

Het generatiepact 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 57 jaar) minder gaan werken, met gedeeltelijk behoud van salaris en (volledige) pensioenopbouw. Met de vrijgekomen ruimte kan de werkgever krimp opvangen of jonge docenten aannemen. Het is een regeling op maat, die iedere werkgever naar eigen inzicht kan invullen.

## Minimaal 50% blijven werken

- Het generatiepact kan niet worden uitgelegd als een regeling die vervroegd uittreden faciliteert.
- 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.
- Bedenk dat de werknemer door opname van levensloopverlof of een verlofstuwmeer onder de 50%-grens kan uitkomen en dat dan RVU-heffing dreigt!

## Minder werken met behoud pensioenopbouw

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

## Vervroegd pensioen opnemen

- Als de werknemer > 5 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd pensioen opneemt, wordt getoetst of de arbeidsduur evenredig wordt verminderd. Als de werknemer ≤ 5 jaar voor de AOW-leeftijd vervroegd pensioen opneemt, vindt deze toets niet plaats.
- Bij de 50/70/100-variant van het generatiepact kan de werknemer maximaal 50% vroegpensioen opnemen als de ingangsdatum van het vroegpensioen > 5 jaar voor de AOW-leeftijd ligt. Ligt de ingangsdatum van het vroegpensioen ≤ 5 jaar voor de AOW-leeftijd, dan kan deze werknemer maximaal 100% vroegpensioen opnemen.
- Het opnemen van vervroegd pensioen (mogelijk vanaf 60 jaar) in combinatie met de deelname aan het generatiepact heeft géén gevolgen voor de pensioenopbouw.
- Bij de 50/70/100-variant blijft de werknemer bij opname van 10% vroegpensioen 100% pensioen opbouwen.
- Bij opname van 50% vroegpensioen blijft de werknemer ook 100% pensioen opbouwen.

## Verdeling pensioenpremie tussen werkgever en werknemer werken

- 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 toegestaan in een dergelijke situatie de werknemer 100% te laten betalen. Het is niet toegestaan dat de werkgever 100% betaalt.

## Salaris en ziekte

- In de regeling dient te worden uitgewerkt wat onder het begrip 'salaris' wordt verstaan en hoe tijdens deelname aan de seniorenregeling bij langdurige ziekte de verplichting tot loondoorbetaling wordt uitgevoerd.

## Looptijd en deelname

- Voor welke leeftijdsgroep staat deelname aan de seniorenregeling 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 het pact uit of de door toepassing van de seniorenregeling beschikbaar gekomen formatieruimte geheel of gedeeltelijk (welk deel?) wordt gebruikt voor de instroom van jongere werknemers. En wie worden als zodanig gezien?

(APG, november 2017)

