

Bijlage 16 Afwegingskader generatieregeling en vervroegd uittreden

Ex artikel 5.14

1. Aanleiding voor het gesprek:

- De werknemer geeft aan dat hij het werk niet meer volhoudt, waarbij te denken valt aan:
 - verzuim en uitval,
 - lagere productiviteit,
 - alle overige voor de werknemer en werkgever relevante punten.De redenen en overwegingen van de werkgever en de werknemer worden vastgelegd.

2. De volgende mogelijkheden worden in het gesprek betrokken en alle overwegingen worden vastgelegd:

- Mogelijkheden op basis van de kerncompetenties van de werknemer en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken:
 - aangepaste functie,
 - andere functie,
 - andere werktijden,
 - wijziging van de arbeidsomvang,
 - gebruik maken van de generatieregeling op organisatieniveau of de individuele generatieregeling,
 - óf vervroegd uittreden.

Als een werknemer deelneemt aan de generatieregeling op organisatieniveau gelden de bepalingen uit artikel 5.13. Als de werknemer afspraken maakt met de werkgever over een individuele generatieregeling of de mogelijkheid van vervroegd uittreden gelden de volgende richtlijnen:

- Individuele generatieregeling
 - De werknemer gaat korter werken maar blijft minimaal de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur werken; de helft van het salarisverschil wordt door de werkgever doorbetaald;
 - De startdatum ligt maximaal vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - De werknemer die gebruik maakt van een generatieregeling kan vervolgens niet gebruikmaken van vervroegd uittreden;
 - Ook ter bespreking: welke mogelijkheden de toepassing van de individuele generatieregeling biedt om jongere medewerkers in te laten stromen en welke rol de werknemer kan spelen.
- Individuele regeling voor vervroegd uittreden
 - De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen;
 - De werknemer die deelneemt in een generatieregeling kan niet gebruikmaken van de mogelijkheid vervroegd uittreden, met uitzondering van de werknemer die op 1 mei 2022 al deelneemt of afspraken heeft gemaakt om te gaan deelnemen in een generatieregeling op organisatieniveau;
 - Indien het loon van de werknemer gelijk is aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling, vergoedt de werkgever maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt. Indien het loon van werknemer lager is dan de RVU-

drempelvrijstelling vergoedt werkgever een bedrag ter hoogte van het loon. Voor de berekening van het loon wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ort over een periode tot maximaal 3 maanden voor datum uitdiensttreden. Indien dit geen waarheidsgetrouw beeld geeft, kunnen werkgever en werknemer na overleg bepalen dat hiervoor een langere dan wel andere arbeidsperiode meer representatief is. De bedragen worden geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling.

- Het is de werknemer niet toegestaan om inkomen te genereren middels het verrichten van werkzaamheden. Het is wel toegestaan om het ouderdomspensioen naar voren te halen en/of vrijwilligerswerk te doen met vrijwilligersvergoeding.

2. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

Het gevoerde gesprek wordt vastgelegd, inclusief de aanleiding, overwegingen, gemaakte afspraken, afwegingen en uitwerking, en indien van toepassing afspraken over deelname in een generatieregeling of inzake vervroegd uittreden met een vaststellingsovereenkomst.

Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen wordt dit in een schriftelijk overzicht van redenen en overwegingen vastgelegd. De werknemer behoudt de mogelijkheden conform de bepalingen in deze cao, waaronder die in hoofdstuk 3 en 9.