

Checklist generatieregeling

Aandachtspunten

In de praktijk bestaan allerlei soorten generatieregelingen. De fiscale en juridische regels maken het invoeren van dergelijke regelingen niet zonder risico. In deze checklist bespreken wij belangrijke aandachtspunten voor werkgevers die een generatieregeling willen opzetten.

Waarom een generatieregeling?

Generatieregelingen zijn wettelijk gezien al sinds 2005 mogelijk. Als gevolg van de steeds verder stijgende AOW- en pensioenrichtleeftijd is de inzet van dergelijke regelingen de laatste jaren sterk in opkomst. Door een generatieregeling blijven ouderen (parttime) inzetbaar en krijgen jongeren een kans.



Wat is een generatieregeling?

Een generatieregeling ziet op de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers (seniorenregeling) én op het creëren van een meer evenwichtige leeftijdsopbouw. Voor de vrijgekomen arbeidsuren worden jongere werknemers aangetrokken.

Bij een seniorenregeling werken oudere werknemers vaak minder uren. Het loon en de pensioenopbouw kunnen daarbij worden gecontinueerd, óók over de niet gewerkte uren. Een werknemer kan bijvoorbeeld 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur werken tegen 70% van het laatstgenoten salaris en pensioen opbouwen op basis van 100% van zijn laatstgenoten salaris.

Overweegt u een generatieregeling op te zetten? Houd dan rekening met de volgende aspecten:

Algemeen

- Past de generatieregeling binnen de organisatie, gelet op de specifieke omstandigheden?
- Laat een eventuele toepasselijke cao (de eigen invulling van) een generatieregeling toe?
- Is er geïnventariseerd of er andere maatregelen mogelijk zijn die de effecten kunnen bewerkstelligen die met de generatieregeling worden nagestreefd? En in hoeverre kunnen deze maatregelen een alternatief voor de generatieregeling zijn?
- Voorziet het toepasselijke pensioenreglement in continuering van het pensioen op grond van het oorspronkelijke salaris en vervroegd deeltijdpensioen? Check met de pensioenuitvoerder hoe dit in de salaris/pensioenadministratie dient te worden verwerkt.

Vormgeving

- Wordt de generatieregeling vormgegeven door een aanpassing van de arbeidsduur of door het toekennen van betaald verlof?
- Voor wie staat de generatieregeling open (bijvoorbeeld voor bepaalde functies of na een advies in het kader van een objectief arbeidsgezondheidsonderzoek)?
- Geldt de generatieregeling onbeperkt of slechts voor een bepaalde periode?
- Is vastgelegd dat de werknemer zijn deelname aan de generatieregeling niet kan herzien, dat deelname aan de generatieregeling alsmede de arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd en dat deelname geen baangarantie tot de AOW-leeftijd inhoudt?
- Wordt geen verboden onderscheid gemaakt op grond van arbeidsduur, het soort arbeidsovereenkomst (vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst) of handicap en chronische ziekte bij het aanbieden van de generatieregeling?

Fiscaal

- Gaat de generatieregeling niet eerder in dan tien jaar voor de in het pensioenreglement vastgestelde ingangsdatum.
- Anticipeert de regeling op de wijzigingen van de pensioenrichtleeftijd genoemd in de Wet op de loonbelasting?
- Bedraagt de feitelijke arbeidsduur per week ten minste 50% van de arbeidsduur direct voorafgaande aan de ingang van de generatieregeling (ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof tellen niet mee)?
- Zijn verlofstuwmeren en levensloopverlof opgesoupeerd voorafgaande aan deelname aan de generatieregeling of wordt samenloop anderszins voorkomen?
- Wordt samenloop met pensioenopbouw op basis van een nieuw dienstverband voorkomen?