

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### 1. ALGEMEEN

#### 1.1 Wat is het Generatiepact?

Cao-partijen hebben voor de looptijd van de cao een pilot Generatiepact afgesproken. Dit Generatiepact zorgt ervoor dat werknemers vanaf een bepaalde leeftijd in de Metalektro de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst.

**Let op:** U kunt alleen deelnemen aan het Generatiepact Metalektro als uw onderneming valt onder de werkingssfeer van de Cao's Metalektro 2018/2020.

#### 1.2 Wie kunnen deelnemen aan het Generatiepact, en onder welke voorwaarden?

De volgende tabel toont welke werknemers van de regeling gebruik kunnen maken en welke voorwaarden kort aangegeven daarbij gelden.

<i>Variant</i>	<i>leeftijd werknemer</i>	<i>voorwaarden</i>	<i>recht of mogelijkheid</i>
<b>80%-90%-100%</b>	60 jaar of ouder	in regelmatige ploegendienst en jaarsalaris maximaal € 70.000 bruto	recht op deelname
	62 jaar of ouder	jaarsalaris maximaal € 70.000 bruto	recht op deelname
	63 jaar of ouder*	jaarsalaris boven € 70.000 bruto	als werkgever instemt
<b>70%-85%-100%</b>	62 jaar of ouder	jaarsalaris maximaal € 70.000 bruto	als werkgever instemt
	63 jaar of ouder*	jaarsalaris boven € 70.000 bruto	als werkgever instemt
<b>in alle varianten</b>		inleveren van de helft van het aantal extra vakantiedagen volgens 4.1.5 Basis-cao	

\* Of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken.

#### 1.3 Wanneer gaat de regeling in?

De regeling gaat in op 5 juli 2019. Vanaf die datum kan een werknemer zijn werkgever vragen deel te mogen nemen aan het Generatiepact.

#### 1.4 Welke termijn heeft de werkgever om een aanvraag te verwerken en het verzoek in te laten gaan?

Als de werknemer recht heeft op deelname aan het Generatiepact (paragraaf 2.3 of 2.4 Reglement) dan geeft de volgende tabel aan binnen welke termijn de werkgever de aanvraag moet (laten) invoeren.

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

Tabel: Datum van aanvraag en invoering Generatiepact voor werknemers die recht hebben op deelname

<i>Datum aanvraag</i>	<i>invoeren binnen</i>	<i>uiterlijk invoeren</i>
juli 2019	4 maanden	november 2019
augustus 2019	4 maanden	december 2019
september 2019	4 maanden	januari 2020
oktober 2019	3 maanden	januari 2020
november 2019	2 maanden	januari 2020
december 2019	2 maanden	februari 2020

Vanaf januari 2020 is de invoeringstermijn 2 maanden.

*Voorbeeld:*

*Als de werknemer een aanvraag indient op 12 juli 2019, dan moet het uiterlijk 12 november 2019 zijn ingevoerd.*

*Als de werknemer een aanvraag indient op 3 december 2019, dan moet het uiterlijk 3 februari 2020 zijn ingevoerd.*

Werkgever en Werknemer kunnen samen een andere invoeringsperiode overeenkomen.

In de beginfase verwachten cao-partijen een piek in het aantal aanvragen. Zij hebben daar bij het vaststellen van de termijnen rekening mee gehouden.

### **1.5 Wanneer heeft een werknemer recht op deelname en wanneer is sprake van dubbele vrijwilligheid. Wat is het verschil?**

Bij dubbele vrijwilligheid kan de werknemer een verzoek indienen en kan de werkgever besluiten of hij het verzoek inwilligt of niet. Willigt de werkgever het verzoek in, dan spreken werkgever en werknemer gezamenlijk af vanaf welke datum de werknemer zal deelnemen aan het generatiepact. De termijnen in tabel 1.4 zijn dan niet van toepassing.

Is sprake van een recht, dan moet het verzoek om deelname binnen een bepaalde termijn zijn ingevoerd. Welke termijn van toepassing is blijkt dan uit de tabel bij vraag 1.2.

Uit de tabel bij vraag 1.2 blijkt wanneer sprake is van een recht en wanneer van dubbele vrijwilligheid.

### **1.6 Kan een werkgever een werknemer verplichten mee te doen aan het Generatiepact?**

Nee, de werkgever kan een werknemer niet verplichten mee te doen. De werkgever kan met het oog op duurzame inzetbaarheid van de werknemer wel de mogelijke deelname aan het generatiepact ter sprake brengen. Bijvoorbeeld in een loopbaangesprek.

### **1.7 Voor welke varianten kan worden gekozen?**

De werknemer kan kiezen uit 2 varianten:

1. 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur-90% Oorspronkelijke Maandverdienste-100% Oorspronkelijke Pensioenopbouw (= 80-90-100)
2. 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur-85% Oorspronkelijke Maandverdienste-100% Oorspronkelijke Pensioenopbouw (= 70-85-100)

### **1.8 Is het mogelijk om tussentijds van variant te wisselen?**

Dat kan alleen als werknemer en werkgever samen afspreken dat de variant waaraan wordt deelgenomen wordt gewijzigd.

### **1.9 Vanaf welke leeftijd mag een werknemer gebruik maken van het Generatiepact?**

Voor leeftijd en voorwaarden zie de tabel bij vraag 1.2

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### **1.10 Kan de werknemer ook eerder, op lagere leeftijd gebruik maken van het Generatiepact?**

Dat is afhankelijk van zijn leeftijd en de fiscale regels. De werknemer moet eerst overeenstemming met zijn werkgever hebben. Daarnaast mag hij vanwege fiscale regels bijvoorbeeld niet eerder dan 10 jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd van de regeling gebruik maken.

### **1.11 Kan een werknemer ook gebruik maken van een variant als hij geen aanspraak heeft op grond van 4.1.5 Basis-cao (overgangsregeling extra vakantie voor senioren)?**

Het hebben van seniorendagen is geen voorwaarde voor deelname. Indien de Werknemer geen recht heeft op deze dagen vindt er geen andere verrekening plaats.

### **1.12 Mag een werknemer die in deeltijd werkt deelnemen aan het Generatiepact?**

Ja, dit is mogelijk. Dit kan alleen indien de werknemer tenminste 3 diensten gemiddeld per week feitelijk werkzaam blijft.

### **1.13 Mag een deelnemer aan het generatiepact extra uren werken?**

Het generatiepact heeft als uitgangspunt de deelnemer gezond en fit te houden door minder te gaan werken. Met dat uitgangspunt voor ogen vinden cao-partijen het niet wenselijk dat een deelnemer aan het generatiepact extra uren gaat werken. Cao-partijen kunnen zich aan de andere kant voorstellen dat in een incidenteel geval in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, de deelnemer aan het generatiepact gevraagd kan worden extra uren te werken. Cao-partijen vinden dat het om uitzonderingsgevallen moet gaan.

### **1.14 Gelden er bijzondere regels als een deelnemer aan het generatiepact extra uren werkt?**

Een deelnemer aan het generatiepact wordt behandeld als een deeltijder. De cao kent hiervoor een bepaling: artikel 1.4.

Als de deeltijder in opdracht van zijn werkgever extra uren werkt boven het met hem overeengekomen aantal uren, dan verdient hij tot aan de BJA over die extra gewerkte uren naar evenredigheid vakantie, vrije roosteruren en vakantietoeslag. De werkgever stelt over deze extra gewerkte uren een bedrag ter grootte van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie ter beschikking aan de deeltijder.

Voor de deelnemer aan het generatiepact geldt hetzelfde.

### **1.15 Als een deelnemer aan het generatiepact extra uren werkt (zie vraag 1.14 hiervoor) op welke uurvergoeding heeft hij dan aanspraak?**

De betaling van de door de deelnemer aan het generatiepact gewerkte extra uren is gebaseerd op de nieuwe maandverdiensite. Deze maandverdiensite is hoger dan de maandverdiensite van een medewerker die 'normaal' in deeltijd gaat werken.

Voor de berekening kunt u niet de uurverdiensite genoemd in de cao (0,58% van de maandverdiensite; artikel 7.3) gebruiken. Die is namelijk gebaseerd op een voltijd dienstverband.

Voorbeeld 1: bij gebruikmaking van de Variant 70-85-100 bedraagt de oorspronkelijke maandverdiensite € 2.650,-- bruto; de nieuwe maandverdiensite bedraagt 85% van dat bedrag, namelijk € 2.252,50 bruto.

De uurverdiensite van de deeltijder die 70% van het voltijd dienstverband werkt, bedraagt 0,82%. Voor de deelnemer aan het generatiepact komt dat neer op (€ 2.252,50 bruto \* 0,82%=) € 18,47 bruto.

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### *Berekening*

2.080 te werken uren per jaar voor de voltijder  
 70% van 2.080 uur = 1.456 uur voor de Generatiepactdeelnemer  
 1.456 uur per jaar : 12 maanden = 121,33 te werken uur per maand  
 $1 : 121,33 * 100\% = 0,82\%$   
 0,82% van € 2.252,50 bruto = € 18,47

Voorbeeld 2: bij gebruikmaking van de Variant 80-90-100 bedraagt de oorspronkelijke maandverdiensite € 2.650,-- bruto; de nieuwe maandverdiensite bedraagt 90% van dat bedrag, namelijk € 2.385,-- bruto.

De uurverdiensite van de deeltijder die 80% van het voltijd dienstverband werkt, bedraagt 0,72%. Voor de deelnemer aan het generatiepact komt dat neer op (€ 2.385,-- \* 0,72%=) € 17,17 bruto.

### *Berekening*

2.080 te werken uren per jaar voor de voltijder  
 80% van 2.080 uur = 1.664 uur voor de Generatiepactdeelnemer  
 1.664 uur per jaar : 12 maanden = 138,67 te werken uur per maand  
 $1 : 138,67 * 100\% = 0,72\%$   
 0,72% van € 2.385,-- bruto = € 17,17

### **1.16 Bouwt een werknemer die deelneemt aan het Generatiepact ook seniorendagen op (extra verlof van artikel 4.1.5 onder c cao)?**

Ja, dat is het geval (zie ook vraag 3.3). Bij deelname aan het Generatiepact levert de deelnemer de helft van de seniorendagen (bedoeld in artikel 4.1.5 onder c) in. Het aantal opgebouwde seniorendagen hangt af van de leeftijd van de deelnemer.

*Voorbeeld: bij gebruikmaking van een Variant heeft een 60-jarige deelnemer bij voltijd recht op 12 seniorendagen. Als deelnemer aan het generatiepact levert hij de helft in en houdt 6 seniorendagen over.*

### **1.17 Mag een werknemer bij deelname aan het Generatiepact nog ergens anders werken?**

De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden gaan verrichten of bestaande uitbreiden.

### **1.18 Heeft deelname aan het Generatiepact gevolgen voor bijvoorbeeld zorg-/huurtoeslag van de werknemer?**

Ja, dat kan. Het salaris van de werknemer gaat namelijk omlaag waardoor de werknemer misschien in aanmerking komt voor een (hogere) toeslag. Kijk voor meer informatie op [www.toeslagen.nl](http://www.toeslagen.nl).

### **1.19 Hoe lang kan er worden deelgenomen aan het Generatiepact?**

Deelname aan het generatiepact loopt door totdat een van de gronden voor beëindiging van toepassing is. Deze zijn: einde dienstverband, overlijden werknemer, deelname aan (deeltijd)pensioen, een afspraak tussen werkgever en werknemer over einde van de deelname.

### **1.20 Wordt na het aflopen van de pilot alles teruggedraaid?**

Door cao-partijen is afgesproken dat het Generatiepact een pilot is. De pilot loopt tot en met 30 november 2020. Die datum heeft geen gevolgen voor deelnemers die voor die datum al meedoen aan het generatiepact. Eenmaal ingegaan kan een deelnemer blijven deelnemen.

### **1.21 Hoe en waar kan de werknemer zich aanmelden?**

De werknemer die wil deelnemen aan het generatiepact moet dit melden bij zijn werkgever.

### **1.22 Waar kan de werkgever een werknemer aanmelden die wil deelnemen aan het Generatiepact?**

Dat kan via het aanmeldingsformulier op het Inzendportaal. Dit formulier kan de werkgever ook gebruiken voor het doorgeven van een wijziging in variant of beëindiging.

### **1.23 Is er een minimale deelname periode?**

Als een werknemer heeft gekozen voor deelname aan het generatiepact, dan blijft die keuze gelden totdat sprake is van een van de beëindigingsredenen (zie vraag 1.19).

### **1.24 Moet de deelname worden vastgelegd tussen werkgever en werknemer?**

Partijen adviseren de afspraken met betrekking tot het generatiepact vast te leggen in een aanvullende arbeidsovereenkomst.

### **1.25 Moet de deelname worden doorgegeven aan het pensioenfonds?**

Voor PME betekent dit dat de werkgever op het aanmeldingsformulier op het Inzendportaal aangeeft dat de werknemer vanaf een bepaalde datum deelneemt aan het Generatiepact.

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### **2. PENSIOEN**

#### **2.1 Heeft deelname aan het Generatiepact gevolgen voor pensioenopbouw van de werknemer?**

Nee, daar heeft het geen gevolgen voor. Een van de kenmerken van het generatiepact is dat de pensioenopbouw voor 100% doorloopt. Hiervoor betalen werkgever en werknemer gezamenlijk de premie.

#### **2.2 Hoe is de verdeling van de pensioenpremie?**

De verdeling van de pensioenpremie blijft dezelfde als voorafgaand aan deelname aan het Generatiepact.

#### **2.3 Kan een werknemer ook een combinatie maken van Generatiepact en pensioen?**

Nee, dat kan niet. Als de werknemer tijdens deelname aan het Generatiepact gebruik gaat maken van pensioen, dan eindigt zijn deelname aan het generatiepact.

#### **2.4 Als een werknemer heeft gekozen voor het Generatiepact en later een deeltijdpensioen wil, wat gebeurt er dan?**

In dat geval eindigt het Generatiepact voor die werknemer.

#### **2.5 Welk pensioengevend salaris moet de werkgever opgeven aan de pensioenuitvoerder?**

Het pensioengevend salaris zoals opgenomen in het pensioenreglement. Het pensioengevend salaris wijzigt niet door de toepassing van een van de varianten.

#### **2.6 Gaat de cao-verhoging ook over het salaris dat voor pensioen moet worden opgegeven?**

Ja, de werkgever moet het feitelijk salaris doorgeven inclusief cao-verhoging aan de pensioenuitvoerder. Daarnaast moet de werkgever uiteraard ook het oorspronkelijk pensioengevend salaris verhogen met de cao-verhogingen.

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### **3. CAO METALEKTRO**

#### **3.1 Hoeveel vakantiedagen bouwt een werknemer die deelneemt aan het Generatiepact op?**

De werknemer die deelneemt aan het generatiepact wordt behandeld als deeltijder. Hij bouwt vakantiedagen op naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. In het Reglement generatiepact is vastgelegd dat bij gebruikmaking van een variant tijd voor tijd vergoed wordt waarbij het percentage van de arbeidsduur van de variant bepalend is.

*Voorbeeld: voor het generatiepact was de werknemer voltijder; hij kiest voor variant 80-90-100. Dit betekent dat de opbouw van vakantiedagen gebaseerd wordt op 80%.*

#### **3.2 Als vakantiedagen worden afgerekend, hoe gaat dat dan?**

Voor vakantiedagen geldt dat dagen (uren) blijven dagen (uren) en opgebouwde en op te bouwen vakantiedagen worden (conform de regelgeving zoals opgenomen in de cao) uitbetaald, indien en voor zover van toepassing, tegen het uurtarief van de oorspronkelijke maandverdienste verhoogd met de cao-verhogingen en andere verhogingen (zie 5.4 van het reglement).

#### **3.3 Bouwt een werknemer die deelneemt aan het Generatiepact ook seniorendagen op (overgangsregeling extra vakantie voor senioren 4.1.5 Basis-cao)?**

Ja, maar dan moet de werknemer voordat hij aan het Generatiepact ging deelnemen recht hebben gehad op deze seniorendagen.

Als een werknemer gebruik maakt van het generatiepact, dan worden zijn aanspraken op basis van 4.1.5 Basis-cao (overgangsregeling extra vakantie voor senioren) met de helft verminderd (zie ook vraag 1.16).

*Voorbeeld: bij gebruikmaking van een Variant heeft een 60-jarige deelnemer bij voltijd recht op 12 seniorendagen. Als deelnemer aan het generatiepact levert hij de helft in en houdt 6 seniorendagen over.*

#### **3.4 Wat gebeurt er bij afspraken waarbij tijd voor tijd wordt opgebouwd?**

De werknemer die deelneemt aan het Generatiepact wordt behandeld als deeltijder. In het reglement is vastgelegd dat bij gebruikmaking van een variant tijd voor tijd vergoed wordt waarbij het percentage van de arbeidsduur van de variant bepalend is. Dit geldt voor vakantiedagen en roostervrije uren, maar niet voor seniorendagen (zie 1.16 en 3.3).

#### **3.5 Wat gebeurt er met roostervrije uren?**

De werknemer die deelneemt aan het generatiepact wordt behandeld als deeltijder. Hij bouwt roostervrije uren op naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren. In het reglement is vastgelegd dat bij gebruikmaking van een variant tijd voor tijd vergoed wordt waarbij het percentage van de arbeidsduur van de variant bepalend is.

*Voorbeeld: voor het generatiepact was de werknemer voltijder; hij kiest voor variant 70-85-100. Dit betekent dat de opbouw van roostervrije uren gebaseerd wordt op 70% van 104 roostervrije uren per kalenderjaar.*

## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### 3.6 Waarover wordt de ploegentoeslag berekend bij het Generatiepact?

De ploegentoeslag is gekoppeld aan de maandverdiensite. Dit is niet anders bij deelname aan het generatiepact. In het reglement is vastgelegd dat bij gebruikmaking van een variant geld voor geld vergoed wordt waarbij de nieuwe maandverdiensite van de variant bepalend is.

*Voorbeeld: bij gebruikmaking van de Variant 80-90-100 bedraagt de oorspronkelijke maandverdiensite € 2.650,-- bruto; de nieuwe maandverdiensite bedraagt 90% van dat bedrag, namelijk € 2.385,-- bruto; het percentageploegentoeslag bedraagt 15,5%.*

*De vergoeding ploegentoeslag bedraagt dan ( $€ 2.385,-- \text{ bruto} * 15,5\% =$ ) € 369,68 bruto.*

### 3.7 Waarover wordt de vakantietoeslag berekend bij het Generatiepact?

De vakantietoeslag is gekoppeld aan de maandverdiensite. Dit is niet anders bij deelname aan het generatiepact. In het reglement is vastgelegd dat bij gebruikmaking van een variant geld voor geld vergoed wordt waarbij de nieuwe maandverdiensite van de variant bepalend is.

*Voorbeeld: bij gebruikmaking van de Variant 70-85-100 wordt de vakantietoeslag gebaseerd op 85%. Bedraagt de oorspronkelijke maandverdiensite € 2.650,-- bruto; de nieuwe maandverdiensite bedraagt 85% van dat bedrag, namelijk € 2.252,50 bruto; hierover wordt de vakantietoeslag berekend.*

### 3.8 Waarover wordt de cao-verhoging berekend?

De cao-salarisverhoging (3.4.1 Basis-cao) wordt berekend over het feitelijke salaris van de werknemer.

### 3.9 Heeft de werknemer die deelneemt aan het generatiepact de mogelijkheid de vakbondscontributie te verrekenen of te vergoeden?

Ja, die afspraak blijft onverkort van toepassing.



## Vragen en antwoorden over het Generatiepact Metalektro

### **4. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID**

#### **4.1 Wat moet de werkgever betalen als de werknemer die deelneemt aan het Generatiepact ziek wordt?**

De bepalingen van de Basis-cao over dit onderwerp (3.8) blijven van toepassing.

#### **4.2 Heeft deelname aan het Generatiepact gevolgen voor een WW-uitkering?**

Ja, dat kan. Door de daling van het salaris kan de WW-uitkering lager worden.

### 5. *OVERIG*

#### 5.1 **Wat betekent invoering van het generatiepact voor de sector heffingen (ROM, SSF, A+O)?**

De heffingssystematiek wordt niet gewijzigd en vindt plaats op basis van de opgave via het loonsomformulier.

#### 5.2 **Moet er een nieuwe arbeidsovereenkomst worden afgesloten bij gebruikmaking van het Generatiepact?**

Nee, dat is niet nodig. Wel is het verstandig de nieuwe afspraken vast te leggen in een aanvullende arbeidsovereenkomst.