

Regeling Vitaliteitspact 2020-maart 2025

Algemeen

Met de regeling vitaliteitspact worden de werknemers van de gemeente Arnhem in staat gesteld om gezond en vitaal tot de AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken. Het 'vitaliteitspact' is een afspraak die werknemers de mogelijkheid biedt om vanaf 62 jaar 80% te gaan werken tegen 90% van het oorspronkelijk salaris, met behoud van de volledige pensioenopbouw (100%). De regeling heeft als doel om oudere werknemers de mogelijkheid te bieden om hun werktijd op een verantwoorde wijze af te bouwen, zodat zij vitaal de AOW-leeftijd kunnen bereiken.

De regeling wordt met 15 maanden verlengd in afwachting van de nieuwe Cao gemeenten 2024 en het vast te stellen beleidsplan vitaliteit. We richten een monitoring in om te bezien of en in hoeverre de regeling bijdraagt aan het beoogd effect (zoals hierboven beschreven). We gaan uit van twee monitoringsmomenten in 2024.

Artikel 1. Deelname

1. Deelname staat open voor een werknemer:
 - a. die op het moment van deelname aan het vitaliteitspact ten minste twee jaar in dienst is op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - b. die in de looptijd van twee jaar waarvoor de regeling geldt de leeftijd (heeft) bereikt van 62 jaar of ouder.
2. Deelname staat niet open voor:
 - a. de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - b. de werknemer van wie de formele arbeidsduur is verhoogd na 1 augustus 2019;
 - c. de werknemer bij wie sprake is van samenloop met een vorm van een verlofregeling of ontslag met een uitkeringsregeling met het risico op fiscale eindheffing vanwege een regeling voor vervroegde uittreding;
 - d. de werknemer die gebruik wil blijven maken of wil deelnemen aan de werktijdverkortingsregeling voor werknemers ouder dan 60 jaar (het zogenaamde 'halfuurtje') en er als gevolg daarvan sprake is van samenloop van deze regeling met een andere vorm van verlof.

Artikel 2. Verzoek tot deelname vitaliteitspact

1. De werknemer kan zijn leidinggevende verzoeken om 80% van zijn formele arbeidsduur te gaan werken tegen 90% van zijn salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.
2. De werknemer dient het verzoek tot deelname minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum in, via het daarvoor bestemde aanvraagformulier. Het aanvraagformulier is te vinden op intranet. De ingangsdatum moet vallen op een 1e dag van een maand.

Artikel 3. Beoordeling van het verzoek tot deelname

1. De werkgever stemt in met het verzoek, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Van een zwaarwegend belang kan sprake zijn als het resterende aantal door de werknemer te werken uren (= de feitelijke arbeidsduur) aantoonbaar onvoldoende is voor productieve inzet.
2. De bevoegdheid tot het beslissen op het verzoek tot deelname namens de werkgever ligt bij de gemeentesecretaris of een door hem aangewezen leidinggevende.

Artikel 4. Duur van de deelname

1. Deelname aan het vitaliteitspact vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de werknemer tot de datum waarop deze de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of tot de datum waarop het dienstverband eerder eindigt.
2. Deelname aan het vitaliteitspact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de resterende duur van het dienstverband, voor zover niet uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen tussen werkgever en werknemer.

Artikel 5. Verlof en arbeidsduur bij deelname

1. De werknemer die deelneemt aan het vitaliteitspact blijft voor 80% van de formele arbeidsduur werken. De uren die de werknemer minder gaat werken (20%) worden gedurende de periode van deelname aangemerkt als buitengewoon verlof.
2. In afwijking van de laatste volzin van artikel 6:4:5 AGA - en na 1 januari 2020 met toepassing van [artikel 1.7](#) van de Cao Gemeenten - wordt het buitengewoon verlof verleend voor de duur van deelname.
3. Bij deelname worden alle verlofaanspraken, inclusief ADV, teruggebracht tot het verlof dat hoort bij de feitelijke arbeidsduur. Bij deelname in de loop van het kalenderjaar wordt het over dat jaar reeds aan de werknemer toegekend verlof herberekend.
4. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de werknemer wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de werknemer, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in de regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald. Dit geldt bijvoorbeeld voor de berekening van verlofaanspraken.

Artikel 6. Salaris tijdens deelname

1. De werknemer ontvangt bij deelname aan het vitaliteitspact bij een volledige aanstelling 90% van het voor hem geldende salaris. Daarnaast wordt 20% buitengewoon verlof toegekend.
Het percentage blijft gedurende de deelname ongewijzigd.

2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris, voor zover in deze regeling niet anders is bepaald. Dit geldt bijvoorbeeld voor het berekenen van de ambtsjubileumgratificatie en eventuele toelagen.

Artikel 7. Pensioenopbouw tijdens deelname

Deelname aan het vitaliteitspact brengt geen wijziging in de pensioenopbouw voor de werknemer en de premiebetaling door de werkgever en de werknemer zoals geldend voorafgaand aan de deelname.

Artikel 8. Overige rechtspositionele voorwaarden

1. Reeds berekende en aan de werknemer toegekende aanspraken op basis van diens formele arbeidsduur en salaris(toelagen), worden bij deelname aan het vitaliteitspact zo nodig opnieuw berekend en vastgesteld. Dit geldt ook voor andere aan de werknemer toegekende financiële aanspraken die verband houden met of kunnen worden herleid naar zijn arbeidsduur, werktijden of salaris(toelagen).
2. Als deelname leidt tot wijziging van het aantal dagen woon-werkverkeer van de werknemer dan worden de hierop gebaseerde en toegekende aanspraken opnieuw vastgesteld.
3. Deelname aan het vitaliteitspact wordt aangemerkt als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Het hiervoor bedoelde belang kan dan ook een inwilliging van een verzoek om vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur in de weg staan, zowel voorafgaand als tijdens de deelname aan het vitaliteitspact.
4. Tenzij anders overeengekomen, zijn uitsluitend de voor het tijdstip van deelname al bestaande en aan de werkgever gemelde neveninkomsten uit arbeid of bedrijf toegestaan.

Artikel 9. Arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte

De medewerker, die deelneemt aan het vitaliteitspact en arbeidsongeschikt wordt vanwege ziekte, heeft recht op doorbetaling van het salaris en de salaristoelagen overeenkomstig de geldende arbeidsvoorwaarden. Daarbij geldt als grondslag het nieuwe salaris en de toegekende salaristoelagen die op grond van deze regeling zijn vastgesteld.

Artikel 10. Van werk naar werk traject bij boventalligheid

Voor de medewerker die deelneemt aan het vitaliteitspact en boventallig wordt verklaard, geldt het Van werk naar werk traject als bedoeld in de arbeidsvoorwaarden voor het aantal uren dat de medewerker met toepassing van de regeling feitelijk werkt.

Artikel 11. Werktijden en werkzaamheden bij deelname

De werknemer die deelneemt aan het vitaliteitspact en de leidinggevende maken afspraken over de werktijden en de werkzaamheden die de werknemer gaat verrichten.

Artikel 12. Hardheidsclausule

1. De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze regeling, als naar zijn oordeel toepassing van de regeling leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.
2. In gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 13. Inwerkingtreding en looptijd

Deze regeling heeft een looptijd van twee jaar en treedt in werking met ingang van 1 januari 2020*.

**De looptijd van deze regeling is met twee jaar verlengd tot en met 31 december 2023 bij B & W -besluit van 21-12-2021.*

NB: hier na collegebesluit nog toevoegen dat de looptijd met 15 maanden tot en met 31 maart 2025 wordt verlengd.