

GA NIET TE SNEL MEE MET DE AFSCHAFFING VAN SENIORENREGELINGEN

# Grijs gebied door hogere AOW-leeftijd

**Tot 1 januari 2013 was alles heel overzichtelijk: een werknemer werd 65 jaar, ging met pensioen en kreeg AOW. Toen koppelde het kabinet de AOW-leeftijd aan de levensverwachting en werd het allemaal ingewikkelder. Wanneer stopt de arbeidsovereenkomst? Wat gebeurt er met seniorenregelingen? Aangezien de ondernemingsraad ook over bepaalde arbeidsvoorwaarden gaat, is dit een onderwerp voor op de onderhandelingstafel.**

De AOW-leeftijd is vanaf 1 januari 2013 afhankelijk geworden van de levensverwachting en de pensioenrichtleeftijd voor het aanvullende pensioen is vanaf 1 januari 2014 verhoogd naar 67 jaar. De veranderingen leiden tot veel onduidelijkheid.

*Onduidelijkheid 1: einde arbeidscontract*  
Het loskoppelen van de ingangsdatum van de AOW en de pensioenleeftijd op grond van de pensioenregeling hebben

het er niet gemakkelijker op gemaakt. Wanneer eindigt het arbeidscontract: op 65 jaar, 67 jaar of de AOW-leeftijd? Voor werknemers die vóór 1 mei 1954 zijn geboren, ligt de eerste AOW-uitkering nog vóór de 67-jarige leeftijd. Het is niet mogelijk om de AOW eerder of later te laten ingaan. Het is daarom verstandig om de einddatum in het contract duidelijk te omschrijven: bij de AOW-leeftijd of de pensioenrichtleeftijd (67 jaar). Een

ontslag op 65-jarige leeftijd kan te maken krijgen met de Wet gelijke behandeling. Ontslag omdat iemand een bepaalde leeftijd heeft bereikt, mag namelijk niet zomaar; daar moet een objectieve rechtvaardiging voor zijn. Ontslag vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd mag wel.

*Onduidelijkheid 2: seniorenregeling*

Veel organisaties kenden seniorenregelingen waarbij werknemers van 55 jaar en ouder minder konden werken terwijl het salaris en de pensioenopbouw op basis van de oorspronkelijke werktijd gedeeltelijk of geheel werd voortgezet tot de pensioenleeftijd van 65 jaar. Een voorbeeld is een seniorenregeling waarbij 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur wordt gewerkt, met een betaling van 90% van het loon en een ongewijzigde opbouw van het pensioen. Niet even helder is of de duur van zo'n regeling gelijkloopt met de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar of met de AOW-leeftijd, die voor iedereen weer anders is. En wat geldt er voor mensen die nu al gebruikmaken van zo'n regeling? Is er een overgangsrecht, of gelden na hun 65<sup>e</sup> weer de oude arbeidsvoorwaarden? Blijven zulke regelingen starten op 55-jarige leeftijd en stoppen – net als voorheen – op 65-jarige leeftijd? De antwoorden hierop zijn niet altijd even helder.

*Onduidelijkheid 3: WIA-gat na 65<sup>e</sup> jaar*

Dezelfde vragen spelen bij (aanvullende) arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen. Dit geldt overigens niet voor arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen die duidelijk zijn gekoppeld aan de WIA. Omdat de WIA een voorziening voorafgaand aan de

## Hoge eindheffing voor regeling voor vervroegd uittreden

Regelingen specifiek voor oudere werknemers kunnen zwaar fiscaal belast zijn als zij worden aangemerkt als een Regeling voor vervroegd uittreden (RVU). De regeling vindt het niet langer wenselijk om regelingen die vervroegd uittreden tot doel hebben fiscaal te faciliteren. Het is de bedoeling dat werknemers langer doorwerken en ook zijn VUT-uitkeringen afschaft. Daarom is er vanaf 1 januari 2011 voor RVU een fiscale eindheffing voor de werkgever van 52% ingevoerd. Een RVU

is een regeling die (nagenoeg) uitsluitend als doel heeft om de laatste werkzame jaren van werknemers tot pensionering te overbruggen of pensioenuitkeringen aan te vullen.

Er is sprake van vervroegde uittreding als er een uitkering wordt gegeven met het oog op de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken of een op leeftijd gebaseerd ontslag. De Belastingdienst toetst daarom of een ontslagregeling of sociaal plan niet toch een RVU is.

AOW is, vervangt de AOW de WIA zodra de werknemer recht op AOW heeft. Maar voor extra arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen om de WIA aan te vullen is het lang niet zeker dat deze doorlopen tot aan de AOW-datum. Het is goed om daarover in gesprek te gaan met de verzekeraar.

### Bovenmatig

Er is nog veel onduidelijkheid over wat er kan en mag. Een valkuil is dat de pensioenopbouw – de jaarlijkse inleg in de pensioenpot – fiscaal bovenmatig kan worden. Belangrijk is artikel 10a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting. Hierin is bepaald dat in een aantal gevallen niet-gewerkte perioden toch als diensttijd of deelnemersjaren voor de pensioenopbouw mogen worden beschouwd. Daarnaast is artikel 85b van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 van belang. Hierin staat aangegeven wanneer een seniorenregeling fiscaal wel of niet toelaatbaar is. Als een regeling fiscaal bovenmatig is, kan de Belastingdienst dit zwaar

## Positie ondernemingsraad bij seniorenregelingen

Sommige werkgevers beschouwen de verhoging van de pensioenrichtleeftijd of de AOW-ingangsdatum als een goede aanleiding om voor te stellen dit soort seniorenregelingen te beëindigen. Let op! Het is voor een groot deel nog een grijs gebied. Als de OR het arbeidsvoorwaardelijke overleg met de werkgever voert, kan de werkgever deze maatregelen niet eenzijdig schrappen. Zie daarvoor ook de

tool op [rendement.nl/or-tools](http://rendement.nl/or-tools) 'Eenzijdig wijzigen van arbeidsvoorwaarden'. Ook bestaat de kans dat seniorenregelingen onderdeel zijn van een pakket met andere, instemmingsplichtige onderwerpen zoals benoemd in artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Dan zal de werkgever zijn beweegredenen in ieder geval goed moeten onderbouwen, inclusief wettelijke (en fiscale) verwijzingen.

beboeten. Dit heeft grote gevolgen voor zowel voor werkgevers als werknemers.

### Afschaffen

In veel organisaties zijn er voor ouderen regelingen zoals extra vrije dagen, aanpassing van werktijden of het niet meer in nachtdiensten hoeven werken. Steeds vaker worden deze afgeschaft of versoberd omdat het beleid zich er

meer op richt om ouderen gezond en langer te laten doorwerken. Sommige organisaties werken aan maatregelen die de inzetbaarheid bevorderen, zoals een vitaliteitsbeleid en extra scholing. Dan moet de werkgever ook daadwerkelijk investeren in arbeidsvoorwaardelijke maatregelen en faciliteiten (zoals aangepaste machines) om oudere werknemers verantwoord langer door te laten werken. Het is voor de OR zaak om niet te makkelijk mee te gaan in het afschaffen van seniorenregelingen. Bij maatregelen voor de duurzame inzetbaarheid geldt uw instemmingsrecht. U hoeft echter niet af te wachten: u kunt ook zelf een voorstel doen op basis van uw initiatiefrecht.

### Loskoppelen

Nu pas begint langzaam door te dringen hoeveel gevolgen het loskoppelen van de pensioenrichtleeftijd en de AOW-leeftijd heeft. Er is nog veel onduidelijk en regels worden soms verschillend geïnterpreteerd. Daarom is het advies aan ondernemingsraden: als de werkgever komt met wijzigingsvoorstellen rond de pensioenleeftijd, seniorenregelingen of vangnetvoorzieningen, bekijk dan wat er nog (fiscaal) mogelijk is en wat voor werknemers en organisatie wenselijk is. Is de conclusie dat een regeling toch echt moet verdwijnen, bespreek dan wat hier tegenover staat.

*Inge Bakker, pensioenadviseur ondernemingsraden bij Montae pensioenadvies, tel. 06 46 02 74 08, [www.orpensioen.nl](http://www.orpensioen.nl)*

## FOKKE & SUKKE SCHROKKEN VAN HET CONTRACT

