

Generatiepact voor de branche Woondiensten

Kernpunten Generatiepact

Het Generatiepact heeft een looptijd van drie jaar en staat open voor werknemers van 63 jaar en ouder met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

Het Generatiepact is een regeling waarin de werknemers 80% werken van hun oorspronkelijke arbeidsduur, 90% van hun oorspronkelijk bruto salaris ontvangen en 100% pensioen blijven opbouwen.

Bij deelname blijft de omvang van het dienstverband gehandhaafd. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof.

Formele kaders

Onderstaand volgt een uiteenzetting van de formele kaders en voorwaarden van de regeling Generatiepact.

Algemene fiscale- en pensioentechnische voorwaarden

Het Generatiepact voldoet aan de volgende voorwaarden en/of (fiscale) regels:

1. De voorwaarden van de regeling zijn uitvoerbaar binnen het bestaande pensioen- en uitvoeringsreglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW).
2. De werknemer die gebruik maakt van het Generatiepact moet wekelijks minimaal 50% 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 het Generatiepact is het niet mogelijk gelijktijdig gebruik te maken van opname levensloop, verlofstuwmeren, leeftijdsverlofdagen of soortgelijke verlof 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 Generatiepactmodel.

Artikel 1 - Begripsomschrijvingen

Werkgever:	De rechtspersoon zoals gedefinieerd in artikel 1.3.1 CAO Woondiensten.
Werknemer:	De persoon van 63 jaar of ouder die minimaal één jaar in dienst is bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Deze regeling:	De regeling Generatiepact voor de branche Woondiensten.
Oorspronkelijk Salaris:	Het vaste bruto maandsalaris, inclusief eventuele vaste salaristoelagen (zoals bijvoorbeeld een persoonlijke toeslag), van de werknemer direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.
Feitelijk Salaris:	Het percentage van het Oorspronkelijk Bruto Salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van deelname aan deze regeling, namelijk 90%.

Oorspronkelijke Arbeidsduur: De omvang van het vaste dienstverband direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan deze regeling.

Artikel 2 - Wie kan hiervan gebruik maken

1. De regeling staat open voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die 63 jaar of ouder is gedurende de looptijd van de regeling.
2. De ingangsdatum voor deelname aan de regeling is voor het eerst mogelijk op 1 januari 2019 en daarna met ingang van de 1^e dag van de betreffende kalendermaand.
3. Een verzoek tot deelname aan de regeling moet schriftelijk minimaal 4 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij de leidinggevende worden aangevraagd. De werkgever kan instemmen met een kortere aanvraagtermijn.
4. Indien er sprake is geweest van een urenvermeerdering binnen een periode van 1 jaar voor deelname aan de regeling, geldt als formele arbeidsduur de formele arbeidsduur voordat het aantal uren is uitgebreid.
5. De werknemer en werkgever stellen een aanvullende verklaring op (Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Woondiensten), waarin de afspraken met betrekking tot zijn deelname aan deze regeling vastgelegd zijn.
6. Een verzoek om gebruik te mogen maken van deze regeling wordt gehonoreerd tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich hier tegen verzet. Mocht een werkgever zich beroepen op een zwaarwegend dienstbelang, dan kan de werknemer bezwaar indienen bij de Commissie CAO-zaken (art. 1.4 CAO Woondiensten).

Artikel 3 - Duur van de deelname

1. De deelname aan de regeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de werknemer tot de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt.
2. Deelname aan de regeling kan niet tussentijds worden opgeschort gedurende de resterende duur van het dienstverband, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 4 – Inhoud van de regeling 80-90-100

1. Het gebruik maken van de **regeling 80-90-100**, houdt in dat de werknemer in de leeftijdscategorie 63 jaar of ouder 20% minder gaat werken van zijn Oorspronkelijke Arbeidsduur in de vorm van buitengewoon verlof, waarbij de werknemer minimaal 18 uur (50% van voltijd) per week als ondergrens feitelijk blijft werken om ongewenste organisatorische knelpunten te voorkomen. De Oorspronkelijke Arbeidsduur wordt niet aangepast.
2. Over de uren dat de werknemer buitengewoon verlof wordt toegekend conform lid 1, krijgt hij 50% van zijn Oorspronkelijke Bruto Salaris doorbetaald. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
3. Het Oorspronkelijk Salaris groeit mee met eventuele overeengekomen structurele loonsverhogingen tussen CAO-partijen.
4. Een werknemer die in deeltijd werkt kan ook deelnemen aan de regeling. Er geldt echter wel een ondergrens van tenminste 18 uur per week blijven werken (50% van voltijd).
5. Deze regeling staat open voor alle werknemers die voldoen aan de voorwaarden conform artikel 2.

Artikel 5 - Andere aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden

De vakantietoeslag, gratificatie dienstjubiläum en alle andere aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden berekend over het Feitelijke Salaris.

Artikel 6 – Pensioenopbouw

1. De pensioenopbouw loopt bij gebruikmaking van de regeling door op basis van het Oorspronkelijke Bruto Salaris.
2. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als werknemer betaald in de normale verhoudingen (zie artikel 12.2 CAO Woondiensten).
3. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in fiscale wet- en regelgeving en het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW), blijven van kracht.
4. Een combinatie van Generatiepact volgens deze regeling en deeltijdpensioen is mogelijk. Het uitgangspunt voor het generatiepact is dan de verlaagde formele arbeidsduur. De werknemer kan hiervoor contact opnemen met de Stichting Pensioenfonds voor Wooncorporaties (SPW): www.spw.nl.

Artikel 7 – Werktijden en werkzaamheden

De feitelijke werktijden en te verrichten werkzaamheden worden vastgesteld in overleg tussen de betrokken werknemer en de leidinggevende.

Artikel 8 – Vakantieverlof

Gedurende de periode waarin betrokkene gebruik maakt van de regeling vindt over de uren van het buitengewoon verlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.

Artikel 9 – Arbeidsongeschiktheid

1. Voor de werknemer die gebruik maakt van de regeling wordt bij ziekte gedurende het eerste ziektejaar 100% van het Feitelijke Salaris uitbetaald.
2. Wanneer de werknemer langer dan 12 maanden ziek is, schort deelname aan de regeling na die 12 maanden op.
3. De werknemer ontvangt vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar 70% van zijn Oorspronkelijk Bruto Salaris (artikel 5.1.1 CAO Woondiensten).
4. Bij succesvolle reïntegratie herleeft het generatiepact en wordt zoals omschreven in artikel 5.1.2 CAO Woondiensten 90% van het Bruto Feitelijke Salaris uitbetaald.
5. Hierbij geldt dat de werknemer nooit een hoger bedrag krijgt doorbetaald dan hij op grond van deze regeling krijgt als hij niet ziek zou zijn geweest.
6. De re-integratie bij ziekte richt zich op de omvang van de verminderde arbeidsduur uit hoofde van deelname aan deze regeling.

Artikel 10 – Boventalligheid

Wanneer de werknemer die gebruik maakt van de regeling boventallig raakt, dan is er sprake van boventalligheid op basis van de Oorspronkelijke Arbeidsduur.

Artikel 11 – Aanmelding

1. Indien de werknemer gebruik wil maken van de regeling dient hij hiervoor minimaal 4 maanden voorafgaand een verzoek in bij zijn leidinggevende. De werkgever kan instemmen met een kortere aanvraagtermijn.

2. De werknemer ontvangt een brief waarin de afspraken met betrekking tot zijn deelname aan het Generatiepact overeenkomstig deze regeling vastgelegd zijn. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Woondiensten welke als bijlage bij deze regeling is bijgevoegd.

Artikel 12 - Geen aanspraak op uitbreiding arbeidsomvang

De werknemer die gebruik maakt van de regeling kan geen aanspraak meer maken op een uitbreiding van de arbeidsomvang in welke vorm dan ook.

Artikel 13 – Nevenwerkzaamheden

Nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden verrichten tijdens de vrijgekomen werktijd (buitengewoon verlof) is in strijd met de intenties van deze regeling. Het is de werknemer niet toegestaan om vanaf de datum waarop van de regeling gebruik wordt gemaakt, tijdens de vrijgekomen werktijd nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten.

Artikel 14- Herbezetting vrijgekomen ruimte

Werknemers die deelnemen aan het generatiepact gaan minder werken. De uren die hierdoor vrijkomen worden bij voorkeur op corporatieniveau, maar als dit niet lukt, op brancheniveau her bezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. Deze jongere werknemers komen in dienst bij de corporatie voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met zicht, bij goed functioneren, op een contract op onbepaalde tijd.

Artikel 15 – Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, zullen de werkgever en de werknemer tot een voor beide partijen passende oplossing komen.

Artikel 16 – Hogere wet -en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet -en regelgeving gaan boven de bepalingen in deze regeling.

Artikel 17 – Werkingsduur

1. Deze regeling geldt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2022.
2. Degenen die vóór 31 december 2021 gebruik maken van deze regeling kunnen dat blijven doen tot het moment waarop zij de persoonlijke AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
3. Wanneer op basis van deze regeling buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 4 is verleend bindt dat zowel de werkgever als de werknemer. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan dat besluit worden ingetrokken.

Artikel 18 – Monitoring

CAO-partijen monitoren de deelname aan het generatiepact, alsmede hoeveel formatieruimte er op sectorniveau is vrijgekomen en is her bezet. In augustus 2019 vindt de eerste monitoring plaats.

Artikel 19 – Evaluatie

CAO-partijen evalueren het generatiepact na twee jaar. In deze evaluatie wordt onderzocht of de regeling voldoet aan het door CAO-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet.

Artikel 20 – Slotbepalingen

Deze regeling heeft een standaard karakter en treedt in werking met ingang van 1 januari 2019.

Aldus vastgesteld door:

Aedes vereniging van woningcorporaties te Den Haag
J.J.L.Pepers

FNV te Utrecht
J.F.J. Waage

CNV Vakmensen.nl te Utrecht
W.F.R. Heins
P.S. Fortuin

De Unie te Culemborg
E. Werger
R. Castelein