

BIJLAGE XVIIIA REGLEMENT GENERATIEPACT IN VERBAND MET ZWAAR WERK VOOR DE SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBRANCHE

In dit reglement worden de afspraken uitgewerkt zoals opgenomen in artikel 48 CAO.

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van de CAO in de schoonmaak- en glazenwassersbranche 2024 – 2026 (hierna: CAO). Verder wordt in aanvulling op die definities verstaan onder:

- AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet;
- Werknemer: de werknemer zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 van de CAO, die valt onder het A, B of D-deel van de CAO;
- Werkgever: de werkgever zoals omschreven in artikel 1 lid 2 van de CAO;
- RAS: de Raad voor Arbeidsverhoudingen in de Schoonmaak- en glazenwassersbranche (RAS);
- Werkzaam: met werkzaam wordt bedoeld dat er door werknemer werkzaamheden worden verricht tegen loon.

Artikel 2 Generatiepact

Het Generatiepact gaat uit van de 80/95/95-regeling. Dit betekent dat een werknemer (maximaal) 20% van zijn werkweek minder gaat werken. Werkgever betaalt hem hiervoor (minimaal) 95% van het loon waarover volledige pensioenopbouw plaatsvindt.

Artikel 3 Recht op deelname aan Generatiepact

Recht op deelname aan het Generatiepact heeft de werknemer die:

- a) In de periode 1 juli 2024 t/m 31 december 2024 op het moment van deelname aan het Generatiepact een leeftijd heeft bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt. Vanaf 1 januari 2025 t/m 31 december 2025 wordt dit verruimd van 3 naar 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd;
- b) Direct voorafgaand aan de datum van deelname werknemer is;
- c) Valt onder het A-, B- of D-deel van de CAO;
- d) In de periode van 10 jaar direct voorafgaand aan deelname aaneensluitend werkzaam is geweest als werknemer (volgens artikel 1 lid 3 CAO) bij één of meerdere bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de CAO (artikel 1 lid 1 CAO). Dit met een maximale onderbreking van 6 maanden;
- e) In de referentieperiode wordt minimaal 32 uur per week gewerkt bij de werkgever waar werknemer gebruik wil maken van het Generatiepact. De referentieperiode wordt op de volgende wijze vastgesteld;
 - o Van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024. In de perioden maart, april en mei 2024 (bij loonbetaling per 4-weken; loonperioden 3, 4 en 5);
 - o Van 1 januari 2025 tot en met 30 juni 2025. In de perioden september, oktober en november 2024 (bij loonbetaling per 4-weken; loonperioden 9, 10 en 11);
 - o Van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025. In de perioden maart, april en mei 2025 (bij loonbetaling per 4-weken; loonperioden 3, 4 en 5).
 - o

Artikel 4 Geen recht op deelname

Er bestaat geen recht op deelname aan het Generatiepact op grond van deze regeling als de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering of ZW-uitkering;

Artikel 5 Einde recht op deelname

1. Het recht op deelname aan het Generatiepact op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer:
 - o de voor hem geldende AOW-leeftijd (heeft) bereikt;
 - o zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;
 - o gaat deelnemen aan de regeling ESMW (artikel 47 CAO).
2. Het recht op deelname eindigt vóór de in lid 1 bedoelde datum als de deelnemer aan het Generatiepact:
 - o 2 aansluitende loonperioden de uren geheel of gedeeltelijk weer gaat werken waarvoor hij deelneemt aan het Generatiepact. Dit bij een andere werkgever of bij de werkgever waar wordt deelgenomen aan het Generatiepact of;
 - o zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.

Artikel 6 Loon bij deelname Generatiepact

1. Het Generatiepact gaat uit van de 80/95/95-regeling. Dit betekent dat werknemer maximaal 20% van zijn werkweek minder gaat werken. Voor de uren die werknemer minder gaat werken, ontvangt werknemer van werkgever (minimaal) 75% van het uurloon en 75% van de pensioenopbouw. Uitgangspunt is het loon in de referentieperiode zoals genoemd in artikel 3 sub e van dit reglement. Dit wordt vermeerderd met de ~~procentuele~~ verhogingen van de basisurlonen van artikel 18 CAO.

Toelichting. Op de website van de RAS (www.ras.nl) staan enkele rekenvoorbeelden.

2. De 75% van het uurloon, zoals aangegeven in lid 1, wordt door werkgever als "loon zonder prestatieplicht" op de loonspecificatie van werknemer vermeld met daaraan gekoppeld 75% van de minder gewerkte uren.
3. Het "loon zonder prestatieplicht" is onderdeel van de grondslagen voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering. Over de uren die de werknemer minder gaat werken vindt er geen opbouw van vakantieuren plaats.

Artikel 7 Aanvragen deelname Generatiepact en verstrekken gegevens

1. De werknemer die in aanmerking wil komen voor het Generatiepact, kan vanaf 6 maanden voor het kalenderjaar waarin voor het eerst gebruik kan worden gemaakt van het Generatiepact, zijn verzoek kenbaar maken bij de werkgever.
2. De werkgever toetst of werknemer aan de voorwaarden voldoet voor deelname aan het Generatiepact.
3. Werkgever en werknemer treden met elkaar in overleg over hoe het Generatiepact vorm te geven. In het bijzonder over het aantal uren en vanaf wanneer er minder gewerkt gaat worden. Werkgever en werknemer dienen hierover binnen 1 maand, na het verzoek van werknemer volgens lid 1, met elkaar overeenstemming te bereiken.
4. Indien de termijn van 1 maand volgens lid 3 niet wordt gehaald, kan werknemer dit melden bij CAO-partijen en/of de RAS.
5. Werkgever en werknemer leggen de afspraken zoals aangegeven in lid 3 vast in een gezamenlijke verklaring. Dit betreft de verklaring "Verklaring werkgever en werknemer over deelname aan het Generatiepact in verband met zwaar werk schoonmaak- en glazenwassersbranche". Dit formulier dient door werkgever en werknemer te zijn ondertekend en is beschikbaar op www.ras.nl.
6. In afwijking op lid 1 geldt voor midden- en kleinbedrijven met een omzet van minder dan 10 miljoen per jaar, het volgende. Werknemer dient een verzoek tot deelname aan het

Generatiepact minimaal 6 maanden voor de gewenste deelnamedatum bij werkgever te hebben ingediend.

7. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor het Generatiepact dient bij de werkgever alle (relevante/noodzakelijke) informatie in waar door werkgever om wordt gevraagd.
8. Tijdens de deelname aan het Generatiepact is de werknemer verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van de werkgever alle informatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed zijn op het voortbestaan van het recht op deelname aan het Generatiepact.
9. Als de werknemer de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken informatie niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan de werkgever besluiten de (lopende of toekomstige) deelname aan het Generatiepact in te trekken.
10. Als werkgever en werknemer overeenstemming hebben over het Generatiepact kan werkgever noch werknemer deze afspraak wijzigen of stopzetten om andere redenen dan omschreven in artikel 5.

Artikel 8 Tegemoetkoming in loonkosten door RAS

1. De werkgever heeft via RAS recht op een tegemoetkoming in de loonkosten indien de werknemer deelneemt aan het Generatiepact. De hoogte van de tegemoetkoming betreft de door werkgever aan werknemer betaalde "loon zonder prestatieplicht" (zoals bepaald in artikel 6), te vermeerderen met een vast opslagpercentage. Dit percentage ter dekking van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de sociale lasten (waaronder de pensioenpremie) van werkgever. In 2023 bedraagt dit percentage 40,2%. De RAS stelt dit percentage jaarlijks vast.
2. De werkgever kan, na het met de werknemer ondertekenen van gezamenlijk verklaring zoals vermeld in artikel 6 lid 3, de RAS verzoeken om een tegemoetkoming in de loonkosten. De RAS controleert of werknemer aan de voorwaarden voor deelname aan het Generatiepact voldoet en zal uiterlijk binnen 3 maanden na dit verzoek werkgever berichten:
 - of er recht bestaat op een tegemoetkoming in kosten;
 - wat de hoogte daarvan per kalenderjaar is, en;
 - voor welke periode deze geldt.Werknemer ontvangt een kopie van deze brief.
3. Deze tegemoetkoming in kosten door RAS wordt geïndexeerd met de procentuele verhogingen van het basisuurlonen van artikel 18 CAO.
4. De werkgever die in aanmerking wenst te komen voor de tegemoetkoming in kosten door RAS, zoals aangegeven in lid 1, dient aan de RAS alle informatie te verstrekken waar door de RAS om wordt gevraagd.
5. De RAS is bevoegd om nadere (controle-)voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van deze regeling.
6. Binnen 2 maanden na het bepaalde in lid 2 zal RAS de werkgever de tegemoetkoming in kosten voor het eerste kwartaal doen toekomen. Ook daarna vindt betaling door RAS per kwartaal plaats.
7. Bij tussentijdse beëindiging van de deelname van werknemer aan het Generatiepact zal werkgever de RAS daarover per ommegaande op de hoogte brengen. De tegemoetkoming in kosten door RAS komt daarmee te vervallen.
8. Bij een contractswisseling (artikel 44 cao) gaat het recht op deelname aan het Generatiepact over op de verwervende werkgever. De verliezende en verwervende werkgever informeren de RAS over de werknemers die deelnemen aan het Generatiepact en die in dienst treden bij de verwervende werkgever.
9. Het recht op deelname aan het Generatiepact op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer komt te overlijden. De tegemoetkoming in kosten door RAS eindigt 2 kalendermaanden na de maand waarin het overlijden plaatsvond. Dit in lijn met het bepaalde in artikel 32 cao (uitkering bij overlijden).

10. Voor het Generatiepact is een maximum jaarbudget beschikbaar. Het beschikbare budget wordt toegekend op volgorde van ontvangst bij RAS (dit volgens artikel 8 lid 2). Indien dit maximum is bereikt, kunnen er dat kalenderjaar geen nieuwe werknemers meer deelnemen aan het Generatiepact. De RAS zal hierover tijdig communiceren naar de werkgevers en werknemers in de branche.

Artikel 9 Terugvordering tegemoetkoming in loonkosten RAS

1. Indien de tegemoetkoming in kosten, als bedoeld in artikel 8 van dit reglement, geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, zal die tegemoetkoming in kosten door de RAS worden teruggevorderd van de werkgever aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop RAS heeft geconstateerd dat er sprake is van onverschuldigde betaling. De RAS stelt de betreffende werkgever daarvan onverwijld schriftelijk in kennis.
2. Wanneer blijkt dat een tegemoetkoming in kosten onverschuldigd is betaald, stuurt de RAS aan die werkgever een beslissing, waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de datum waarop hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te hebben betaald. De termijn bedraagt twee weken.
3. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen tegemoetkoming in kosten. De RAS stelt de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte in de onder lid 2 bedoelde beslissing.
4. Indien de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de RAS. De werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald, geeft de RAS volledig inzage in zijn financiële situatie en verstrekt de RAS alle informatie die op de beoordeling van het verzoek van invloed is. De RAS beoordeelt vervolgens of een betalingsregeling overeengekomen kan worden.
5. Wanneer een betalingsregeling is overeengekomen, bericht de RAS de werkgever aan wie onverschuldigd is betaald schriftelijk over de hoogte van het periodiek terug te betalen bedrag en het moment waarop de periodieke betalingen door de RAS dienen te zijn ontvangen.
6. Wanneer de werkgever niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de RAS de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde tegemoetkoming in kosten alsnog binnen twee weken na de datum van de schriftelijke mededeling aan de RAS terug te betalen.
7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de tegemoetkoming in kosten onverschuldigd is betaald, dan vordert de RAS het te veel betaalde bedrag terug.
8. Wanneer de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of –in het geval van een betalingsregeling– zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de RAS de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen na dagtekening van de herinnering door de RAS moet zijn ontvangen. Wanneer de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering in haar geheel direct opeisbaar zijn en zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtigde incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de werkgever aan wie onverschuldigd is uitbetaald.

9. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan de RAS geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 10 Oneigenlijk gebruik

Als de RAS vaststelt dat er sprake is van oneigenlijk gebruik van deze regeling, kan zij de toegang tot deze regeling ontzeggen of beëindigen.

Artikel 11 Hardheidsclausule

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan het bestuur van de RAS een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van deze regeling.

Artikel 12 Intern beroep

1. De werkgever of de werknemer die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich binnen 3 weken na de beslissing schriftelijk tot het bestuur van de RAS wenden met het verzoek terug te komen op een beslissing op grond van dit reglement.
2. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt schriftelijk de beslissing van het bestuur van de RAS, op grond van dit reglement, meegedeeld.
3. Een kennisgeving zoals bedoeld in lid 2 is gemotiveerd en is gedagtekend.