

## **Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Helmond houdende regels omtrent generatiepact Regeling generatiepact gemeente Helmond 2019**

Het college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Helmond, gelet op de met het Georganiseerd Overleg bereikte overeenstemming d.d. 27 februari 2019

**BESLUIT**

Vast te stellen de regeling Generatiepact gemeente Helmond 2019 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 voor onbepaalde tijd 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 medewerkers te ondersteunen om vitaal te blijven doorwerken tot de AOW-leeftijd.

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

1. De medewerker kan een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De medewerker dient het verzoek om deel te nemen aan het generatiepact uiterlijk 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum in, met in achtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

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

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan het generatiepact ligt bij het bevoegd gezag.
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 april 2019 en 1 januari 2020;
  - b. de medewerker op de gewenste ingangsdatum maximaal 5 jaar van zijn AOW-datum verwijderd is;
  - c. de medewerker op 1 april 2019 in vaste dienst is van de gemeente Helmond;
  - 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;
  - e. de medewerker en diens manager de consequenties van de deelname in kaart hebben gebracht en adequate oplossingen hebben gerealiseerd die in het toekenningsbesluit schriftelijk worden bevestigd;
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**

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.
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.
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**

1. Aan de medewerker die deelneemt aan het generatiepact wordt gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof verleend.
2. Het buitengewoon verlof bedraagt:  
Minimaal 4u en maximaal 12u per week gedeeltelijk doorbetaald verlof met een ondergrens te werken uren van 18 tot 24u per week.

3. Het buitengewoon verlof wordt in afwijking van artikel 6:4:5 CAR-UWO verleend voor de duur van de deelname en kan binnen de in het vorige lid genoemde kaders in omvang worden verhoogd.
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**

1. De medewerker ontvangt bij deelname aan het generatiepact over ieder uur buitengewoon verlof dat in verband daarmee is verleend:
  - a. Functieniveau 1 t/m 7: 50% van het voor hem geldende salaris per uur;
  - b. Functieniveau 8 en hoger: 40% van het voor hem geldende salaris per uur;
2. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
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**

1. Deelname aan het generatiepact brengt in afwijking van artikel 6:10 lid 4 van de CAR, 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.
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**

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.
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 achtname van de regeling flexibele werktijden.
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.
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.
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.
6. Als een deelnemende medewerker gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de medewerker tussentijds worden beëindigd.
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**

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

1. De medewerker die deelneemt aan het generatiepact en zijn manager maken afspraken over de werktijden en de naar rato te verrichten werkzaamheden horende bij de functie van de medewerker.
2. Indien deelname aan het generatiepact in de weg staat aan een doelmatige invulling van de functie, worden in het overleg tussen manager en medewerker passende alternatieve functies betrokken.

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

De herbezetting van de vrijgekomen ruimte en de prioritering daarvan wordt bepaald op organisatieniveau.

### **Artikel 13 Slotbepalingen**

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2019 en heeft een looptijd van 9 maanden tot uiterlijk 1-1-2020.
2. Deze regeling wordt aangehaald als Regeling generatiepact gemeente Helmond 2019.

*Aldus vastgesteld door:*

*Burgemeester en Wethouders van Helmond d.d. 2 april 2019*

*De burgemeester*

*Elly Blanksma-van den Heuvel*

*De secretaris*

*Alwin ter Voert*

## **Toelichting regeling generatiepact gemeente Helmond 2019**

### **Algemeen**

In 2016 heeft de gemeente Helmond het generatiepact geïntroduceerd met als primaire doelstelling het scheppen van ruimte binnen de organisatie voor instroom van jongeren en doorstroom van zittende medewerkers in het kader van de organisatieontwikkeling.

De door het generatiepact ontstane ruimte is deels benut voor realisatie van die doelstelling maar in de praktijk lag hierop niet het accent. Vanaf 2018 is het overigens niet meer toegestaan om specifiek jongeren te werven en te selecteren voor vacatures.

De evaluatie van het generatiepact 2016 zorgt voor een accentverlegging naar duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in het werk. Het generatiepact wordt hierbij gezien als een van de instrumenten die daartoe kunnen worden ingezet.

In deze visie past een flexibele regeling die het medewerker en manager mogelijk maakt om maatwerkafspraken te maken.

Met ingang van 1 april 2019 kunnen medewerkers ten hoogste 5 jaar vóór hun AOW-datum kiezen voor deelname aan het generatiepact. Dit betekent minder werken tegen gedeeltelijke doorbetaling van het salaris. Zowel de fulltime als de parttime medewerker heeft de keuzemogelijkheid om minimaal 4u en maximaal 12u minder te werken. De ondergrens voor de fulltimer ligt dus op 24u per week. De ondergrens voor de parttimer is vastgesteld op 18u per week.

Afhankelijk van het functieniveau worden deze verlofuren voor 50 of 40% doorbetaald. De opbouw van het pensioen blijft ongewijzigd 100% over de aanstellingsuren.

Desgewenst kunnen medewerkers een berekening laten maken door de salarisadministratie zodat een goede afweging gemaakt kan worden. Deze regeling is gebaseerd op de artikel 6:4:5 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, toetst AOG of aan de voorwaarden wordt voldaan.

Het tweede lid somt de voorwaarden voor deelname op. Deelname aan het pact is voorbehouden aan medewerkers die maximaal 5 jaar van hun AOW-leeftijd verwijderd zijn 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 5 jaar voorafgaand aan de AOW-datum. Per 1-1-2019 zijn 47 medewerkers potentieel kandidaat voor deelname aan het pact.

Als voorwaarde geldt verder dat de medewerker op 1 april 2019 in vaste dienst moet zijn van de gemeente Helmond. Er moet sprake zijn van een vast dienstverband. 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 uittrekking. Uitgangspunt is dat verzoeken om deelname worden gehonoreerd als deze voldoen aan de voorwaarden.

Een verzoek kan uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als het resterende aantal door de medewerker te werken uren aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet. 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 arbeidsduurvermeerdering is een gerechtvaardigde reden om deelname aan het generatiepact af te wijzen. 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, herverdeling van taken of herinrichting van werkprocessen. Ook indien in de toekomst (na 2019) 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 kan in overleg met zijn manager kiezen voor maximaal 12 uren buitengewoon verlof met een minimum van 4 uren. Gedurende de deelname aan het generatiepact kan dit aantal uren desgewenst worden opgehoogd tot de ondergrens bereikt is. Die ondergrens bedraagt 24 uren voor iemand met een aanstelling van 100% en bedraagt tenminste 18 uren voor iemand met een deeltijdaanstelling. Onderstaand enkele voorbeelden:

- » iemand werkt voltijds (36 uur per week) met functieniveau 8 of hoger: wil 12u per week buitengewoon verlof (maximum aantal verlofuren) en blijft dus 24u per week werken (ondergrens). Het buitengewoon verlof van 12u wordt voor 40% doorbetaald.  
Deze persoon kan ook bij aanvang kiezen voor bijvoorbeeld 4 uren buitengewoon verlof met doorbetaling van 40% per uur en in later stadium in overleg kiezen voor uitbreiding met 8 uur tegen 40% doorbetaling.
- » iemand werkt parttime (28 uur per week) met functieniveau 8 of hoger: wil 12u per week buitengewoon verlof. Omdat voor de parttimer de ondergrens tenminste 18u bedraagt kan maximaal 10u buitengewoon verlof verleend worden met doorbetaling tegen 40%. Ook kan hij kiezen voor bijvoorbeeld 4u per week buitengewoon verlof en in later stadium in overleg kiezen voor uitbreiding van het verlof met maximaal 6u tegen doorbetaling van 40% per uur.
- » iemand werkt voltijds (36 uur per week) met functieniveau 7 of lager: met gebruikmaking van deze regeling wil hij 12u per week buitengewoon verlof hebben. Resterend te werken uren 24u die voor 50% worden doorbetaald.  
Deze persoon kan ook bij aanvang kiezen voor bijvoorbeeld 4 uren buitengewoon verlof met doorbetaling van 50% per uur en in later stadium in overleg kiezen voor uitbreiding met 8 uur tegen 50% doorbetaling.
- » iemand werkt parttime (32 uur per week) met functieniveau 7 of lager: met gebruikmaking van deze regeling wil hij 12u buitengewoon verlof hebben (maximum aantal verlofuren). Het aantal te werken uren bedraagt 20u per week (in dit geval de ondergrens) die tegen 50% worden doorbetaald.  
Deze persoon kan ook bij aanvang kiezen voor 4 uren buitengewoon verlof met doorbetaling van 50% per uur en in later stadium in overleg kiezen voor uitbreiding met 8 uren tegen 50%.
- » iemand werkt parttime 26u per week: deze persoon kan maximaal 8u buitengewoon verlof hebben tegen doorbetaling van 50% per uur. Wekelijks resteert 18u (minimale ondergrens) te werken uren.

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. Op verzoek van de medewerker kunnen de effecten van de deelname vooraf doorgerekend worden door de salarisadministratie.

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. 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, het werknemersaandeel in de pensioenpremie betaalt over het deel van de bezoldiging dat aan hem doorbetaald wordt. 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 berekende 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).

Het generatiepact als faciliteit beoogt bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van de groep oudere medewerkers. Het scheidt de mogelijkheid om middels maatwerk-keuzes deze generatie te ondersteunen om zo vitaal mogelijk de pensioendatum te bereiken.

De vrijkomende ruimte wordt structureel ingevuld daar waar dit in het kader van de bedrijfsvoering noodzakelijk geacht wordt. Indien een deelnemer aan het generatiepact na aanvang van deelname een aanvraag indient om zijn arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen, kan 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 dat her-berekende 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 (van vóór deelname aan het generatiepact).

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 en noodzakelijke ontwikkeling.

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 aan dat een één op één herbezetting van de vrijgekomen ruimte niet vanzelfsprekend is: enerzijds biedt het ontstaan van ruimte een natuurlijk moment om kritisch te kijken naar bestaande werkprocessen en een eventuele efficiëncyslag te maken, anderzijds kan een afweging op concernniveau ertoe leiden dat middelen elders ingezet worden.

**Artikel 12**

Dit artikel bepaalt de looptijd van de regeling.

**Artikel 13**

Dit artikel regelt de inwerkingtreding en de citeertitel.