

# Verlof- en Ontslagvariant



FASE

## 2 en 3

DOELGROEP

**HR-adviseurs en  
GO-leden**

**Deze factsheet geeft een kort overzicht van de voornaamste verschillen tussen de verlof- en ontslagvariant van het Generatiepact. Dit overzicht kan HR-adviseurs en GO-leden helpen bij de keuze voor één van de twee varianten.**

### **Arbeidsrecht in relatie tot sociale zekerheid**

#### **VERLOF**

De werkgever verleent buitengewoon verlof. Deze situatie is in beginsel omkeerbaar. Dit biedt mogelijk voordeel voor de werknemer bij dreigende arbeidsongeschiktheid of boventalligheid en ontslag.

#### **ONTSLAG**

De werknemer neemt ontslag voor het deel dat deze minder gaat werken. Deze situatie is onomkeerbaar. Wanneer de werknemer bijvoorbeeld langdurig uitvalt door ziekte of arbeidsongeschikt raakt, leidt ontslag tot een lagere uitkering. Dit is in dit opzicht mogelijk nadelig voor werknemer.

## Financiële compensatie vermindering arbeidsduur

**Tip:**  
Bij de financiële compensatie is er veel maatwerk mogelijk voor individuele regelingen. Wees daarbij heel expliciet in de afspraken en formuleringen!

## Boekhoudkundig (formatief)

**Tip:**  
Let bij de implementatie van de regeling op de koppeling met/ tussen systemen zoals planningssystemen, salarisadministratie e.d.

## Vernieuwing t.o.v. andere senioren- regelingen

### VERLOF

De financiële compensatie bestaat uit het gedeeltelijk betalen van salaris over de in het Generatiepact toegekende verlofuren. In beginsel worden alle rechtspositionele uitkeringen (zoals vakantie-eindejaarsuitkering e.d.) met een zelfde kortingspercentage verminderd.

### ONTSLAG

Als er een financiële compensatie wordt verleend, heeft deze het karakter van een extra betaling naast het loon. Aan deze extra betaling kunnen bijzondere (beperkende) consequenties worden verbonden (bijvoorbeeld in duur of hoogte). Dit kan voor de werkgever financieel gunstiger zijn dan de verlofvariant. Voor de werknemer kunnen de gevolgen nadeliger zijn dan compensatie van buitengewoon verlof. Een voorbeeld: de eerste twee of drie jaar na ingang van de regeling kent de werkgever een percentage toe van het oorspronkelijke loon. Hiervoor geldt dan geen loonindexatie meer.

De aanstellingsomvang blijft ongewijzigd. Dit heeft wellicht gevolgen voor bijvoorbeeld planningstools die gekoppeld zijn aan de personeelsadministratie. Door generatiepactverlof als apart gegeven te registreren, kunnen deze worden onderscheiden t.o.v. 'reguliere' verlofuren. Dit betekent wellicht meer werk voor de werkgever, maar biedt ook de mogelijkheid om bijvoorbeeld herbezetting beter te kunnen vergelijken met de daadwerkelijke vermindering van de arbeidstijd als gevolg van het Generatiepact.

De formatie wordt formeel verminderd. Dit is makkelijker hanteerbaar voor de werkgever. De vrijkomende formatie is zonder verdere administratieve handelingen zichtbaar. Dit kan ook een voordeel zijn bij de herbezetting.

Zeker bij hogere compensatiepercentages zou het Generatiepact materieel al gauw als een nieuwe seniorenregelingen kunnen worden gezien en daarmee als 'niets nieuws onder de zon'. Vernieuwend aan het generatiepact is dat werkgever en werknemer beiden financieel bijdragen en dat concrete afspraken over het aanpassen van takenpakketten en herbezetting worden gemaakt.

De ontslagvariant kan in de beeldvorming toch sneller als een fundamenteel andere invulling worden gezien: de werknemer levert daarbij "een fundamentele bijdrage".