

De generatieregeling is een regeling, geïnitieerd door vakbonden en/of werkgever, die duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers ondersteunt. De regeling maakt het mogelijk dat alle werknemers vanaf een nader te bepalen leeftijd (maar niet jonger dan 58 jaar) minder gaan werken, met gedeeltelijk behoud van salaris en (volledige) pensioenopbouw. Het is een regeling op maat, die iedere werkgever naar eigen inzicht kan invullen. In situaties van krimp kunnen (dreigende) reorganisaties worden beperkt of uitgesteld. In situaties van personele schaarste kan het een instrument zijn om werknemers langer aan het werk te houden waardoor je per saldo personele capaciteit wint.

Minimaal 50% blijven werken

Het is van belang dat de generatieregeling niet kan worden gezien als een regeling die vervroegd uittreden faciliteert (RVU), daarom gelden er diverse spelregels:

- De werknemer moet tenminste voor 50% van zijn oorspronkelijke functieomvang aan het werk blijven.
- De regeling dient niet eerder in te gaan dan 10 jaar voor de pensioenrekenleeftijd.
- Wanneer levensloopverlof en/of stuwmeerverlof tegelijkertijd worden ingezet met de generatieregeling kan de resterende arbeidsduur onder de 50%-grens uitkomen en dan dreigt RVU-heffing!

Minder werken met behoud pensioenopbouw

- Minder werken en toch 100% pensioen blijven opbouwen kan worden gerealiseerd door het verlenen van buitengewoon verlof. Minder werken via een gedeeltelijk ontslag is geen optie omdat het pensioenreglement in dat geval geen ruimte biedt voor 100% pensioenopbouw.
- Verlofperioden mogen tot de voor pensioen geldige diensttijd worden gerekend. De afname van arbeid via verlof mag maximaal 50% zijn.

Vervroegd (keuze)pensioen opnemen

- Als de werknemer meer dan 5 jaar voor zijn AOW-leeftijd vervroegd (keuze)pensioen opneemt, wordt getoetst of de arbeidsduur evenredig wordt verminderd. Als de werknemer binnen de 5 jaar voor zijn AOW-leeftijd vervroegd (keuze)pensioen opneemt, vindt deze toets niet plaats.
- Bij de 50/70/100-variant van de generatieregeling kan de werknemer maximaal 50% vervroegd (keuze)pensioen opnemen als de ingangsdatum van het vervroegd (keuze)pensioen meer dan 5 jaar voor de AOW-leeftijd ligt. Ligt de ingangsdatum van het vervroegd (keuze)pensioen binnen de 5 jaar voor de AOW-leeftijd, dan kan deze werknemer maximaal 100% vervroegd (keuze)pensioen opnemen.

- Vanaf 60 jaar is het mogelijk om vervroegd (keuze)pensioen op te nemen. Dit heeft geen gevolg voor de pensioenopbouw. Of een medewerker nu een deel van zijn pensioen opneemt of het volledige pensioen al laat ingaan, hij blijft 100% pensioen opbouwen over zijn oude loon.

Verdeling pensioenpremie tussen werkgever en werknemer

De normale verdeling in de premiebetaling is 70% voor rekening van de werkgever en 30% voor rekening van de werknemer. Deze geldt ook bij pensioenopbouw tijdens verlof. Het is niet toegestaan dat de werkgever 100% betaalt, wel mag de volledige pensioenpremie door de werknemer worden betaald.

Salaris en ziekte

In de regeling dient te worden uitgewerkt wat onder het begrip 'salaris' wordt verstaan en hoe wordt omgegaan met de cao-bepalingen bij langdurige ziekte.

Looptijd en deelname

- Voor welke leeftijdsgroep staat deelname aan de generatieregeling open?
- Hoe dient de aanvraag te worden ingediend? Bij wie?
- Wie dient hierin gekend te zijn of toestemming te hebben gegeven?
- Het onherroepelijk karakter gedurende het verdere dienstverband?
- De eventuele uitzonderingssituaties enz.

Doelgroep herbezetting

Werk in de regeling uit of de door toepassing van de generatieregeling beschikbaar gekomen formatieruimte geheel of gedeeltelijk (welk deel?) wordt gebruikt voor de instroom van nieuwe (jongere) medewerkers. En wie worden als zodanig gezien?

(ABP, juli 2020)