

## **Memo nadere uitwerking generatiepact**

---

*In dit memo treft u een nadere uitwerking aan voor invoering van het generatiepact, cao Textielverzorging artikel 41A. Dit memo is een levend document en wordt aangevuld met beschikbare up to date informatie. Hierover volgt telkens berichtgeving zodat u geen informatie mist.*

### **Wat is het generatiepact?**

Werkgevers en werknemers hebben met het generatiepact in artikel 41a van de cao Textielverzorging 2020-2021 afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid en het verdelen van werk. Het generatiepact heeft als doel om oudere werknemers de kans te bieden minder uren te werken, waardoor er ruimte ontstaat voor jongere werknemers. Oudere werknemers worden hiermee ondersteund in het langer doorwerken, waardoor de sector langer kan profiteren van de ervaring en inzet, waar deze werknemers over beschikken.

### **Voor wie geldt het generatiepact?**

Het generatiepact is met ingang van 1 januari 2022 van toepassing voor werknemers uit loongroep 2, 3 en/of de functie chauffeur. Het dienstverband dient minimaal 50% te bedragen, bovendien heeft de werknemer om te kunnen deelnemen een leeftijd vanaf 5 jaar voor de gerechtigde AOW-leeftijd. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden. Tot slot heeft de werknemer bij aanvang een minimum van vijf aaneengesloten dienstjaren bij een werkgever, waarop de cao Textielverzorging van toepassing is.

### **Wat houdt het pact concreet in voor mijn oudere werknemer?**

De generatiepactregeling houdt in dat de in aanmerking komende werknemer voor 80% van zijn arbeidsovereenkomst van vóór deelname, zijn toekomstige werktijd gaat invullen (binnen de gangbare werktijdenregeling van het bedrijf). Daarvoor ontvangt de werknemer 92,5% salaris, gebaseerd op zijn salarisniveau van vóór deelname. De pensioenpremie (en daaruit volgende opbouw) wordt vervolgens berekend over 100% van zijn salarisniveau van vóór deelname. Deze percentages zijn dus gebaseerd op de arbeidsovereenkomst van het moment van te maken keuze voor de generatiepact-regeling. De oorspronkelijke bedragen indexeren in de loop van de tijd mee met de loonindexeringen van de cao. De werknemer gaat dan dus 20% minder werken (binnen de roosterinzet van het bedrijf). Het oorspronkelijke basissalaris wordt 7,5% verlaagd, het pensioen blijft ongewijzigd. Andere deeltijdpercentages dan 20% verlagen van de oorspronkelijke arbeidsomvang zijn niet toegestaan in deze regeling.

Dus iemand die een contract heeft van 36 uur, met een leeftijd van 62 jaar in loongroep 2, werkt bij de keuze voor het pact nog 28,8 uur tegen 92,5% van het salaris wat deze persoon zou krijgen op basis van zijn contract van 36 uur. Deze werknemer bouwt wel 100% pensioen op.

In de cao is afgesproken dat de vrijgekomen uren worden ingevuld door jongere arbeidskrachten met een contract op basis van de cao Textielverzorging. De oudere medewerker die kiest voor deelname aan het generatiepact ziet af van de cao-regeling seniorenverlof, zoals verwoord in artikel 41 van de cao Textielverzorging.

### **Wat betekent dit voor het inroosteren van werknemers?**

In de kern is een werknemer voor 80% van zijn werktijd vóór deelname inzetbaar binnen de gangbare werktijdenregeling. Het betekent niet per definitie dat een werknemer per werkdag minder uren gaat werken. De invulling van het inroosteren volgt de werktijdenregeling en de afspraken daarover in de cao en bedrijfsregeling, dan wel hetgeen de werknemer en ondernemer samen op basis daarvan overeenkomen.

### **Wat gebeurt er wanneer een medewerker in de regeling overwerkt?**

Meer/overwerk past niet in het doel van deze regeling en dient zoveel mogelijk voorkomen te worden door een passende roosterplanning van deelnemende werknemers. De nieuwe daadwerkelijke omvang van de werktijdenafspraken wordt 20% lager tegen 7,5% lager uurloon. Voor overwerk zijn daarenboven de overwerkvergoedingen zoals opgenomen in de cao van toepassing.

Attentie: Het structureel inzetten van een werknemer op meerwerk kan inhouden dat de werknemer op basis daarvan een hogere omvang van het dienstverband kan verzoeken of het wettelijk recht kan aanroepen van vermeerdering van de arbeidsduur. Vooraf zou beoordeeld moeten worden of daar in ieder individueel geval sprake van is.

### **Wanneer kan het pact ingaan voor een werknemer?**

Vanaf 1 januari 2022 heeft de werknemer die aan de gestelde voorwaarden voldoet, recht op deelname. Er is geen terugwerkende kracht in de cao bepaald. Het generatiepact gaat in op het moment dat werkgever en werknemer de datum vastleggen in de arbeidsovereenkomst. Het meest praktisch zal zijn dat als ingangsmoment de 1<sup>e</sup> van de maand, dan wel loonperiode, wordt afgesproken. Bij voorkeur niet eerder dan een maand later dan de aanvraag wordt gedaan. Dit in verband met de roostergevolgen voor collegae en het bedrijf. Werkgever en werknemer treden hierover in overleg.

### **Kan een werknemer de regeling ook weer stopzetten? Wat gebeurt er dan?**

Ja, de werknemer kan de regeling ook weer stopzetten. Dan worden de afspraken van vóór de ingang van het pact hersteld. Een werknemer die oorspronkelijk minder dan 100% in dienst was kan met de werkgever overeenkomen om eerst met het oude of een ander deeltijdpercentage te gaan werken zonder generatiepact en na verloop van tijd, wanneer daar opnieuw behoefte aan is, het generatiepact opnieuw aan te vragen. De werkgever volgt hier het principe van vermindering/vermeerdering arbeidsduur zoals wettelijk bepaald. Om gebruik te kunnen maken van de generatiepactregeling, moet er eerst een arbeidsovereenkomst zijn zonder generatiepact afspraken.

### **Welke stappen moet een werkgever doorlopen?**

1. Check werknemers die in aanmerking komen. Zij moeten aan voorwaarden voldoen:
  - Loongroep 2 of loongroep 3 of chauffeurs
  - 50% in dienst

- Werknemer heeft een minimum van vijf aaneengesloten dienstjaren bij werkgevers binnen de cao Textielverzorging
  - Leeftijd 5 jaar voor de AOW-leeftijd, dus in 2022: 61 jaar +7 maanden, 2023: 61 jaar +10 maanden en vanaf 2024: 62 jaar.
  - Check aantal gewerkte uren.
2. De werktijd wordt met 20% ingekort (80% van de overeengekomen werktijd).
  3. Het salaris wordt 92,5% van het oorspronkelijke, dat betekent:  
het fulltime loon uit de salaristabel \* de oorspronkelijke parttimefactor \* 92,5%.  
Daarna volgen de gebruikelijke berekeningen voor toeslagen e.d. (zie verder).
  4. Het basis pensioengevend salaris (het bedrag volgens de pensioenregeling) wordt berekend op de oorspronkelijke salaristabel \* oorspronkelijke parttimefactor en is daarmee 100% (indien van toepassing worden de nieuwe toeslagen hierbij meegenomen). De premieverdeling over het gehele bedrag wijzigt niet. Zie voor premiebepaling en aangifte de speciale instructie van het Bedrijfspensioenfonds MITT (zie uw pensioenportal – *zodra voor ons beschikbaar volgt deze eveneens in een update*).
  5. Vanaf het moment dat deelname aan het generatiepact in gaat, vervalt de senior verlofregeling artikel 41. In combinatie met artikel 61 lid 2 betekent dit dat de werknemer ook geen aanspraken meer kan maken op deze afspraak uit het verleden (Dit kan niet langer worden beschouwd als een doorlopend recht uit de minimum CAO).
  6. Van belang is deze afspraak goed vast te leggen in het personeelsdossier als onderdeel van de arbeidsovereenkomst (addendum).

### Hoe werkt deelname voor de werknemer?

Als een werknemer wil deelnemen, dan moet deze in actie komen en zich melden bij zijn werkgever, of de personeelsadministratie. Het advies is om bij twijfel in gesprek te gaan over de gevolgen. Eventueel kan door middel van een pro forma loonstrook en inzage in het nieuwe werkrooster duidelijk worden toegelicht hoe de generatiepactregeling uitwerkt.

### Wat zijn de gevolgen voor de toeslagen?

In hoofdlijnen volgen deze de verhoging van het uurloon volgens de nieuwe parttimefactor. Oftewel 12,5% hoger dan het feitelijke uurloon bij 80% (de regeling is 80% werken, 92,5% loon en 100% pensioenopbouw, volgens de arbeidsovereenkomst van vóór deelname). Toeslagen die volgens andere grondslagen worden toegekend zijn naar rato, dan wel volgens gemaakte afspraken.

### Q&A Veel gestelde vragen

- **Wanneer is sprake van overwerk en waarom is dit niet wenselijk?** Van toepassing is artikel 27. Er is sprake van overwerk vanaf overschrijden inzet conform werkrooster, boven de fulltime arbeidstijden overeenkomst en bij parttimers vanaf 36 uur. Zie voorwaarden in betreffende artikel. Het is niet wenselijk om met deze generatiepactregeling overwerk toe te staan omdat dit indruist tegen de gewenste duurzame inzetbaarheid en benodigde herstelcapaciteit van de werknemer. Daarbij is de inzet ook duurder, immers er is al sprake van 12,5% hoger uurloon door de regeling. Vanaf 36 uur komt daarbij de overwerktoeslag op basis van het uurloon (let op dit is door het generatiepact 92,5%). Bij herhaald overwerk wordt aanbevolen om met de werknemer in overleg

te treden over de noodzaak van deelname aan de regeling en het wederzijds naleven van het doel ervan. Indien een parttimer meer werkt (geen overwerk) dan geldt afgesproken uurbeloning, dus 92,5%.

- **Is er sprake van terugwerkende kracht?** Nee, er is geen sprake van terugwerkende kracht. Werknemers kunnen een beroep doen op de regeling in de toekomst. Wel is in het kader van goed werkgeverschap niet geoorloofd om onnodig te vertragen. Een werknemer wordt daarmee immers een cao-recht onthouden. Werknemer zal bij de aanvraag aangeven wanneer deze de regeling wenst te laten ingaan.
- **Kan een werknemer de regeling stopzetten en enkele maanden later herstarten?** Ja dat is mogelijk. De vraag is dan wat de achterliggende reden is van stopzetten, dan wel herstarten. Goede documentatie in het personeelsdossier is hierbij essentieel om zo nodig op te kunnen terugvallen. Houdt in het ergste geval altijd rekening met mogelijk toekomstig langdurig verzuim (calculerend motief).
- **Welke toeslagen gaan met welke factor mee omhoog?** De toeslagen lopen als volgt mee in de generatiepactregeling:

*Berekening toeslagen gebaseerd op uurloon met grondslag 92,5%:*

**Artikel 1.13 persoonlijke toeslag** (indien op uurbasis geformuleerd, inclusief de toeslag voor werknemers vóór 1 juli 1998, anders op de overeengekomen wijze).

**Artikel 22.f hoger uurloon toeslag** (de saldering uit lid h blijft gelden).

**Artikel 24.b (nieuw) de eju verschuiving** (het salaris volgt de loontabel/afspraken, het uurloon van voor generatiepact is leidend).

**Artikel 27 overwerk** (toeslag over gewerkte uren).

**Artikelen 28+29 bijzondere uren**

**Artikel 31 ploegdiensttoeslag**

**Artikel 33 vakantietoeslag** (wordt in de meeste gevallen berekend volgens verdiende brutosalaris).

**Artikel 36 dienstitjentoeslag**

**Artikel 37 jubileumtoeslag** (op basisloon volgens de tabel).

**Artikel 38 arbeidsongeschiktheid** (structurele loontoekenning, inclusief verrekening diverse toeslagen).

*Berekening volgens andere grondslagen:*

**Artikel 32 chauffeurtoeslag** (toeslag naar rato dienstverband en de vermindering van de arbeidsduur naar 80%).

**Artikel 32a medewerker steriele medische hulpmiddelen toeslag:** 80% (net als bij chauffeurs).