

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Vijfheerenlanden houdende regels omtrent het vitaliteitspact (Regeling Vitaliteitspact gemeente Vijfheerenlanden)

Burgemeester en wethouders van de gemeente Vijfheerenlanden,

gelet op de met de commissie voor georganiseerd overleg bereikte overeenstemming d.d. 24 oktober 2019;

BESLUITEN:

vast te stellen de: Regeling vitaliteitspact gemeente Vijfheerenlanden.

Artikel 1: Begripsbepalingen

- a. Vitaliteitspact:
De in deze regeling opgenomen mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris en salaristoelagen, onder de in deze regeling gestelde voorwaarden;
- b. Werkgever:
De gemeente Vijfheerenlanden en de rechtsvoorgangers (bestuur BVO en college's van de gemeenten Leerdam, Vianen en Zederik);
- c. Cao-gemeenten:
De collectieve arbeidvoorwaardenregeling zoals van toepassing voor de gemeente Vijfheerenlanden;
- d. Werknemer:
De persoon, bedoeld in artikel 1.1, Begrippen onder W van de Cao-gemeenten, met wie een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor onbepaalde tijd;
- e. Bestedingsplafond:
Om onvoorziene en ongewenste financiële overschrijding te voorkomen is een maximaal besteedbaar bedrag per kalenderjaar vastgesteld door de werkgever voor het Vitaliteitspact. Het jaarlijkse bestedingsplafond wordt bepaald door een structureel bedrag voor seniorenbeleid (€ 50.000,-), en 1/7 deel van het in de begroting opgenomen bedrag voor mogelijke consequenties van rechtspositionele middelen (€200.000) en de vrijvallende formatiemiddelen (afhankelijk van functies en deelnamegraad).

Artikel 2: Doel van de regeling.

Het Vitaliteitspact heeft het doel om werknemers in de gelegenheid te stellen vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven in de eindfase van hun dienstverband bij de gemeente Vijfheerenlanden. Aan het deelnemen aan het Vitaliteitspact kunnen voorwaarden worden verbonden in de vorm van kennisoverdracht en mentorschap.

Artikel 3: Verzoek om deelname

1. De werknemer kan gedurende de periode van 1 januari 2020 tot 1 maart 2020 een schriftelijk verzoek indienen voor deelname aan het Vitaliteitspact per 1 april 2020.
2. Gelijkijdig met zijn/haar verzoek geeft werknemer aan op welk moment hij/zij de arbeidsovereenkomst opzegt als gevolg van het ingaan van zijn/haar ouderdomspensioenuitkering.
3. Deelname kan alleen per de eerste van de maand ingaan.
4. In overeenstemming met het lokaal overleg stelt de werkgever in aanvulling op artikel 3, lid 1 jaarlijks een inschrijvingsperiode voor nieuwe deelnemers vast.

Artikel 4: Beoordeling van het verzoek en voorwaarden voor deelname

De werkgever besluit op het verzoek tot deelname aan het Vitaliteitspact, nadat is vastgesteld dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. de (gewenste) ingangsdatum is 1 april 2020;
- b. het bestedingsplafond wordt niet overschreden. Hierbij is voor de volgorde van deelname bepalend de omvang van de periode die voor de werknemer geldt alvorens hij/zij met volledig pensioen gaat; de werknemer die de pensioenleeftijd eerder haalt gaat vóór de werknemer die op een latere datum de pensioenleeftijd bereikt;
- c. er verzet zich geen zwaarwegend dienstbelang tegen deelname aan het Vitaliteitspact. Gebruikmaken van deze uitsluitingsgrond vereist een deugdelijk motivering;

- d. de werknemer is op de gewenste ingangsdatum minimaal 5 jaar in dienst van de werkgever;
- e. met de werknemer is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen;
- f. de werknemer is niet boventallig in de door hem/haar verzochte periode van deelname;
- g. de werknemer heeft op de ingangsdatum van 1 april 2020 tenminste de leeftijd van 60 jaar bereikt;
- h. bij deelname door de werknemer resteert minimaal 18 uur per week aan formele arbeidsduur;
- i. de werknemer heeft vijf jaar voorafgaand aan deelname geen verzoek tot vermeerdering van zijn arbeidsduur ingediend waarbij dit verzoek is ingewilligd;
Deelname is wel mogelijk als de werknemer voorafgaand aan deze deelname afziet van de betreffende urenvermeerdering en zich voor deelname inschrijft vanuit het (oorspronkelijke) lagere aantal uren.
- j. er is geen sprake van samenloop met een vorm van verlofregeling of ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op fiscale eindheffing.

Artikel 5: Wachtlijst.

1. De werknemer die, als gevolg van het bepaalde onder artikel 4, punt b van deze regeling, niet kan deelnemen aan het Vitaliteitspact, wordt geplaatst op een wachtlijst. Plaatsing op de wachtlijst geschiedt op volgorde van het moment waarop de werknemer met volledig pensioen gaat.
2. Zodra er om wat voor reden dan ook voldoende financiële ruimte is of ontstaat waardoor het bestedingsplafond niet bereikt wordt, wordt (steeds) de werknemer die het hoogste op de wachtlijst staat in de gelegenheid gesteld aan het Vitaliteitspact te gaan deelnemen.

Artikel 6: Duur van deelname

1. Deelname aan het Vitaliteitspact vindt plaats gedurende de resterende periode van het dienstverband van de werknemer tot uiterlijk de datum waarop hij/zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
2. Het Vitaliteitspact kan tussentijds niet beëindigd worden en is onomkeerbaar. De vrijgekomen formatie wordt/is immers herbezet. In het geval dat er een nieuwe variant van het Vitaliteitspact tot stand komt, kan de werknemer alleen voor deze nieuwe regeling kiezen, als dit tot een lagere formele arbeidsduur leidt..
3. Een werknemer die voor deelname aan het Vitaliteitspact heeft gekozen, kan niet op zijn beslissing terugkomen. Er kan geen beroep meer worden gedaan op uitbreiding van de arbeidsduur per week.

Artikel 7: Betaalde arbeid.

Het is de medewerker niet toegestaan de vrijgekomen werktijd te gebruiken voor het verrichten van betaalde arbeid. Neveninkomsten die de medewerker genoot vóór het moment van deelname aan het Vitaliteitspact kunnen worden gehandhaafd.

Artikel 8: Varianten Vitaliteitspact

1. Bij deelname aan het Vitaliteitspact geldt:
 - a. Voor de werknemer met een salaris gebaseerd op schaal 8 of hoger: 80% van de formele arbeidsduur werken tegen 90% van het salaris en salaristoelagen met 100% pensioenopbouw (80/90/100 variant);
 - b. Voor de werknemer met een salaris gebaseerd op schaal 7 of lager: 80% van de formele arbeidsduur werken tegen 95% van het salaris en salaristoelagen met 100% pensioenopbouw (80/95/100 variant).
2. Voor de vermindering van de formele arbeidsduur wordt gedeeltelijk betaald buitengewoon verlof verleend.

Artikel 9: Rechtspositionele aanspraken

Voor de berekening van de rechtspositionele aanspraken en verplichtingen, die gebaseerd zijn op het salaris en salaristoelagen van de werknemer, wordt bij deelname aan het Vitaliteitspact uitgegaan van het op basis van het bepaalde in artikel 8 van dit pact vastgestelde salaris en salaristoelagen van de werknemer.

Artikel 10: Pensioen

1. Deelname aan het Vitaliteitspact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw voor de werknemer. Over het buitengewoon verlof wordt volledig pensioen opgebouwd.
2. De betaling van de pensioenpremie vindt zowel door de werkgever als de werknemer in dezelfde verhouding plaats als vóór deelname aan het Vitaliteitspact.
3. De werknemer kan de achteruitgang in zijn/haar salaris en salaristoelagen door de deelname aan het Vitaliteitspact compenseren door opname van zijn/haar ABP-keuzepensioen.

Artikel 11: Werktijden, resultaatafspraken en verlofaanspraken

1. De feitelijke werktijden en resultaatafspraken tijdens deelname aan het Vitaliteitspact worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken werknemer, zijn/haar team en de Netwerkmanager (voor de netwerkmanager is dit de directie; voor de directie de werkgever).
2. Gedurende de periode, waarin de werknemer gebruik maakt van het Vitaliteitspact wordt het vakantieverlof van de werknemer toegekend naar evenredigheid van de feitelijke werktijd.

Artikel 12: Reiskosten woon-werkverkeer

Als deelname aan het Vitaliteitspact leidt tot wijziging van het aantal reisdagen woon-werkverkeer van de werknemer wordt de vergoeding woon-werkverkeer aangepast.

Artikel 13: Langdurige ziekte en Vitaliteitspact

1. De werknemer, die gebruik maakt van het Vitaliteitspact en langer dan een half jaar arbeidsongeschikt is wegens ziekte, heeft recht op doorbetaling van zijn/haar salaris en salaristoelage(n) overeenkomstig artikel 7:2 Cao-gemeenten. Daarbij geldt als grondslag het nieuwe salaris en de toegekende toelage(n) die op grond van artikel 9 zijn vastgesteld.
2. De re-integratie bij ziekte van de werknemer vindt ten hoogste plaats op basis van de formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende buitengewoon verlof.
3. Wanneer de medewerker die van deze regeling gebruik maakt boventallig wordt en er een Van-werk-naar-werk-traject wordt gestart, dan geldt dat voor het aantal uren dat hij met toepassing van het Vitaliteitspact feitelijk werkt. Wanneer het niet lukt voor de medewerker een passende of geschikte functie te vinden, kan na afloop van de Van-werk-tot-werk periode de arbeidsovereenkomst worden opgezegd op grond van het bepaalde in de Cao-gemeenten. Deze opzegging ziet dan op de oorspronkelijke arbeidsduur en salaris.

Artikel 14: Herbezettingsregels

1. De formatieve ruimte die vrijkomt als gevolg van deelname aan het Vitaliteitspact door de werknemer wordt volledig opgevuld.
2. De herbezetting hoeft niet 1 op 1 in dezelfde functie plaats te vinden. Clustering tot een grotere formatieplek of het doorschuiven van een interne medewerker op de (gedeeltelijke) gecreëerde formatieplek behoort tot de mogelijkheden. De achtergelaten vacature moet in dat geval opgevuld worden.

Artikel 15: Duur regeling, evaluatie en ontwikkelingen

1. Deze regeling treedt in werking vanaf 1 april 2020.
2. Eén jaar na de start van deze regeling wordt een evaluatie gehouden. De uitkomsten worden in het lokaal overleg besproken (eerste kwartaal 2021).
3. Indien op landelijk niveau initiatieven ten aanzien van Vitaliteit ontwikkeld worden waaraan de gemeente Vijfheerenlanden is gebonden, dan blijft het voor de gemeente Vijfheerenlanden in de begroting beschikbare structurele budget van € 50.000,- per jaar voor seniorenbeleid geormerkt voor plaatselijke invulling (en gaat dus geen deel uitmaken van de financiering van hetgeen op landelijk niveau over vitaliteit overeengekomen wordt).

Artikel 16: Hardheidsclausule

In situaties waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan de werkgever besluiten om van deze regeling af te wijken.

Artikel 17: Citeertitel

De regeling kan worden aangehaald als: Regeling Vitaliteitspact gemeente Vijfheerenlanden.

Vastgesteld in de vergadering van 17 december 2019 (zaaknummer 95168).

Mevrouw N. van Ameijde-Poortman ,

gemeentesecretaris

S. Fröhlich,

burgemeester