

“Verantwoord werken tot je AOW”

Generatieregeling Moviera

In aanvulling op en binnen de kaders van de generatieregeling cao Sociaal Werk gelden de navolgende regels voor de medewerkers in dienst van Moviera om gebruik te kunnen maken van het in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde beleid.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Werkgever	Stichting Moviera
2. Werknemer	de werknemer in dienst van Moviera die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever en de verder voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling. Daar waar in deze regeling ‘zij’ staat kan dit ook als ‘hij’ worden gelezen
3. Regeling	de generatieregeling Moviera
4. Pensioenregeling	De pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn
5. Cao	De geldende cao
6. Oorspronkelijk salaris	Het salaris wat de werknemer ontvangt vóór deelname aan de generatieregeling
7. Nieuw salaris	Het salaris wat de werknemer ontvangt ná deelname aan de generatieregeling (nieuwe arbeidsomvang- aantal uren)
8. Persoonlijke toeslag	50% van het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en nieuwe salaris

Artikel 2. Voorwaarden deelname regeling

De werknemer dient aan de volgende voorwaarden te voldoen om in aanmerking te komen voor deelname aan de Regeling:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst én;
- de werknemer heeft op het moment van de gewenste ingangsdatum minimaal de leeftijd van 65 jaar, maar heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt;
- de werknemer verlaagt de arbeidsomvang met minimaal 4 uur per week;
- de werknemer blijft minimaal de helft van de oorspronkelijke arbeidsduur werken, waarbij de ondergrens van het minimaal te werken uren **is gesteld op 16 uur per week** (na deelname aan de regeling)
- deelname aan de regeling staat vrij voor alle functies vallend onder de cao

- de werknemer is niet verminderd inzetbaar als gevolg van een re-integratieplan bij ziekte of op basis van een WAO- of WIA-beslissing van het UWV
- bij onvoorziene omstandigheden kan de deelname aan de regeling aangepast dan wel beëindigd worden. Werkgever en werknemer gaan hierover met elkaar in overleg. De werkgever beslist uiteindelijk in redelijkheid en billijkheid.
- Bij uitdiensttreding voordat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt of bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd eindigt de deelname

Artikel 3. Aanvragen deelname regeling

1. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname als genoemd in artikel 2 van de regeling, kan een verzoek indienen voor deelname aan de regeling onder vermelding van de gewenste ingangsdatum. Werknemer verzoekt de werkgever schriftelijk om deelname aan de generatieregeling (bijlage 1 aanvraagformulier deelname generatieregeling). Hierin geeft de werknemer aan de voorkeur van start, aantal uren en voortzetting pensioen.
2. Werkgever en werknemer gaan in gesprek om in goed onderling overleg te bepalen of de toepassing van de regeling *daadwerkelijk bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid* van de werknemer. In dit gesprek worden ook de andere instrumenten betrokken die werkgever en werknemer ter beschikking hebben. In ieder geval komt in dit gesprek aan de orde welke andere bestaande instrumenten voor duurzame inzetbaarheid de werknemer kan inzetten zoals IKB en LBB-budget. De werknemer wordt door werkgever geïnformeerd over de effecten van de regeling voor wat betreft het salaris en, in algemene zin, over uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving en mogelijke toeslagen.
3. Werkgever kan alleen in geval van een zwaarwegend bedrijfsbelang, dan wel in geval van samenloop met andere regelingen waarvan de werknemer gebruik maakt, besluiten om het verzoek af te wijzen. Verder geldt het bepaalde in artikel 12 over de RVU-toets.

Artikel 4. Administratieve verwerking deelname regeling

1. De vermindering van de arbeidsduur voor de deelnemende werknemer wordt gerealiseerd door de omvang van de bestaande arbeidsovereenkomst te verminderen.
2. De contractomvang van de werknemer wordt teruggebracht met het door de werknemer gevraagde aantal uren. Dit leidt tot een nieuwe contractomvang per week die gedurende de regeling voor de werknemer van toepassing is (en blijft). Deze nieuwe contractomvang dient als grondslag voor de berekening van (op te bouwen) arbeidsvoorwaarden die de cao kent, zoals vakantie en verlof.
3. Het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris komt voor 50% voor rekening van de werkgever. Dit is het werkgeverdeel en wordt maandelijks uitbetaald in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Artikel 5. Beëindiging deelname organisatieregeling

1. De deelname door de werknemer aan de regeling eindigt zodra de werknemer de AOW-leeftijd bereikt; op dezelfde datum eindigt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2.4 cao.
2. De deelname door de werknemer aan de regeling eindigt als de werknemer uit dienst treedt bij Moviera, zonder dat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.
3. Alleen bij onvoorziene omstandigheden kunnen werknemer en werkgever de regeling in overleg aanpassen of beëindigen. Als de werknemer dan meer of minder gaat werken, is aanpassing van pensioen en de overige arbeidsvoorwaarden aan de nieuwe urenomvang noodzakelijk.
4. Bij beëindiging van de regeling door uitdiensttreding van de werknemer, waaronder pensionering wordt begrepen, wordt het IKB of LBB geacht volledig te zijn opgenomen. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld IKB of LBB voorafgaand aan de uitdiensttreding zo evenwichtig mogelijk te verdelen over de resterende looptijd van het dienstverband. De werknemer en leidinggevende maken hiertoe jaarlijks afspraken over het basisrooster en het opnemen van de gespaarde en de in dat jaar nieuw te verwerven IKB of LBB uren.

Artikel 6. Salaris

1. Bij deelname aan de regeling komt het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salaris voor de helft (50%) voor rekening van de werkgever (persoonlijke toeslag). Onder het nieuwe salaris wordt verstaan het salaris op basis van het nieuwe aantal te werken uren. Het nieuwe salaris en de persoonlijke toeslag vormen samen het doorbetaalde salaris.
2. De toepassing van de regeling leidt niet tot een aanpassing van de functie, de salarisschaal, periodiek, garantiecomponent en uurloon zoals deze voor de deelname van de regeling van toepassing was.
3. Toepassing van de regeling leidt wel tot een aanpassing van de voor de werknemer van toepassing zijnde contractomvang zoals in artikel 4 gesteld en daarmee het feitelijk te ontvangen salaris en daarmee naar rato samenhangende looncomponenten.
4. Voor de berekening van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de medewerker, wordt bij deelname aan de regeling uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende nieuwe salaris, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald of met werkgever schriftelijk is afgesproken.

Artikel 7. Deelname en ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke regels over loondoorbetaling wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid. Als de werknemer die gebruikmaakt van de regeling ziek wordt, dan geldt als basis voor de loondoorbetaling het doorbetaalde salaris (inclusief persoonlijke toeslag) volgens artikel 6. Bij de loondoorbetaling wordt steeds uitgegaan van de geldende afspraken in de cao (artikel 7.9).

Artikel 8. Pensioenopbouw en pensioenpremieverdeling

1. Deelname aan de regeling brengt geen wijziging in de verdeling van de premiebetaling door de werkgever en werknemer zoals deze geldt voorafgaand aan de deelname van de regeling. Dat betekent dat de bestaande premieverdeling conform de cao, op de aangepaste arbeidsovereenkomst met de nieuwe contractomvang van toepassing is.
2. Voor het deel dat betrekking heeft op het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe contractomvang is het uitgangspunt dat de werknemer kan besluiten om de pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk voort te zetten (vrijwillige voortzetting). Bij geheel of gedeeltelijk vrijwillige voortzetting, zal de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie over dit vrijwillig voortgezette deel betalen. De werknemer betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie over dit vrijwillig voortgezette deel.
3. De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in de fiscale wet- en regelgeving en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, blijven van toepassing.

Artikel 9. Bijzondere situatie: FLEX niet toegevoegd aan OP

1. Indien de werknemer geen gebruik heeft gemaakt om binnen de regeling van PFZW zijn FLEX-rechten aan het ouderdomspensioen toe te voegen, gaat dit deel van het ouderdomspensioen verplicht in, zodra de werknemer na het bereiken van de zestigjarige leeftijd minder gaat werken. Over het deel FLEX-pensioen dat ingaat, kan dan geen pensioenopbouw meer plaatsvinden. Werknemer zal zich hierover moeten laten informeren door het pensioenfonds PFZW.

Artikel 10. Herbezetting van vrijgekomen ruimte

1. Gedurende de volledige looptijd van de regeling wordt de beschikbaar gekomen (financiële) ruimte als gevolg van “vrijgevallen” loonbetaling binnen werkgever benut voor het zoveel mogelijk creëren van volwaardige banen en het investeren in het aantrekken/binden van jongere medewerkers; waarbij ten minste herbezetting plaatsvindt voor het aantal vrijgevallen uren. Herbezetting in eigen team is hierbij het uitgangspunt.

Artikel 11. Evaluatie

1. De effecten van de regeling worden voortdurend door werkgever gemonitord. Werkgever maakt jaarlijks inzichtelijk hoeveel werknemers gebruikmaken van de regeling en op welke wijze de vrijgevallen uren herbezet worden.
2. De (tussen)evaluatie kan ertoe leiden dat de regeling van rechtswege afloopt, tussentijds wordt aangepast of dat een nieuwe periode van inschrijving voor deze regeling wordt opengesteld. Besluit Moviera de regeling niet te verlengen, dan eindigt deze niet voor de werknemers die al deelnemen aan de regeling. De werknemers blijven tot het einde van hun dienstverband recht houden op deelname aan de generatieregeling onder de overeengekomen voorwaarden.
3. Werkgever stelt in het kader van deze regeling beleid op gericht op duurzame inzetbaarheid van de groep werknemers die zich bevindt in de laatste fase van hun loopbaan dan wel deze naderen voorafgaand aan de AOW. Onderdeel hiervan vormt een verwijzing naar de pensioenregeling van PFZW en de voorlichting die PFZW hierin de werknemers kan bieden.

Artikel 12. Hogere wet- en regelgeving en hardheidsclausule

1. Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving, waaronder begrepen de cao, gaan voor de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in de regeling. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan de regeling of wil gaan deelnemen aan de regeling.
2. Het verzoek dat de werknemer aan de werkgever doet (artikel 3 lid 3), moet passen binnen het kader van de Regeling Vervroegde Uitdiensttreding (RVU). Heeft de vormgeving van de individuele afspraken in een concreet geval het gevolg dat de regeling valt te duiden als RVU, dan vindt in overleg tussen werkgever en de werknemer zodanige aanpassing van de afspraken plaats, dat dit gevolg niet zal intreden. De toets vindt plaats aan de oorspronkelijke contractomvang in het zesde jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. In situaties waarin de regeling niet voorziet, neemt werkgever een besluit passend bij het doel en de strekking van de regeling. Bij onvoorziene omstandigheden kan deelname aan de regeling aangepast dan wel beëindigd worden. Werkgever en de werknemer treden hierover met elkaar in overleg.

Artikel 13 Procedure bezwaar

1. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen een genomen beslissing, dient hij binnen 14 dagen na dagtekening van de beslissing van werkgever schriftelijk en gemotiveerd bezwaar te maken bij werkgever (verantwoordelijk manager). In het bezwaarschrift dient de werknemer aan te geven welke concrete beslissing hij van de werkgever verlangt en de motivering hiervan.
2. Het bezwaar dient in kopie gericht te worden aan de bestuurder van werkgever.

3. De verantwoordelijk manager van werkgever reageert binnen 14 dagen op het gemotiveerde bezwaarschrift van de werknemer, door middel van een schriftelijk verweerschrift.
4. Indien de schriftelijke reactie van de verantwoordelijk manager van werkgever de discussie niet, of onvoldoende beslecht, zal de verantwoordelijk manager werkgever dit kenbaar maken aan de bestuurder. De bestuurder zal een adviescommissie in het leven roepen. De adviescommissie brengt op basis van het bezwaarschrift en het verweerschrift conform haar reglement een zwaarwegend advies uit aan de bestuurder van werkgever.
5. Bij het samenstellen van een adviescommissie zal zowel de werkgever als de werknemers vertegenwoordigd zijn. Verder wordt een onafhankelijke (externe) voorzitter aangesteld.
6. Indien door de bestuurder een adviescommissie in het leven is geroepen, neemt de bestuurder, in het licht van het bezwaarschrift en het verweerschrift, schriftelijk een gemotiveerde beslissing op bezwaar. Slechts op zwaarwegende gronden kan de werkgever gemotiveerd afwijken van het advies van de adviescommissie.

Artikel 14. Looptijd en wijziging regeling

1. De regeling treedt in werking met ingang van 1 september 2019. De regeling heeft een looptijd tot 1 januari 2021. Jaarlijks wordt de deelname aan en de toepassing van de generatieregeling geëvalueerd. De bestuurder besluit na deze evaluatie of de generatieregeling opnieuw wordt opengesteld en voor welke periode. In juni 2020 volgt evaluatie van de regeling. Afhankelijk van de uitkomsten evaluatie wordt besloten de regeling al dan niet voort te zetten.
2. De bepalingen van deze regeling voor de werknemers die op dat moment gebruikmaken van de regeling, blijven onverkort van kracht gedurende de volledige looptijd van de door hen geldende duur van de regeling.

Opgemaakt en vastgesteld:

Datum

Datum

Mevrouw M.L.E. van Eijndhoven
Bestuurder Moviera

Mevrouw C. Wijnhofen
Voorzitter OR