

Regeling generatiepact Gemeente Capelle aan den IJssel en de Gemeenschappelijke Regeling IJsselgemeenten

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Capelle aan den IJssel, gelet op de overeenstemming met de commissie voor Georganiseerd Overleg en de instemming van de Ondernemingsraad;

Op grond van artikel 19 lid 2 van de GR IJsselgemeenten 2016 is het navolgende besluit eveneens van toepassing binnen de GR IJsselgemeenten;

BESLUIT:

Vast te stellen de navolgende Regeling Generatiepact 2017

Regeling generatiepact

Doel van de regeling

De gemeente Capelle aan den IJssel, het Georganiseerd Overleg en de ondernemingsraad zijn, op basis van de notitie "regeling generatiepact Capelle aan den IJssel, d.d. 22 september 2016", op 15 december 2016 de uitgangspunten van een regeling generatiepact overeengekomen. Deze uitgangspunten zijn bij besluit van het college van burgemeester en wethouders op 10 januari 2017 vastgesteld. Primaire doelstelling van de regeling generatiepact is, vanwege de steeds opschuivende pensioengerechtigde leeftijd, bij te dragen aan het langer en vitaal inzetbaar houden van de oudere werknemer door hem of haar de mogelijkheid te bieden om minder te werken. Medewerkers van 60 jaar of ouder krijgen deze mogelijkheid aangeboden waarbij een deel van het daarmee gepaard gaande salarisverlies wordt gecompenseerd door de werkgever en waarbij de pensioenopbouw volledig blijft gehandhaafd.

Gevolgen van de regeling

De ten gevolge van deze regeling vrijgekomen formatieruimte kan een positieve impuls geven aan de "doorstroom" van overige medewerkers binnen de organisatie.

De formatieruimte die ontstaat wordt ingezet voor de instroom van nieuwe, jonge medewerkers. Het streven is er op gericht om tot een volledige herbezetting van de vrijgevallen formatieruimte te komen. Daarbij kan sprake zijn van maatwerk in de zin van mogelijke herverdeling van de formatieruimte tussen afdelingen.

De regeling maakt het mogelijk dat de organisatie kennis kan vasthouden, doorstroom kan realiseren en nieuwe kennis kan binnen halen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

werkgever: de gemeente Capelle aan den IJssel of de Gemeenschappelijke Regeling IJsselgemeenten;

medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 sub a CAR-UWO met een vaste aanstelling bij de gemeente Capelle aan den IJssel of de Gemeenschappelijke Regeling IJsselgemeenten;

leidinggevende: de functie van (algemeen) directeur, plaatsvervangend (algemeen) directeur, afdelingshoofd en unithoofd;

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van de formele arbeidsduur;

salaristoelage: een toelage die de medewerker toegekend heeft gekregen op basis van hoofdstuk 3 CAR-UWO;

generatiepact: de regeling die het mogelijk maakt om aan de medewerker van 60 jaar of ouder buitengewoon verlof toe te kennen met behoud van een gedeelte van het salaris en waarbij de pensioenopbouw volledig blijft gehandhaafd;

jonge instroom: instroom van medewerkers die de leeftijd van 36 jaar nog niet hebben bereikt;

formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de aanstelling. De aanstelling en daarmee de formele arbeidsduur wijzigen niet ten gevolge van deelname aan het generatiepact.

feitelijk werken: de feitelijke arbeidsduur die resteert als gevolg van deelname aan het generatiepact. Afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of opname van jaarlijks wettelijk en boven wettelijk vakantieverlof telt niet mee voor de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur.

oorspronkelijke deeltijdfactor: de gemiddelde deeltijdfactor vanaf het 11e jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2 Gebruik maken van het generatiepact

1. De medewerker van 60 jaar en ouder, met een vast dienstverband van 2 jaar of langer bij de gemeente Capelle aan den IJssel of bij de GR IJsselgemeenten, kan gebruik maken van de regeling generatiepact.
2. Gebruikmaking van de regeling kan aanvangen op twee momenten in het kalenderjaar, te weten 1 januari en 1 juli. De medewerker kan zijn aanvraag indienen via het daartoe bestemde aanvraagformulier bij de daartoe bevoegde leidinggevende.
3. De aanvraag dient uiterlijk 5 kalendermaanden voor de beoogde ingangsdatum te zijn ingediend. De daartoe bevoegde leidinggevende verstrekt, na overleg met de medewerker, uiterlijk 6 weken voor de beoogde ingangsdatum zijn besluit aan de medewerker.
4. Een verzoek tot deelname aan het generatiepact wordt gehonoreerd tenzij:
 - een zwaarwegend organisatiebelang zich daartegen verzet.
 - de medewerker op of na 1 januari 2017 een verzoek heeft gedaan tot uitbreiding van de formele arbeidsduur en dit verzoek is toegekend.Het voor bezwaar en beroep vatbare besluit tot gehele of gedeeltelijke weigering moet met redenen zijn omkleed en schriftelijk aan de medewerker kenbaar worden gemaakt.
5. Deelname aan het generatiepact is niet mogelijk indien er sprake is van samenloop met een vorm van verlof of van ontslag met een uitkeringsregeling die het risico op een fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding met zich meebrengen.
6. Deelname aan het generatiepact loopt door tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Op dat moment stroomt de medewerker uit en is deelname aan het generatiepact voor hem ten einde. Medewerkers die doorwerken tot na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen na de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer (gaan) deelnemen aan het generatiepact.
7. De door de medewerker gemaakte keuze van het generatiepact als bedoeld in artikel 4 kan worden gewijzigd in een keuze met meer buitengewoon verlof. Lid 2 van dit artikel is op dit verzoek van overeenkomstige toepassing.
8. Met de deelname aan het generatiepact komt de eventuele deelname aan de 60-jarigenregeling te vervallen.

Artikel 3 Werktijden

In de periode waarin gebruik wordt gemaakt van het generatiepact worden de feitelijke werktijden, met inachtneming van de bepalingen uit de Regeling werktijden gemeente Capelle aan den IJssel, vastgesteld.

Artikel 4 Keuze van het generatiepact

1. Gebruikmaking van het generatiepact 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:
 - A. de 80-90-100 regeling: hierbij wordt 20% van de formele arbeidsduur in de vorm van buitengewoon verlof verleend;
 - B. de 70-80-100 regeling: hierbij wordt 30% van de formele arbeidsduur in de vorm van buitengewoon verlof verleend;
 - C. de 60-70-100 regeling: hierbij wordt 40% van de formele arbeidsduur in de vorm van buitengewoon verlof verleend.

Variant Arbeidsduur Salaris Pensioenopbouw

A	80%	90%	100%
B	70%	80%	100%
C	60%	70%	100%
2. De medewerker die gebruik maakt van een van de varianten van het generatiepact moet wekelijks minimaal 50% feitelijk blijven werken van de oorspronkelijke deeltijdfactor, tenzij er sprake is van afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof.
3. Leidinggevende en medewerker streven ernaar dat het eventueel opgebouwde "stuwmeerverlof" zoveel mogelijk is opgenomen voordat medewerker gebruik maakt van de regeling generatiepact.
4. Indien de medewerker op het moment dat hij gebruik wil maken van het generatiepact nog steeds onder de werkingssfeer van "de richtlijnen verlofstuwmeren" valt of gebruik maakt van het opnemen van levensloopverlof, geldt eveneens de eis dat de medewerker -inclusief de gemaakte verlofstuwmeer- of levensloopafspraken- wekelijks minimaal 50% feitelijk moet blijven werken van de oorspronkelijke deeltijdfactor.
5. Een medewerker die een leidinggevende functie bekleedt, dient na gebruikmaking van het generatiepact 80% van een voltijdse aanstelling te blijven werken.
6. Deelname aan de regeling kan leiden tot een hernieuwde vaststelling van de hoogte van de toe te kennen vervoersvergoeding woon-/ werkverkeer.

Artikel 5 Inhouding pensioenpremie

De pensioenpremie wordt zowel door de werkgever als de werknemer betaald in de normale verhoudingen zoals die door het ABP op basis van de formele arbeidsduur zijn vastgesteld.

Artikel 6 Vakantie-uren en ADV

Over de uren van buitengewoon verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren en ADV plaats.

Artikel 7 Arbeidsongeschiktheid of boventalligheid

1. Wanneer de medewerker die gebruik maakt van de regeling generatiepact langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR-UWO. Hierbij wordt uitgegaan van het oorspronkelijke salaris; het salaris van de betrokken medewerker wordt stapsgewijs teruggebracht tot 70% van het oorspronkelijke salaris, conform het bepaalde in artikel 7:3 van de CAR-UWO, en zal nooit meer bedragen dan het bedrag dat de medewerker ontving met toepassing van deze regeling.

De generatiepact afspraken worden derhalve na 6 maanden ziekte opgeschort. Indien de medewerker weer volledig is gere-integreerd (100% arbeidsgeschikt), worden de afspraken van het generatiepact hervat.

2. De Rechtspositieidraad bij organisatieverandering 2007 is bij een reorganisatie onverkort van toepassing op de medewerker die gebruik maakt van de regeling generatiepact.

Artikel 8 Nevenwerkzaamheden

Het is de medewerker die per 1 juli 2017 gebruik gaat maken van het generatiepact niet toegestaan om vanaf 10 januari 2017 betaalde en/ of pensioengevende nevenwerkzaamheden te verrichten.

Indien een medewerker op een latere datum dan 1 juli 2017 van de regeling gebruik gaat maken, dan mogen er geen nieuwe nevenwerkzaamheden zijn gestart vanaf 6 maanden voor de datum waarop met de regeling wordt aangevangen.

Artikel 9 Extra aanvullende uitkering bij WW

De werkgever compenseert het verschil tussen de vastgestelde WW-uitkering op basis van het inkomen gekoppeld aan het generatiepact en de WW-uitkering waarvan sprake zou zijn als er geen gebruik wordt gemaakt van het generatiepact.

Artikel 10 Vrijgevallen formatieruimte

De door deelname aan het generatiepact vrijgekomen formatieruimte wordt benut voor herbezetting door middel van doorstroom van zittende medewerkers en jonge instroom.

Artikel 11 Beëindiging op verzoek van medewerker

Beëindiging van deelname aan het generatiepact op verzoek van de medewerker is niet mogelijk tenzij de keuze is gemaakt om op dat moment gebruik te maken van het volledig ABP Keuzepensioen.

Artikel 12 Hardheidsclausule

In onvoorziene gevallen of in gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de algemeen directeur dan wel de plaatsvervangend directeur, nadat advies is ingewonnen bij de verantwoordelijke leidinggevende, een bijzondere regeling treffen.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2017.

2. Deze regeling geldt tot 1 juli 2019.

3. De medewerker die op 30 juni 2019 gebruik maakt van het generatiepact blijft dat doen tot het moment waarop hij uit dienst treedt.

Capelle aan den IJssel,
Het college van burgemeester en wethouders,
de secretaris, de burgemeester,

drs. A. de Baat. Mr. P. Oskam.

Toelichting op de Regeling generatiepact 2017

Gemeente Capelle aan den IJssel

Algemeen

Het strategisch HR beleid van de gemeente Capelle aan den IJssel dient er toe bij te dragen dat de organisatie aantrekkelijk, effectief en succesvol is. Een van de pijlers hierbij is dat medewerkers flexibel en duurzaam willen en kunnen werken.

De doelstellingen van de Regeling generatiepact, namelijk het inzetbaar en vitaal zijn en blijven van de medewerker, sluiten hierbij aan. De Regeling generatiepact maakt om deze reden integraal onderdeel uit van de HR Strategie die zich onder meer richt op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op grond van artikel 19 lid 2 van de GR IJsselgemeenten 2016 kunnen de medewerkers van de GR IJsselgemeenten eveneens van de Regeling generatiepact gebruikmaken.

Artikel 1 Begripsbepalingen **medewerker**

De regeling wordt opengesteld voor alle ambtenaren in dienst van de gemeente Capelle aan den IJssel en de GR IJsselgemeenten die voldoen aan de beschrijving van artikel 1:1 van de CAR-UWO en die onder de werking van de CAR-UWO vallen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders.

salaris

Deelname aan de regeling heeft direct een verlaging van het salaris tot gevolg waardoor bijvoorbeeld de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering (beide opgenomen in het IKB) en een salaristoelage eveneens naar rato worden verlaagd.

generatiepact

Voor wat betreft de definitie van doelgroep die kan deelnemen aan de regeling (vanaf de leeftijd van 60 jaar of ouder) heeft de werkgever er voor gekozen om aansluiting te zoeken bij de fiscale (leeftijd)eis waaronder volledige pensioenopbouw kan plaatsvinden (artikel 10a Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1964).

formele arbeidsduur

De formele aanstelling blijft ongewijzigd doorlopen. Voor de uren dat men minder gaat werken wordt buitengewoon verlof verleend. Over het aantal uren dat men werkelijk blijft werken wordt het salaris 100% betaald. Afhankelijk van de keuze die de medewerker maakt, wordt over het aantal uren dat niet meer gewerkt wordt, een percentage van het salaris betaald als vermeld in **artikel 4**. De pensioenopbouw gaat volledig door op basis van de formele aanstelling.

De medewerker heeft recht op verlof naar rato van de feitelijk te werken uren (**artikel 6**).

De medewerker kan ADV blijven opbouwen eveneens naar rato van de feitelijk te werken uren (**artikel 6**).

De omvang van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, eventuele toelagen en de levensloopuitkering wordt berekend over het feitelijke salaris, dat wordt uitbetaald.

oorspronkelijke deeltijdfactor

Voor de vaststelling de oorspronkelijke deeltijdfactor wordt de gemiddelde deeltijdfactor berekend over de 11 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd

Voorbeeld : De formele arbeidsduur van een medewerker is op dit moment 28,8 uur (0.8 FTE). De oorspronkelijke deeltijdfactor (de gemiddelde deeltijd factor over de 11 jaar die vooraf gaan aan de AOW-gerechtigde leeftijd) bedraagt 0.5 FTE (18 uur). De medewerker moet minimaal 50% blijven werken van de oorspronkelijke deeltijdfactor, zijnde 50% van 0.5 FTE hetgeen neer komt op een minimum van 0.25 FTE (9 uur). Het is voor de medewerker uit dit voorbeeld derhalve mogelijk om uit alle varianten te kiezen.

Artikel 2 lid 3

De organisatie moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de medewerker, vandaar dat in beginsel een aanvraagtermijn van 5 maanden geldt. Medewerker en leidinggevende maken duidelijke afspraken over de invulling van de resterende werkuren. Dit kan inhouden dat men de eigen functie blijft vervullen, maar dit kan ook betekenen dat het werkpakket wordt aangepast of dat er een andere functie wordt vervuld.

Met het oog op het ingaan van deze nieuwe regeling en het betrekkelijk korte tijdbestek tot de ingangsdatum 1 juli 2017 wordt eenmalig een uitzondering gemaakt en geldt een verkorte aanvraagtermijn tot en met 31 mei 2017.

Het "aanvraagformulier deelname generatiepact" is digitaal beschikbaar gesteld op Iris en Gijs.

Artikel 2 lid 4

Uitgangspunt is dat een aanvraag wordt ingewilligd. Alleen indien sprake is van zwaarwegende organisatiebelangen, kan de aanvraag worden afgewezen. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid en van rooster-technische aard. Aan de hand van de juridische beginselen van "redelijkheid en billijkheid" wordt per situatie door de leidinggevende beoordeeld of er een zwaarwegend bedrijfsbelang aan de orde is.

Voorbeeld 1 : wanneer het resterend aantal te werken uren van de medewerker onvoldoende is voor een productieve inzet (dit kan per functie verschillen) of wanneer bedrijfsprocessen onaanvaardbaar door deelname aan de regeling worden verstoord. De werkgever moet in dit geval aantonen dat het ontstane probleem niet op een andere wijze is op te lossen.

Voorbeeld 2 : Een medewerker dient een verzoek in om gebruik te mogen maken van variant C (60%). Na overleg tussen leidinggevende en medewerker komt vast te staan dat gedurende de eerste 6 maanden het resterend aantal te werken uren van de medewerker onvoldoende is om de een specifiek project binnen de gestelde termijn af te ronden. Om deze reden kan niet variant C maar variant A ge-

durende deze periode worden toegekend ("gedeeltelijke weigering"). Na de periode van 6 maanden staat het de medewerker vrij om desgewenst opnieuw een verzoek tot variant B of C in te dienen.

Artikel 2 lid 5

Om te voorkomen dat de werkgever een fiscale boete krijgt opgelegd omdat een regeling door de Belastingdienst wordt gezien als een "Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)", wordt in dit artikel de samenloop met andere regelingen, die eveneens tot gevolg hebben dat er minder wordt gewerkt dan de formele arbeidsduur, uitgesloten.

Artikel 2 lid 6

De aanstelling eindigt wanneer de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt en je krijgt op dat moment eervol ontslag. Dat betekent dat de aanstelling op dat moment vanzelf eindigt. De werkgever hoeft deze dus niet op te zeggen. Vanaf dit moment ontvangt de werknemer AOW en pensioen. Het is mogelijk om bij de werkgever een verzoek in te dienen om ook na de pensioengerechtigde leeftijd te mogen blijven doorwerken. Vanaf dit moment wordt er geen pensioen meer opgebouwd. Deelname aan het generatiepact zou in deze situatie betekenen dat er wel volledige pensioenopbouw plaatsvindt hetgeen leidt tot een door de Belastingdienst niet aanvaardbare "oneigenlijke pensioenopbouw".

Artikel 4 Keuze van het generatiepact

Lid 2

Ten aanzien van de medewerker die gebruik maakt van de regeling waarin er sprake is van een aanvulling op het salaris en doorbetaling van volledige pensioenopbouw, stelt de Belastingdienst de eis dat de medewerker minimaal 50% van **de oorspronkelijke deeltijdfactor** blijft (door)werken. Voor de vaststelling van de oorspronkelijke deeltijdfactor wordt de gemiddelde deeltijdfactor berekend over de 11 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd (zie ook: begripsbepalingen/ oorspronkelijke deeltijdfactor). Afwezigheid ten gevolge van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof heeft geen invloed op de voorwaarde om ten minste 50% van de oorspronkelijke deeltijdfactor te blijven werken.

Lid 3 en 4 Verlofstuwmeren

Er wordt naar gestreefd om het eventueel opgebouwde stuwmeerverlof zoveel mogelijk op te nemen voordat aan de regeling wordt deelgenomen om te vermijden dat opname van het verlofstuwmeer tijdens de periode waarin wordt deelgenomen aan de regeling leidt tot een lagere feitelijke werkduur dan de 50% van de oorspronkelijke deeltijdfactor (**zie begripsbepalingen en artikel 4 lid 2**).

Artikel 5 Pensioenpremie

De hoogte van de door de werkgever en medewerker af te dragen deel van de pensioenpremie is door het ABP vastgesteld. De hoogte van de door de werkgever en medewerker te betalen pensioenpremie wordt niet verlaagd door gebruikmaking van de Regeling generatiepact.

Artikel 7 Arbeidsongeschiktheid

Lid 1

Deelname aan de regeling heeft geen nadelig effect op de normale regels die gelden bij langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:3 CAR-UWO) met dien verstande dat een medewerker die langdurig arbeidsongeschikt is en deelneemt aan de regeling, nooit meer zal ontvangen dan het bruto maandsalaris dat wordt ontvangen gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de Regeling generatiepact.

Artikel 8 Nevenwerkzaamheden

Met het generatiepact wil de werkgever medewerkers, die de leeftijd 60 jaar of ouder hebben bereikt, de mogelijkheid bieden om vrijwillig minder te gaan werken. De medewerker krijgt hierdoor meer vrije tijd en wordt daardoor in staat gesteld "werk-fitter" de pensioengerechtigde leeftijd te behalen. Deelname aan de regeling om vervolgens elders nevenbezigheden te kunnen gaan verrichten is strijdig met het doel van de regeling.

Daarnaast kan, wanneer medewerkers die deelnemen aan het generatiepact deels elders gaan werken en hier ook pensioen gaan opbouwen er sprake zijn van fiscaal bovenmatige opbouw waardoor voor een deel geen pensioenopbouw bij het ABP meer mogelijk is. Bovendien leidt een fiscaal bovenmatige pensioenopbouw tot een forse heffing van de Belastingdienst.

Om deze twee redenen is het volgende bepaald:

1. Wanneer de medewerker, die per 1 juli 2017 wil deelnemen aan de regeling, vóór het collegebesluit van 10 januari 2017 (inzake de vaststelling van de uitgangspunten van de regeling) toestemming van de werkgever heeft verkregen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden dan mogen deze nevenwerkzaamheden ook gedurende de periode waarin gebruik wordt gemaakt van de regeling worden voortgezet. **Indien de nevenwerkzaamheden pensioengevend zijn, dan is het raadzaam om te controleren of dit niet tot fiscaal belaste oneigenlijke pensioenopbouw leidt.**
2. Indien een medewerker op een latere datum dan 1 juli 2017 van de regeling gebruik wil maken, dan mogen er geen nieuwe nevenbezigheden zijn gestart vanaf 6 maanden voor de datum waarop van de regeling wordt gebruik gemaakt.

Artikel 11 Beëindiging op verzoek van de medewerker

Een logisch uitvloeisel van het uitgangspunt dat ouderen plaats maken voor doorstroom van zittende medewerkers en instroom van jongeren, is dat wanneer een medewerker eenmaal deelneemt aan de regeling, de deelname niet meer wordt beëindigd. Terugkomen op deelname zou om deze

reden een organisatorisch probleem opleveren. Om zo'n probleem te voorkomen, geldt de regel dat deelname onomkeerbaar is. (Volledige) deelname aan het ABP Keuzepensioen gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling is wel mogelijk.