opgenomen kan deze niet zonder meer elders gaan werken zonder consequenties voor zijn deeltijdpensioen.

### Artikel 8

In lid 1 is opgenomen dat reeds berekenende aanspraken (opnieuw) worden berekend. Dit heeft onder andere gevolgen voor de berekening van de Toelage overgangsrecht (TOR) en de compensatie kermisverlofuren. Deze berekening wordt dan gebaseerd op het percentage dat hoort bij het nieuw vastgestelde salaris.

Verder verduidelijkt dit artikel dat de medewerker ook bij deelname aan het generatiepact compensatie-uren kan blijven opbouwen en opnemen. Ook is aangegeven dat deelname kan leiden tot aanpassing van fiscaal-vriendelijke uitruil van looncomponenten (vergoeding 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 en doorstroming van zittende medewerkers. Hierin past niet dat een medewerker op enig moment na deelname een aanvraag indient voor wijziging van zijn arbeidsduur, met name vermeerdering. Dit artikel verduidelijkt dat in zo'n situatie de deelname aan het generatiepact wordt aangemerkt als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dat in de weg kan staan aan de inwilliging van het verzoek.

Lid 6 gaat over de samenloop tussen deelname aan het generatiepact en langdurige ziekte.

Volgens de CAR-UWO (artikel 7:3 CAR) worden het salaris en salaristoelagen van een medewerker na een half jaar ziekte teruggebracht tot 90%. Vanaf de 13<sup>e</sup> maand van arbeidsongeschiktheid wordt dit verder verminderd naar 75%. Als deze medewerker deelnemer is aan het generatiepact dan dienen salaris en toelagen te worden berekend conform artikel 6 van deze regeling. Na een jaar ziekte zou de arbeidsongeschikte medewerker 75% van ( 0,70 of 0,80 x het oorspronkelijke bruto-inkomen) ontvangen. In dit lid is verder geregeld dat er aan de deelnemende medewerker bescherming tegen een grote inkomensdaling als gevolg van langdurige, volledige arbeidsongeschiktheid wordt geboden. De medewerker kan in dat geval verzoeken om de deelname aan het generatiepact te laten eindigen. De vermindering van het salaris wordt dan stopgezet, zodat de gedeeltelijke doorbetaling van salaris en toelagen bij langdurige ziekte wordt gebaseerd op het oorspronkelijke salaris.

Het laatste lid van dit artikel regelt de plicht vanuit de werkgever (AOG) om medewerkers goede voorlichting te geven over alle consequenties die horen bij deelname, onder meer als er onverhoopt sprake zou zijn van werkloosheid.

### 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. Vanzelfsprekend met inachtneming van de rol van de medezeggenschap.

### Artikel 10

Het generatiepact behelst géén regeling tot vervroegde uittreding. Het is dus van belang dat de medewerker die deelneemt aan het generatiepact en de leidinggevende concrete (resultaat)afspraken maken over de werkzaamheden die de medewerker in zijn functie gaat verrichten gedurende de resterende werktijd. Dit betreft over het algemeen voortzetting van de eigen functie in een minder aantal uren. 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 medewerker naast deelname aan het generatiepact, ook graag lichter werk wil verrichten in 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 (art. 3:5 lid 2 CAR).

**Artikel 11**

Dit artikel geeft nogmaals uiting aan de doelstelling van ons generatiepact: het vrijmaken van ruimte binnen de organisatie en deze zoveel mogelijk herbezetten met jongeren of medewerkers die in het kader van de organisatieontwikkeling doorstromen naar een passende functie. Met de vakbonden wordt over de realisatie van deze doelstelling overleg gevoerd.

**Artikel 12**

Met de vakbonden is afgesproken om deze regeling binnen na een jaar na inwerkintreding te evalueren op effect-, organisatie en procesniveau.

**Artikel 13**

Dit artikel regelt de inwerkintreding en de citeertitel.