

Reglement Generatiepact Woondiensten

Kernpunten Generatiepact Woondiensten

Het Generatiepact Woondiensten heeft een looptijd van 3 jaar en 3 maanden (van 1 januari 2022 tot 1 april 2025) en staat open voor werknemers van 63 jaar en ouder met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.

Het Generatiepact Woondiensten is een regeling waarin werknemers in ieder geval de mogelijkheid hebben om vanaf hun 63-jarige leeftijd 80% te werken van hun oorspronkelijke arbeidsduur, 90% van hun oorspronkelijk bruto salaris te ontvangen en 100% pensioen te 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 het Reglement Generatiepact Woondiensten.

Algemene fiscale en pensioentechnische voorwaarden

Het Generatiepact Woondiensten 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 gebruikmaakt van het Generatiepact Woondiensten moet wekelijks minimaal 50% feitelijk blijven werken van de (gemiddelde) arbeidsomvang in het kalenderjaar direct voorafgaand aan 10 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 Woondiensten 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. Gespaarde uren in het kader van de Regeling Levensfase Verlofsparen (gaat in per 1 januari 2023) kunnen niet tijdens deelname aan het Generatiepact Woondiensten worden opgenomen, ook niet als de 'feitelijke 50% werken-eis' van de fiscus niet in het gedrang komt. Deze uren kunnen wel aansluitend aan het Generatiepact Woondiensten worden opgenomen (zie [artikel 3.2](#))
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, of jonger bij toepassing van artikel 2 lid 2 van deze regeling, die minimaal één jaar in dienst is bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
Deze regeling:	Het Reglement Generatiepact voor de branche Woondiensten. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, onder voorwaarden in positieve zin voor de medewerker, een lagere instapleeftijd mogelijk maken dan 63 jaar en/of een ruimere regeling dan 80-90-100 aanbieden.
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.
Feitelijke 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 gebruikmaken

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 werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, in positieve zin voor de werknemer, een lagere instapleeftijd dan 63 jaar mogelijk maken maar niet lager dan 58 jaar.
3. Deelname aan de regeling is mogelijk vanaf de datum waarop de werknemer 63 jaar is geworden of eerder als de corporatie voor een lagere instapleeftijd heeft gekozen (mits lid 4 in acht is genomen).
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 ([artikel 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. In afwijking van lid 1 kan op verzoek van de werknemer deelname aan het Generatiepact Woondiensten eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd worden beëindigd teneinde verlofuren in het kader van de Regeling Levensfase Verlofsparen op te nemen.
3. 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 gebruikmaken 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. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, in positieve zin voor de medewerker, een ruimere regeling dan 80-90-100 aanbieden. Randvoorwaarde is dat de pensioenopbouw altijd 100% blijft en de werknemer minimaal 18 uur (50% van voltijd) per week als ondergrens feitelijk blijft werken.
3. Over de uren dat de werknemer buitengewoon verlof wordt toegekend, krijgt hij 50% van zijn oorspronkelijke bruto salaris doorbetaald. Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
4. Het oorspronkelijk salaris groeit mee met eventuele overeengekomen structurele loonsverhogingen tussen CAO-partijen.
5. 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).
6. 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 dienstjubileum en alle andere aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden berekend over het feitelijk 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 Woondiensten volgens deze regeling en deeltijdpensioen is mogelijk. Het uitgangspunt voor het Generatiepact Woondiensten 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 gebruikmaakt 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 gebruikmaakt 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 re-integratie herleeft het Generatiepact Woondiensten 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 gebruikmaakt 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 Woondiensten overeenkomstig deze regeling vastgelegd zijn. Daarvoor wordt gebruikgemaakt 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 gebruikmaakt 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 Woondiensten 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 2022 tot 1 april 2025.
2. Degenen die vóór 1 april 2025 gebruikmaken 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 jaarlijks de deelname aan het Generatiepact Woondiensten, alsmede hoeveel formatieruimte er op sectorniveau is vrijgekomen en is her bezet. De eerst volgende monitoring vindt in juli 2023 plaats.

Artikel 19 – Evaluatie

CAO-partijen evalueren het Generatiepact Woondiensten in 2024. 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 behoudens de mogelijkheid van de werkgever om in overleg met de ondernemingsraad, in positieve zin voor de medewerker, een lagere instapleeftijd dan 63 jaar kiezen en/of een ruimere regeling dan 80-90-100 mogelijk te maken (waarbij de 100% pensioenopbouw altijd geldt).

Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Woondiensten

De ondergetekenden:

1. Werkgever, gevestigd aan te,
verder te noemen werkgever,

en

2. Werknemer wonende aan de te,
verder te noemen werknemer,

in aanmerking nemende dat:

Werknemer sinds / / op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is voor gemiddeld uur per week met een maandsalaris van € Dit huidige maandsalaris (inclusief eventuele vaste salaristoelagen) is het oorspronkelijk salaris.

Werkgever en werknemer hebben besloten om deel te nemen aan het Generatiepact Woondiensten. Dit houdt in dat werknemer % gaat werken, % van het oorspronkelijke salaris betaald krijgt en er 100% pensioenopbouw blijft plaatsvinden conform de reguliere pensioenpremieverdeling opgenomen in de CAO Woondiensten. Werkgever en werknemer bespreken op welke manier het takenpakket % gereduceerd wordt vanwege deelname aan het generatiepact.

Werkgever en werknemer verklaren hiermee dat zij op / / te het volgende in aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst van / / zijn overeengekomen:

- Werknemer zal per / / werkzaam zijn voor gemiddeld uur per week.
- Het salaris van de werknemer voor dat aantal overeengekomen uren zal € bruto bedragen per maand, zijnde% van het oorspronkelijke salaris.
- Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van kracht met dien verstande dat de vakantiedagen worden berekend over de verlaagde feitelijke arbeidsduur (.....%) en de grondslag voor de vakantietoelage het feitelijke salaris (.....%) is.
- Het Reglement Generatiepact dat aan deze aanvulling is gehecht, maakt onderdeel uit van deze aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

Plaats:

Datum:

Voor akkoord werkgever

Voor akkoord werknemer

.....

.....