

## Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westvoorne houdende regels omtrent de generatiepact (Regeling Generatiepact gemeente Westvoorne 2016-2019)

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westvoorne;

gezien de instemming van het Georganiseerd Overleg d.d. 31 maart 2016, 14 februari 2018 en 25 maart 2019;

besluit vast te stellen:

de Regeling Generatiepact gemeente Westvoorne 2016-2019

### Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker: de werknemer in dienst van de gemeente Westvoorne in de zin van artikel 1.1 cao gemeenten.
- b. generatiepact: het verbond tussen de generatie ouderen en de generatie jongeren, waarbij de zittende generatie ouderen onder bepaalde voorwaarden plaats maakt voor de instroom van de generatie jongeren.
- c. generatie ouderen: de medewerkers die 62 jaar of ouder zijn.
- d. deze regeling: de Regeling Generatiepact gemeente Westvoorne 2016-2019.

### Artikel 2 Uitgangspunten

1. Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan 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.
2. De regeling is tijdelijk van kracht. De looptijd gedurende welke de medewerker deel kan nemen aan deze regeling, is van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019. De gevolgen voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt, zijn van onbepaalde duur, doch stopt op de pensioengerechtigde leeftijd.

### Artikel 3 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) arbeidsomvang 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 en seniorenregelingen 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 Generatiepact.

### Artikel 4 Deelname

Je kunt deelnemen aan het generatiepact als je:

- 62 jaar of ouder bent of wordt vanaf 1 januari 2019 en 31 december 2019 of je had op grond van de voorgaande regeling uit 2018 al aanspraak kunnen maken op deelname aan het generatiepact;
- minimaal 10 jaar onafgebroken voorafgaand werkzaam bent bij de gemeente Westvoorne, of een andere overheidsdienst (ABP);

- minimaal 0,5 fte (18 uur) overhoudt na aftrek van de uren die je door middel van het generatiepact vrijwillig inlevert;
- de ingangsdatum generatiepact plaatsvindt tussen 1 januari 2016 en 31 december 2019;

*Voor afwijzing van een verzoek moet een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen worden aangegeven.*

### **Artikel 5**

Het aantal ingeleverde uren wordt omgezet in bijzonder verlof. De helft van het aantal ingeleverde uren wordt uitbetaald in een garantietoelage. Met andere woorden, als iemand 18 uur inlevert wordt 9 uur gecompenseerd in een garantietoelage. Het pensioen wordt over de oorspronkelijke arbeidsomvang opgebouwd (50-75-100).

*De betaling afdracht pensioen blijft zoals voorheen, 30% voor rekening van de werknemer en 70% voor rekening van de werkgever van het salaris voor deelname aan het generatie-pact.*

### **Artikel 6 Arbeidsomvang**

De medewerker die gebruik maakt van het generatiepact levert voor de resterende looptijd van het dienstverband vrijwillig uren in. De arbeidsomvang van de medewerker wordt weliswaar vanwege de pensioenopbouw niet gewijzigd maar door de bijzonder verlof afspraak levert de medewerker wel vrijwillig én definitief uren in.

Voorbeeld:

- Een medewerker met een voltijds dienstverband (36 uur) die 1 dag (7,2 uur ofwel 0,2 FTE) minder gaat werken, behoudt een dienstverband van 0,8 FTE.
- Een medewerker met een dienstverband van 32 uur (0,889 FTE) en 4 uur minder gaat werken, behoudt een dienstverband van 28 uur, ofwel 0,778 FTE ( $28/36 = 0,778$ ).

### **Artikel 7 Bezoldiging**

Medewerkers die gebruik maken van het generatiepact ontvangen op basis van hun keuzen naar het principe 50-75-100 een aanpast salaris.

Het opbouwen van tijd-voor-tijd of overwerk is niet toegestaan.

Voorbeeld:

Een medewerker werkt voltijd en gaat 18 uur minder werken.

Hij ontvangt dan:

18 uur salaris (50%)

9 uur garantietoelage (25%)

9 uur onbetaald bijzonder verlof

100% pensioenopbouw

De medewerker ontvangt voor 27 uur salaris bij een feitelijke werkweek van 18 uur.

Bij eventuele toelagen wordt gezien of de aanleiding voor de toekenning van de toelagen na het terugbrengen van de werktijd nog bestaat en of die moeten worden gehandhaafd. Deze eventuele gevolgen zijn de medewerker bekend voor het moment waarop een besluit over het gebruik maken van deze regeling wordt genomen.

### **Artikel 8 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering**

De vakantietoelage zoals beschreven in de cao gemeenten als 8% IKB wordt berekend op grond van het salaris; het salaris inclusief de uit het generatiepact voortvloeiende garantie-toelage.

De eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage zoals beschreven in de cao gemeenten als 6,75% en 1,5% IKB wordt berekend over het salaris zonder garantietoelage. De uit het generatiepact voortvloeiende garantietoelage telt dus niet mee in deze berekening voor de eindejaarsuitkering en levensloop.

### **Artikel 9 Pensioenopbouw**

Er wordt pensioen opgebouwd over het salaris voor de inlevering van uren. Dat betekent 100% van de arbeidsomvang voor de ingang van het generatiepact.

Het werknemersdeel van niet gecompenseerde ingeleverde uren wordt niet door de werkgever gecompenseerd maar komt voor rekening van de werknemer doordat ook voor de medewerker de bijdrage pensioen ongewijzigd doorgaat.

#### *Toelichting*

*Je blijft ondanks een lager loon, toch evenveel pensioenpremie betalen als nu. Dat is logisch omdat je ook over je oorspronkelijke (volledige) loon ook pensioenrechten blijft opbouwen.*

#### **Artikel 10 Werktijden en vakantieverlof**

Men krijgt voor een deel van de arbeidsomvang buitengewoon verlof. De feitelijke werktijden die overblijven, worden vastgesteld in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende. Hierbij geldt als uitgangspunt dat een werkweek niet 2 dagen van 9 uur kan zijn, tenzij dit roosterteknisch niet anders kan.

Het vakantieverlof wordt teruggebracht en berekend over de feitelijk te werken uren.

#### **Artikel 11 Arbeidsongeschiktheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het generatiepact langdurig arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte vindt er een vermindering plaats van het salaris op grond van het bepaalde in de cao gemeenten. Deze bepaalde korting wordt toegepast op zowel het salaris als op de uit het generatiepact voortvloeiende garantietoelage.

Onder toepassing van artikel 7.2 cao gemeenten kan aan de medewerker die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet en recht heeft op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende garantietoelage als bedoeld in artikel 7.1 cao gemeenten nooit een hoger bedrag doorbetaald worden, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

#### **Artikel 12 Werkloosheid**

Wanneer de medewerker die gebruik maakt van het Generatiepact werkloos wordt, wordt er een 'Van werk naar werk' traject gestart voor het aantal uren van zijn dienstverband.

Wanneer het niet lukt om voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van het 'Van werk naar werk' traject ontslag worden verleend op grond van artikel 7:669 BW. Op dat moment ontstaan aanspraken op een WW-uitkering, een aanvullende uitkering en een na wettelijke uitkering. Deze worden berekend op grond van het salaris inclusief de uit het generatiepact voortvloeiende garantietoelage.

#### **Artikel 13 Cumulatie**

Als de medewerker onder het generatiepact ergens anders (deels) gaat werken met opbouw van pensioenrechten, dan is er geen 100% pensioenopbouw bij het ABP toegestaan.

#### *Toelichting*

*Als je naast 100% pensioenopbouw bij het ABP ergens anders ook nog pensioen gaat opbouwen, leidt dit tot een fiscaal bovenmatige pensioenopbouw, wat niet mag van de Belastingdienst. In dat geval zal in overleg met ABP moeten worden bekeken hoeveel pensioen nog wel mag worden opgebouwd.*

#### **Artikel 14 Werkingsduur**

De werkingsduur van het "Generatiepact Westvoorne 2016-2019" is 4 jaar: vanaf 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019. Tijdens de werkingsduur van het generatiepact kunnen medewerkers instromen.

Het moment van instromen is het moment waarop een medewerker minder gaat werken. Voor de medewerker die is ingestroomd blijft de garantietoelage gelden tot het einde van het dienstverband of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

#### **Artikel 15 Vrijkomende loonkosten**

De vrijkomende loonsom is het salaris van de medewerker die deelneemt aan het Generatiepact, over de uren die hij niet werkt, minus de uit het generatiepact voortvloeiende garantietoelage.

De vrijkomende loonsom wordt overgeheveld naar een centraal budget waaruit de instroom van jongeren wordt gefinancierd. Na uitdiensttreding van de medewerker die deelnam aan het generatiepact, zal de loonsom terugvloeien naar het betreffende sectorbudget waar deze medewerker werkzaam was.

#### **Artikel 16 Herbezetting**

De onder artikel 14 beschreven vrijkomende loonsom wordt ingezet voor de instroom, doorstroom en ontwikkeling van jongeren. Herbezetting vindt budgettair neutraal plaats. Vrijgekomen uren worden niet herbezet door het plaatsen van medewerkers die al in dienst zijn van de gemeente Westvoorne, tenzij dit ervoor zorgt dat er op een andere plek in de organisatie ruimte komt voor de instroom van jongeren. Vrijgekomen uren kunnen wel worden herbezet door urenuitbreiding of doorstroom van jongere medewerkers in dienst bij de gemeente Westvoorne.

Herbezetting is gericht op het laten instromen van jongere medewerkers. Het uitgangspunt is dat jonge medewerkers in beginsel een arbeidsovereenkomst (tijdelijk of structureel) bij de gemeente Westvoorne aangeboden krijgen.

De wijze waarop de herbezetting plaatsvindt in concrete functies en de allocatie daarvan binnen de organisatie zal naar aanleiding van het strategisch personeelsplan (SPP) worden vormgegeven.

De resultaten op de uitgangspunten worden halfjaarlijks gemonitord en gerapporteerd aan onder andere de Ondernemingsraad en het MT.

#### **Artikel 17 Eerder stoppen met deelname aan het generatiepact**

Medewerkers die gebruik maken van de Regeling Generatiepact Westvoorne 2016-2019 mogen eerder stoppen met deelname. De garantietoelage op het salaris vervalt. De medewerker kan geen aanspraak maken op de uren die vrijwillig zijn ingeleverd.

#### **Artikel 18 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin deze regeling onredelijk of onbillijk is, kan het college van de Regeling Generatiepact Westvoorne 2016-2019 afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

Deze hardheidsclausule kan toegepast worden op medewerkers die in 2019 60 jaar worden.

#### **Artikel 19 Slotbepaling**

Deze regeling is in werking getreden op 1 juni 2016 en wordt aangehaald als Regeling Generatiepact gemeente Westvoorne 2016-2019.

*Rockanje, 8 oktober 2019*

*Burgemeester en wethouders van Westvoorne*

*P. van der Wurff  
loco-secretaris*

*P.E. de Jong  
burgemeester*