

## Vraag en antwoord toepassing generatiepact in de Gemaksvoeding industrie

### Voor wie geldt het generatiepact?

Het generatiepact geldt voor iedere werknemer van 62 jaar en ouder in dienst van een bedrijf voor wie deze cao van toepassing is. Het generatiepact geldt vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin de werknemer 62 wordt.

### Welke keuze zijn er binnen het generatiepact?

Sociale partners hebben gekozen voor drie regelingen om een ieder in staat te stellen om hiervan gebruik te maken.

1. De 80-90-100 regeling. Hierbij werkt de werknemer 80% van de normale arbeidsduur tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.
2. De 90-100-100 regeling. Hierbij werkt de werknemer 90% van de normale arbeidsduur tegen 100% loon en 100% pensioenopbouw.
3. De 100-100-100 regeling. Hierbij werkt de werknemer 100% van de normale arbeidsduur tegen 100% loon en 100% pensioenopbouw. Hierbij krijgt de werknemer 141,2 extra verlofuren per jaar, waarvan de helft van deze uren steeds in januari in overleg met de werkgever voor het komende jaar worden ingepland.

NB: bij de 100-100-100 regeling (optie 3) geldt dat de helft van de uren in januari in overleg met de werkgever voor het komende jaar worden ingepland. Voor de andere helft van de uren geldt een vervalt termijn van 5 jaar.

### Wat wordt er met normale arbeidsduur bedoeld in het generatiepact?

Voor de berekening van de normale arbeidsduur wordt de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen twee jaar van de werknemer gebruikt.

### Hoe wordt de vrije tijd als gevolg van deelname aan optie 1 of 2 van het generatiepact ingeroosterd?

De extra vrije tijd als gevolg van deelname aan optie 1 of 2 van het generatiepact wordt wekelijks of 2-wekelijks in overleg tussen werknemer en werkgever en volgens een vast stramien ingeroosterd, zodat deze ook daadwerkelijk bijdraagt aan herstel.

### Is het generatiepact verplicht?

Ja, deelname is verplicht voor iedere werknemer in vaste dienst die de leeftijd van 62 jaar bereikt. Sociale partners vinden het belangrijk dat oudere werknemers voldoende gelegenheid krijgen voor herstel en hebben daarom besloten om deelname aan de regeling verplicht te stellen. Het is echter aan de werknemer om te kiezen tussen de 3 regelingen.

### Is een keuze voor een van de regelingen definitief ?

Nee, de keuze is niet definitief. Een werknemer kan aan het begin van het kalenderjaar in overleg met de werkgever van regeling veranderen.

### Behoudt een werknemer recht op al zijn vakantie-uren?

Nee, het aantal verlofdagen wordt aangepast naar de werkelijke arbeidsduur. Indien men gebruik maakt van de regeling 80-90-100, dan worden de vakantie-uren vermenigvuldigd met een factor 0,8. Indien men gebruik maakt van de regeling 90-100-100 dan worden de vakantie-uren vermenigvuldigd met een factor 0,9. Door de aangepaste arbeidsduur hoeft een werknemer immers ook minder verlof op te nemen om vrij te zijn.

### Wat betekent de gebruikmaking van het generatiepact voor ATV-uren?

ATV wordt alleen opgebouwd over de daadwerkelijk gewerkte uren. Een werknemer die gebruik maakt van de 80-90-100 of 90-100-100 regeling zal dus ook naar rato ATV opbouwen.

**Wat betekent de gebruikmaking van het generatiepact voor de betaling van eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en ploegentoeslag?**

Dit is afhankelijk van de gekozen regeling. In de regeling 90-100-100 en 100-100-100 verandert er hierin niets. In de regeling 80-90-100 krijgt de werknemer de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en ploegentoeslag op basis van 90% uitbetaald.

**Hoe wordt de pensioenpremie verdeeld tussen werkgever en werknemer, indien de werknemer gebruik maakt van het generatiepact?**

De pensioenpremie is gebaseerd op 100% en de verdeling tussen werkgever en werknemer blijft gelijk.

**Wat gebeurt er als een ingeroosterde generatiepact-dag in een vakantie valt?**

Voor een ingeroosterde dag, die in een vakantie van de werknemer valt, hoeft de werknemer geen verlof op te nemen. De werknemer is dan immers al vrij.

**Wat gebeurt er als een ingeroosterde generatiepact-dag samenvalt met een officiële feestdag?**

Deze dagen worden volgens een vast stramien ingeroosterd. Indien een generatiepact-dag op een feestdag valt dan komt deze te vervallen.

**Wat gebeurt er met de ingeroosterde generatiepact-dag bij ziekte?**

De ingeroosterde dagen op grond van het generatiepact vervallen als iemand op die dag ziek is.

**Wanneer is sprake van overwerk voor een werknemer die deelneemt aan het generatiepact?**

Er is sprake van overwerk zodra er meer wordt gewerkt dan de uren volgens de verkorte arbeidstijd.

**Een werknemer die al in deeltijd werkt wil ook gebruik maken van het generatiepact. Kan dat?**

Dat kan, deeltijdwerkers hebben naar rato dezelfde rechten als voltijdwerkers. De regels van de gekozen regeling worden in dat geval toegepast op het huidige parttime percentage. De arbeidsduur mag door de deelname echter niet minder worden dan 50% van een voltijd dienstverband.

**Is er ook een overgangsregeling?**

Ja. Werknemers die vanaf 1 januari 2017 gerekend binnen een jaar, de 60-jarige leeftijd bereiken kunnen gebruik maken van maximaal 22,3 dagen extra arbeidstijdverkorting tot hun 62-jarige leeftijd. Deze werknemers kunnen deze dagen extra arbeidstijdverkorting in overleg met hun werkgever opnemen. Daarvoor maken deze werknemers een voorstel waarbij de extra arbeidstijdverkorting in beginsel tijdsevenredig en gelijkmatig over de periode tot hun 62-jarige leeftijd is verspreid.

Over deze extra vrije tijd ontvangen zij 90% van het feitelijk loon dat ze zouden verdienen als ze die tijd normaal zouden werken. Voor de berekening van de pensioenpremie en opbouw wordt uitgegaan van 100% loon voor deze niet-gewerkte uren.