

Regeling Generatiepact gemeente Alphen aan den Rijn

Het college van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn;
Gelet op de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, artikel 160, lid 1 onder c, van de Gemeentewet
en artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht;

B E S L U I T vast te stellen de volgende:

Regeling Generatiepact gemeente Alphen aan den Rijn

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

- a. Formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur als bedoeld in de Cao Gemeenten
- b. Feitelijke arbeidsduur: de feitelijke arbeidsduur als bedoeld in de Cao Gemeenten bij deelname aan het generatiepact
- c. Generatiepact: de in deze regeling vervatte mogelijkheid om verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris onder de daaraan gestelde voorwaarden
- d. Generatiepactverlof: het verlof dat, op grond van artikel 6.13 Cao Gemeenten, aan de werknemer wordt toegekend bij deelname aan het generatiepact
- e. Werknemer: de werknemer als bedoeld in de Cao Gemeenten

Artikel 2 Verzoek om deelname

1. De werknemer kan na overleg met zijn leidinggevende een schriftelijk verzoek indienen om deelname aan het generatiepact, onder vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De werknemer dient het verzoek om deelname in binnen een redelijke termijn vóór de gewenste ingangsdatum, met inachtneming van de daarvoor aangewezen procedure.

Artikel 3 Beoordeling van het verzoek om deelname

1. Het verzoek om deelname wordt ingewilligd nadat is vastgesteld dat:
 - a. het verzoek tot deelname is ingediend in het tijdvak tussen 1 januari 2020 en 1 mei 2021;
 - b. de werknemer op de gewenste ingangsdatum 60 jaar of ouder is;
 - c. de werknemer op de gewenste ingangsdatum tenminste twee jaar in dienst is van Gemeente Alphen aan den Rijn;
 - d. de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bij Gemeente Alphen aan den Rijn;
 - e. er geen sprake is van samenloop met een 'Van Werk Naar Werk'-traject;
 - f. 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;
2. Na overleg met de werknemer die een verzoek om deelname heeft ingediend, kan door de werkgever een ingangsdatum worden vastgesteld in afwijking van de door de werknemer gewenste ingangsdatum.
3. Het verzoek om deelname kan in afwijking van het eerste lid en onder opgave van redenen schriftelijk worden afgewezen:
 - a. indien een zwaarwegend organisatiebelang zich verzet tegen inwilliging;
 - b. indien de werknemer binnen twee jaar vóór de gewenste ingangsdatum een verzoek heeft gedaan om vermeerdering van de formele arbeidsduur en dat verzoek is ingewilligd.
4. Deelname is alsnog mogelijk nadat de formele arbeidsduur als bedoeld in lid 3, onder b, is teruggebracht tot het eerdere niveau.

Artikel 4 Duur van de deelname

1. Deelname aan het generatiepact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de werknemer tot de datum waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
2. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij door de werkgever anders wordt besloten.

Artikel 5 Verlof en arbeidsduur

1. Aan de werknemer die deelneemt aan het generatiepact wordt voor de duur van de deelname gedeeltelijk doorbetaald generatiepactverlof verleend.
2. Het verlof bedraagt 30% van de formele arbeidsduur van de werknemer en blijft gedurende deelname ongewijzigd.
3. De minimale feitelijke arbeidsduur bij deelname aan het generatiepact is 18 uur per week.
4. Voor de berekening van de rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de werknemer wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de werknemer, verminderd met het op grond van deze regeling verleende generatiepactverlof.

Artikel 6 Salaris

1. De werknemer ontvangt bij deelname aan het generatiepact over elk uur generatiepactverlof dat in verband daarmee is verleend, 50% van het voor hem geldende salaris per uur. Dit percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die zijn gebaseerd op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Artikel 7 Pensioenopbouw

Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw door de werknemer en de premiebetaling door de werkgever en de werknemer zoals geldend voorafgaand aan de deelname. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van 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 werknemer toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris worden bij deelname aan het generatiepact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld met ingang van de ingangsdatum van deelname.
2. Indien deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de werknemer wordt een eventuele vergoeding woon-werkverkeer opnieuw berekend en vastgesteld.
3. Indien de werknemer tijdens deelname aan het generatiepact een verzoek indient om vermindering of vermeerdering van zijn formele arbeidsduur, geldt deelname aan het generatiepact als zwaarwegend organisatiebelang dat in de weg kan staan aan inwilliging.

Artikel 9 Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De werknemer die deelneemt aan het generatiepact en zijn leidinggevende maken afspraken over de werktijden van de werknemer en de werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten.

Artikel 10 Arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 11 Boventalligheid

Indien de werknemer die deelneemt aan het generatiepact op grond van het Sociaal Statuut gemeente Alphen aan den Rijn boventallig wordt verklaard, wordt er een Van Werk Naar Werk-traject gestart voor het aantal uren dat de werknemer feitelijk werkt.

Artikel 12 Evaluatie

De toepassing van deze regeling en de realisering van de doelstellingen worden uiterlijk zes maanden voor de einddatum van deze regeling geëvalueerd met het Lokaal Overleg.

Artikel 13 Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 14 Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2020 en eindigt met ingang van 1 mei 2021, met dien verstande dat de regeling ook vanaf 1 mei 2021 van toepassing blijft op de werknemer die deelneemt aan het generatiepact.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2 - Verzoek om deelname

Het verzoek moet binnen een redelijke termijn voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft het verzoek tijdig te behandelen en organisatorische voorbereidingen te treffen. Als richtlijn wordt een periode van twee maanden aangehouden.

Artikel 3 – Beoordeling van het verzoek

Dit artikel somt de voorwaarden voor deelname op.

De looptijd van de regeling is van 1 januari 2020 tot 1 mei 2021. Dit betekent dat werknemers die aan het generatiepact willen deelnemen vanaf 1 januari 2020 tot en met 30 april 2021 een aanvraag tot deelname bij de werkgever kunnen indienen. Die deelname staat open voor werknemers van 60 jaar en ouder op de ingangsdatum van deelname.

Steeds moet de doelstelling in het oog worden gehouden: ruimte vrij maken binnen de organisatie die kan worden herbezet. Een van-werk-naar-werk kandidaat bijvoorbeeld zal niet in aanmerking komen voor deelname aan het generatiepact, omdat deelname niet resulteert in het beschikbaar komen van ruimte binnen de organisatie.

Uitgangspunt is dat verzoeken om deelname worden ingewilligd als deze voldoen aan de voorwaarden. Een verzoek kan uitsluitend worden geweigerd als een zwaarwegend organisatiebelang zich daartegen verzet. Daarvan kan bijvoorbeeld sprake zijn als er onvoldoende capaciteit resteert voor een bepaalde taak of de dienstverlening in gevaar komt en dat niet in redelijkheid is op te lossen. Of als er al eerder maatwerkafspraken zijn gemaakt met een werknemer over zijn dienstverband en inzet. Het al dan niet goed functioneren van een werknemer is geen zwaarwegend dienstbelang.

Een uitbreiding van de arbeidsduur korter dan twee jaar voor de gewenste ingangsdatum is ook een gerechtvaardigde weigeringsgrond. Het kan immers niet zo zijn dat na een recente uitbreiding de arbeidsduur vervolgens weer wordt teruggebracht door deelname aan het generatiepact, dus met gedeeltelijke financiering door de werkgever. Deelname is alsnog mogelijk nadat de uitbreiding is teruggebracht tot het eerdere niveau. Uiteraard moet een weigering afdoende worden onderbouwd.

Het tweede lid regelt tenslotte dat inwilliging kan plaatsvinden tegen een andere ingangsdatum dan gevraagd. Ook die beslissing moet voldoende worden onderbouwd.

Artikel 5 – Verlof en arbeidsduur

Er moet een arbeidsduur resteren die voldoende waarborgen biedt voor productieve/efficiënte inzet en betrokkenheid bij de organisatie. Daarnaast moet er voldoende ruimte zijn om afspraken en werkoverleg te plannen. Vandaar dat de feitelijke arbeidsduur bij deelname minimaal 18 uur per week is. Ook bij een deeltijddienstverband kan deelname aan het generatiepact er nooit toe leiden dat de feitelijke arbeidsduur onder 18 uur per week daalt. Bij een deeltijddienstverband worden de percentages zo nodig naar rato berekend, zodat de feitelijke arbeidsduur nooit onder de 18 uur komt.

Gedurende de deelname aan het generatiepact wordt bijvoorbeeld het wettelijk en bovenwettelijk verlof teruggebracht tot 70% van het verlof dat hoort bij de oorspronkelijke werktijdfactor. De werknemer bouwt dus geen verlof op over de uren generatiepactverlof. Bij een deeltijddienstverband kan een lager percentage gelden in verband met het gegeven dat de feitelijke arbeidsduur minimaal 18 uur per week moet zijn.

Voorbeeldberekeningen deelname generatiepact

formele arbeidsduur per week	feitelijke arbeidsduur bij deelname generatiepact in uren	feitelijke arbeidsduur bij deelname generatiepact	aanspraken en verplichtingen gebaseerd op feitelijke arbeidsduur (vakantie etc.) worden berekend op basis van	generatiepact-verlof in uren	generatiepact- verlof in procenten van de formele arbeidsduur

		in procenten van formele arbeidsduur			
36	25,2	70%	70%	10,8	30%
30	21	70%	70%	9	30%
24	18 (minimum)	75%	75%	6	25%

Artikel 6 – Salaris

De werknemer die deelneemt aan het generatiepact, gaat 70% van zijn formele arbeidsduur werken en de resterende 30% is generatiepactverlof. Dat generatiepactverlof is voor de helft voor eigen rekening van de werknemer en de andere helft wordt doorbetaald. Anders gezegd: de werknemer ontvangt 85% van het bruto salaris vóór deelname. Dit blijft gedurende de deelname aan het generatiepact ongewijzigd. De aanspraken die zijn gebaseerd op het salaris, worden bij deelname herberekend naar 85%. Dat heeft onder andere gevolgen voor de berekening van het Individueel Keuzebudget en de jubileumuitkering.

Artikel 8 – Andere rechtspositionele voorwaarden en gevolgen

Artikel 5 lid 5 en artikel 6 lid 2 bepalen dat aanspraken die zijn gebaseerd op arbeidsduur of salaris, worden berekend aan de hand van de feitelijke arbeidsduur respectievelijk het salaris bij deelname aan het generatiepact. Artikel 8, leden 1 en 2, regelen dat aanspraken die al voor aanvang van de deelname zijn berekend, zo nodig worden herberekend op basis van de nieuwe arbeidsduur en het salaris bij deelname.

Artikel 9 – Werktijden en werkzaamheden bij deelname

Het generatiepact behelst géén regeling tot vervroegde uittreding. Het is dus van belang dat de werknemer die deelneemt aan het generatiepact en de leidinggevende concrete (resultaat)afspraken maken over de werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten gedurende de resterende werktijd. Dit kan bijvoorbeeld voortzetting van de eigen functie zijn in een minder aantal uren of een werkpakket op maat. Verder past het in de doelstelling van het generatiepact dat van de werknemer kan worden gevraagd om de rol van mentor op zich te nemen of op een andere manier een jongere in het werk te begeleiden. Het verdraagt zich niet met de doelstelling van het generatiepact als deelname zou leiden tot 'hetzelfde werk in minder uren en tegen minder salaris'.

Leidinggevende en werknemer bespreken ook hoeveel dagen per week de werknemer op het werk aanwezig is. Van de werknemer die deelneemt aan het generatiepact wordt hierin enige flexibiliteit verwacht (bijvoorbeeld met betrekking tot de aanwezigheid bij bepaalde overleggen). Deelname aan het generatiepact brengt geen wijziging in afspraken over bereikbaarheid, thuiswerken etc. op grond van de Regeling werktijden en verlof.

Als de werknemer, naast deelname aan het generatiepact, ook graag lichter werk wil verrichten gedurende 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 werknemer maar zonder gevolgen voor de pensioenopbouw (artikel 3.5 Cao Gemeenten).

Artikel 10 – langdurige arbeidsongeschiktheid

Voor een werknemer die deelneemt aan het generatiepact vindt de korting op het salaris bij langdurige arbeidsongeschiktheid plaats op het in verband met het generatiepact verminderde salaris.

*Vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van Alphen aan den Rijn op 17 december 2019,
de secretaris, de burgemeester.*