

Het doorwerken na de 65-jarige leeftijd houdt de gemoederen in Nederland flink bezig. Doorwerken is niet langer een taboe en onbespreekbaar. In dit artikel worden de gevolgen van langer doorwerken voor de sociale zekerheid en pensioen op een rijtje gezet.

Doorwerken na 65: wat zijn de consequenties voor

Een enkeling wil niet stoppen in verband met een mogelijk 'achter de geraniums'-trauma. Een ander heeft domweg de middelen niet om al met werken te stoppen. Hoewel de meerderheid de leeftijd van 65 als uiterste houdbaarheidsdatum ziet voor de loopbaan en vindt dat eerder stoppen eigenlijk beter is, is langzaam maar zeker een verandering merkbaar. Steeds meer werknemers willen ook na de pensioengerechtigde leeftijd actief blijven. Het makkelijkst is dan ervoor te kiezen door te blijven werken. Ons sociale stelsel is nog van de oude stempel; met 65 is het klaar en dient er van de oude dag genoten te worden. We gaan in dit artikel in op de gevolgen van langer doorwerken voor de sociale zekerheid en pensioen.

Ons sociale stelsel is nog van de oude stempel.

Blijven werken na het bereiken van de 65-jarige leeftijd mag, er zijn geen wettelijke belemmeringen die blijven werken verhinderen. De belangrijkste redenen om door te blijven werken zijn het behoud van de sociale contacten en de inkomsten. Een werknemer heeft vanaf zijn 65ste recht op een AOW-uitkering, maar die uitkering is gebaseerd op het minimumloon. Als er verder geen of weinig adequate pensioenvoorziening is, dan is inkomen uit arbeid een welkome aanvulling. Vanaf 2015 vervalt de AOW-toeslag op de uitkering die nu wordt verstrekt als de partner nog geen 65 jaar is. Dit houdt maximaal een halvering in van de AOW-uitkering. Voor veel ouderen kan dit ook betekenen dat doorwerken het enige alternatief is.

Werknemersverzekeringen

Als werknemer ben je in Nederland verzekerd tegen allerhande onheil. De nadelige inkomensgevolgen van ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid zijn verzekerd met de ZW, WW en WIA. Werknemers en vooral werkgevers, zorgen voor de premiebetaling van deze werknemersverzekeringen. Vanaf de 65-jarige leeftijd is het voorbij; geen verzekering, geen premiebetaling en geen uitkering. Vanaf dan is het tijd voor de volgende verzekering, de AOW. Echter, het is toegestaan om tegelijkertijd met dit staatspensioen inkomen uit arbeid te ontvangen. Hoe gaat het dan bij ziekte van een werknemer die in de AOW zit?

Zieke 65-plusser

Iedere werknemer valt onder de regeling van artikel 7: 629 BW, zijnde de verplichting van de werkgever om het loon bij ziekte van de werknemer door te betalen. In dit artikel is geen leeftijdsbeperking opgenomen. Dus de 65-plusser die ziek wordt, heeft net zoveel recht op loondoorbetaling als iedere andere werknemer. Dit recht loopt door tot maximaal 104 weken en heeft geen invloed op de AOW. De werkgever is naast deze loondoorbetalingsverplichting ook verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke 65-plusser. Bij ziekte van een werknemer hebben we te maken met de regels van de Wet verbetering poortwachter. Een belangrijk doel van deze wet is onnodige instroom in de WIA te voorkomen. Dit doel wordt met een 65-plusser ook zonder Poortwachter gehaald. De WIA-verzekering is immers tot de 65-jarige leeftijd. De strekking van de Wet verbetering poortwachter is natuurlijk ook het verkorten van de ziekteverzuimduur, om zo ziekteverzuim te beperken. Ook voor de AOW-werknemer die ziek is, zal de werkgever dus een re-integratie-inspanning moeten leveren. Als er geen re-integratiemogelijkheden zijn binnen het eigen bedrijf, dan zal er zelfs buiten de onderneming gezocht moeten worden. Normaal gesproken is het voor een oudere werknemer moeilijker om aan de bak te komen; wie wil er dan een zieke werknemer van 65 jaar of ouder overnemen? Na afloop van de 104 weken ziekte vindt de Poortwachterstoets die het UWV toepast bij de aanvraag van de WIA-uitkering niet plaats. Er volgt immers geen WIA-uitkering omdat daar vanwege de leeftijd geen recht op is. Het UWV kan dus ook geen poortwachtersanctie toepassen die bij 'normale' situaties een jaar extra loondoorbetaling voor de werkgever inhoudt. Alles bij elkaar is er voor de werkgever weinig te winnen met re-integratie. De praktijk zal dan vaak zo zijn dat aan de re-integratieverplichting weinig tot geen aandacht besteed wordt. De werknemer berust in de situatie, de werkgever betaalt het loon en na het einde van de maximale termijn (uiterlijk 104 weken) is de werkgever van de verantwoordelijkheid af.

Er is voor de werkgever weinig te winnen met re-integratie.



sociale zekerheid en pensioen?

Beperking van de loondoorbetalingsplicht

De werkgever die met 65-plussers wil werken, kan het financiële risico beperken door met tijdelijke arbeidsovereenkomsten te werken. Als de werknemer dan ziek wordt, is de loondoorbetaling bij ziekte beperkt voor de duur van het contract. Bij tijdelijke contracten is dan weer wel de Flexwet (Wet flexibiliteit en zekerheid) van toepassing, wat onder andere betekent dat een schakel van meer dan drie tijdelijke contracten automatisch leidt tot een contract voor onbepaalde tijd. Onderbreking van minstens drie maanden is dan noodzakelijk.

Een andere wijze om het risico van loondoorbetaling bij ziekte te beperken, is het afsluiten van een ziekteverzuimverzekering. De meeste verzekeraars zijn echter nog niet ingesteld op de nieuwe categorie AOW-werknemers. Op een ziekengeldverzekering zijn de werknemers verzekerd, maar meestal tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Dit kan als reden hebben dat het tot nu toe gebruikelijk was dat werknemers uiterlijk op de 65-jarige leeftijd van de oude dag gingen genieten. Dit sluit ook in de meeste gevallen de behoefte om te werken en dus om eventueel aanspraak te maken op loondoorbetaling bij ziekte uit. Er bestaat daarom geen risico.

Een andere reden kan liggen in het eerder aangehaalde stigma; oudere werknemers zijn voor de verzekeraars een slecht risico. Dit is niet alleen gelegen in het gegeven dat oudere werknemers wellicht wat vaker ziek zijn, of wat langer. Het

verschil met een 60-jarige werknemer zal te verwaarlozen zijn. Met name het risico van het afwentelen van het financiële risico zonder dat er aan adequate re-integratie gedaan wordt is het grootste risico voor de verzekeraar.

Er is een kentering merkbaar. Enkele verzekeraars bieden gevraagd of standaard dekking voor de 65-plusser op hun ziekteverzuimverzekering. Het is daarbij van belang dat de verzekeraar de re-integratie, controle en begeleiding van oudere werknemers in de vingers heeft. Het alternatief is dat dit risico slechts wordt ondervangen door premieverhogingen en daar zit (bijna) niemand op te wachten.

Pensioenopbouw na 65

Steeds meer actieve 65-plussers willen helemaal niet stoppen met werken. Zij voelen zich niet uitgerangeerd en willen graag verder met hun kennis en ervaring. Bijkomend voordeel daarbij is dat voor een 65-plusser geen sociale premies meer betaald hoeven te worden...

Er zijn steeds meer voorbeelden van werknemers die op hun 65ste verjaardag niet met pensioen gaan, maar besluiten om nog een aantal jaren door te werken in dezelfde baan die ze al hadden of in een andere baan. De redenen daarvoor zijn divers (de wens om nog niet stil te zitten, maar de opgedane kennis en ervaring van jaren voort te zetten en ten goede te laten komen aan de economie, maar ook omdat bijvoorbeeld kinderen nog

»



studeren, men nog volop in het werkzame leven staat). En vergeet vooral ook niet de behoefte om het pensioen, bijvoorbeeld na een verevening bij scheiding, nog wat aan te vullen.

Zowel in de literatuur als in de recente jurisprudentie is al veelvuldig aandacht besteed aan het onderwerp van leeftijdsdiscriminatie bij een gedwongen pensionering op een leeftijd gelegen (ver) voor de 65ste verjaardag van de werknemer. Wij verwijzen bijvoorbeeld naar het arrest van het Hof Amsterdam van 26 mei 2005¹ en de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam van 15 november 2006² en 30 januari 2008³.

Pensioenontslag/stoppen op 65

Al in de jaren '60 heeft de Hoge Raad bepaald dat het is toegestaan en gebruikelijk dat een arbeidsovereenkomst in elk geval bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer eindigt. Dit wordt ook wel het zogenaamde pensioenontslag genoemd en is in ons land nog steeds algemeen geaccepteerd, hoewel niet in alle gevallen per definitie van toepassing. Vaak is deze regeling toch weer expliciet in de CAO of de arbeidsovereenkomst zelf opgenomen. Inmiddels kent ook de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid zelfs het verbod om een jongere leeftijd dan 65 jaar op te nemen.

De arbeidsovereenkomst eindigt dus bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De algemeen aanvaarde regel is dat werkgever en werknemer daar geen extra actie op hoeven te ondernemen.

De arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Voortzetting na 65, wat te doen met pensioen?

Vrijwel iedereen in ons land gaat er nog steeds vanuit, dat de arbeidsovereenkomst in elk geval eindigt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In veel pensioenregelingen en CAO's is bovendien ook nog eens opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt als het pensioen (of de vervroegde uittreedingsregeling) ingaat en dat een combinatie van pensioen en werken niet mogelijk is. Dus geen pensioenuitkering als de arbeidsovereenkomst (waarin het pensioen is opgebouwd) nog bestaat.

De rechters oordelen dan dat, als de werknemer er willens en wetens voor kiest om het pensioen in te laten gaan op de 65ste verjaardag, die situatie 'op één lijn' kan worden gesteld met een rechtsgeldige opzegging (dus waar een ontslagvergunning c.q. toestemming voor het ontslag door het CWI is verleend) of een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter. De anti-misbruikwetgeving (de Ragetlieregel) wordt op deze manier door de lagere rechters wel opgerekt, door er een extra dimensie aan toe te voegen.

Dat is wel verdedigbaar, nu er in deze gevallen ook niet zo veel behoefte meer lijkt te zijn aan de beschermingsregel tegen het ontslag van rechtswege. Het gaat immers om pensioengerechtigden, 65-plussers die in elk geval een AOW-uitkering ontvangen, maar meestal ook nog een pensioenuitkering. Bescherming tegen verlies van volledige inkomsten is dan ook niet aan de orde.

Verdere pensioenopbouw/arbeidsvoorwaarden

Wel is het nodig aandacht te schenken aan de arbeidsvoorwaarden van de gepensioneerde werknemer die nog verder wil werken.

Als de pensioenregeling daartoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer nog extra pensioenrechten opbouwen. Zo zal er dan vaak geen sprake moeten zijn van een al bereikt maximum aantal dienstjaren of een maximumleeftijd voor deelname.

Problemen/conflicten met de 65-plusser

De Kantonrechter te Amsterdam heeft op 30 januari 2008 nog een beslissing genomen op een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een 67-jarige werknemer. Deze werknemer was op zijn 60ste verjaardag met prepensioen gegaan en de arbeidsovereenkomst werd op parttime basis voorgezet. Aanvankelijk voor bepaalde tijd, maar na enkele verlengingen voor onbepaalde tijd.

Na verloop van enkele jaren constateert de werkgever dat het functioneren van de werknemer toch wat achterblijft bij dat wat de werkgever wenselijk acht, en de werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer wil echter nog niet weten van stoppen met werken voor deze werkgever en verzet zich in eerste instantie. Uiteindelijk legt hij zich neer bij de verzochte ontbinding, maar hij wil dan wél een ontbindingsvergoeding. Daarbij is hij van mening dat alle dienstjaren (in dit geval vanaf 1970) moeten worden meegenomen,

waarbij ook de laatste jaren gewogen moeten meetellen.

De kantonrechter deelt de visie van de werknemer dat hij in aanmerking moet komen voor een ontbindingsvergoeding, maar deelt niet de visie over het aantal dienstjaren. De kantonrechter is van mening dat alleen het aantal dienstjaren van de werknemer mee kan tellen die hij na zijn pensionering nog bij deze werkgever heeft doorgebracht en dan ook nog alleen enkelvoudig en niet gewogen.

Waarom de kantonrechter niet tot gewogen dienstjaren overgaat, is niet duidelijk. Immers, het gaat in dit geval om dezelfde werkgever en dezelfde werknemer, al vanaf 1970 en niet om een nieuw dienstverband met een nieuwe werkgever na de pensionering. Dan zou er wel voldoende reden zijn om niet met gewogen dienstjaren te rekenen.

De kantonrechter motiveert de beslissing door

aan te geven, dat de ontbindingsvergoeding is bedoeld voor compensatie van inkomensderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. En aangezien deze werknemer reeds een prepensioenuitkering ontving vanaf zijn 60ste komen alleen de dienstjaren nadien in aanmerking, omdat hij slechts over die dienstjaren inkomen gaat derven.

Immers over de eerdere dienstjaren wordt al een pensioenuitkering ontvangen en is er derhalve geen inkomensderving die betrekking heeft op de jaren voor de pensionering. Ook is het zo, dat deze motivering past in de lijn van de jurisprudentie dat een werkgever, die een oudere werknemer in dienst neemt, niet extra 'gestraft' wordt c.q. niet extra hoeft te betalen als de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Bij het wel of niet wegen van de dienstjaren, zo gaven wij hierboven al aan, zou in dit soort situaties wel rekening gehouden moeten worden met het antwoord op de vraag of de werknemer bij dezelfde of bij een andere werkgever werkzaam is, voor en na zijn pensionering.

Ook als het ouderdomspensioen uit de ene arbeidsovereenkomst is ingegaan, kan aan de werknemer, binnen de aangegeven wettelijke (let op: niet alleen civiel, maar ook fiscaal!) grenzen, nog een nieuwe pensioentoezegging worden gedaan.

Indien een pensioenregeling werknemers van 65 jaar en ouder uitsluit, kan nog de vraag gesteld worden of er sprake is van leeftijdsdiscriminatie, nu de pensioenwetgeving inmiddels de mogelijkheid biedt om de pensioenleeftijd uit te stellen.

Fiscale bepalingen verzetten zich overigens niet tegen voortgezette pensioenopbouw, mits de 'nieuwe' pensioenleeftijd uiterlijk 70 jaar is én de totale pensioenopbouw de grens van 100 procent van het (laatst verdiende) inkomen niet overschrijdt.



De pensioenwetgeving biedt inmiddels de mogelijkheid om de pensioenleeftijd uit te stellen.

Bij een premieovereenkomst (beschikbare premieregelingen/ defined contribution) wordt deze 100-procentgrens overigens pas eerst getoetst op het moment van ingang. Mocht het pensioen dan hoger zijn dan 100 procent, dan kan het meerdere worden afgekocht en onder ter handstelling van de afkoopsom aan de pensioengerechtigde uitgekeerd worden (uiteraard onder inhouding van loonbelasting).

Ten aanzien van de overige arbeidsvoorwaarden geldt dat deze meestal gewoon na de pensioenleeftijd kunnen worden voortgezet, voor zover nog noodzakelijk.

Doorwerkbonus

Met ingang van 2009 is er een nieuwe heffingskorting: de doorwerkbonus. Op deze manier wordt het langer doorwerken ook fiscaal gefaciliteerd. De werknemer komt in aanmerking voor de bonus als hij minimaal 61 jaar is per 1 januari 2009 en inkomsten uit tegenwoordige arbeid heeft van meer dan € 8.860.

De doorwerkbonus wordt berekend over het inkomen boven deze € 8.860, tot een maximaal inkomen van € 54.776. Het percentage is afhankelijk van de leeftijd.

Een werknemer die in een bepaald kalenderjaar de leeftijd van 62 jaar bereikt, krijgt over dat gehele jaar een bonus van 5 procent over het uit arbeid verkregen inkomen. Voorwaarde hierbij is wel dat de werknemer dat gehele kalenderjaar werkt. De bonus wordt berekend over een jaarincome van € 8.860 en tot € 54.776, dus over maximaal € 45.916. »

De percentages lopen op naarmate de doorwerkende werknemer ouder wordt, maar vanaf 65 jaar loopt het percentage weer terug. Voor 2009 is de tabel als volgt:

Leeftijd	Bonus %	Maximale Bonus
62 jaar	5%	€ 2.295
63 jaar	7%	€ 3.214
64 jaar	10%	€ 4.592
65 jaar	2%	€ 918
66 jaar	2%	€ 918
67 jaar	1%	€ 459

Dus de maximale bonus kan € 4.592 per jaar zijn.

Rekenvoorbeeld ter verduidelijking

- Iemand wordt 62 en heeft besloten om door te werken. Deze werknemer ontvangt dus een percentage van 5 procent over zijn jaarinkomen. Stel dat deze persoon een jaarinkomen heeft van € 55.000. De bonus die de overheid dan uitkeert, is dan een bedrag van € 2.296. Namelijk 5 procent over het maximale bedrag, € 45.916. Bij 63-jarige leeftijd is de bonus € 3.214 en bij 64-jarige leeftijd € 4.592 op jaarbasis.
- Stel dat deze persoon een jaarinkomen heeft van € 40.000, dan bedraagt de te ontvangen bonus € 1.557, zijnde 5 procent van (€ 40.000 / - € 8.860=) € 31.140. Wordt de werknemer 63 jaar, dan ontvangt hij € 2.180 en in het jaar waarin hij 64 wordt de bonus € 3.114 per jaar.

Belastingkorting

Voor het realiseren van deze doorwerkbonus komt er een nieuwe belastingkorting. Deze is vergelijkbaar met de arbeidskorting voor ouderen. Dit houdt in dat het financiële voordeel gelijk maandelijks zichtbaar is voor de doorwerker.

Uitstel AOW

Daarnaast zal het in de toekomst mogelijk gaan worden dat mensen, als ze dat willen, hun AOW maximaal vijf jaar later kunnen laten ingaan. Als de AOW later ingaat, dan wordt die ook hoger. Dan kan ook aangegeven worden of zij de AOW geheel of gedeeltelijk willen ontvangen. De ministerraad heeft op voorstel van voormalig staatssecretaris Aboutaleb van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ingestemd met deze wijziging van de Algemene Ouderdomswet. Het wetsvoorstel is inmiddels in november 2008 ingediend bij de Tweede Kamer.

Het kabinet heeft twee doelen met dit wetsvoorstel. Enerzijds een cultuuromslag bereiken, waarbij mensen 65 jaar niet meer als definitief eindpunt zien van hun werkzame leven. Daarnaast krijgt men de keuzemogelijkheid om na het bereiken van de 65-jarige leeftijd de AOW geheel of gedeeltelijk te ontvangen. De AOW wordt dan een individuele keuze, gebaseerd op de fysieke en financiële mogelijkheden van mensen. Mensen kunnen er dan voor kiezen het werken geleidelijk af te bouwen.

Conclusie

De arbeidsparticipatie van ouderen, 65-plussers en gepensioneerden neemt steeds meer toe. Enerzijds vanuit de wens actief te blijven, anderzijds spelen andere (financiële) overwegingen een rol. Een aanvulling of voortzetting van pensioenopbouw is ook dan vaak aan de orde. Het zijn slechts zelden civielrechtelijke grenzen die verdere opbouw belemmeren; vaker zijn de fiscale regels het die roet in het eten gooien, maar ook daarin worden steeds meer maatregelen genomen om dat te verbeteren, zoals de doorwerkbonus en het uitstel van de AOW. Dat is een goede zaak, want het



kan soms toch net de weegschaal om door te werken positief laten uitslaan en leiden tot het behoud van goede en ervaren arbeidscapaciteit. Datzelfde geldt ook voor de mogelijkheden binnen de socialezekerheidswetgeving. Ook die biedt meer financiële armslag voor een werkgever om een 'oudere' werknemer in dienst te nemen en te houden.

*Mr. H. van den Hurk en J.A. Wielink
Mr. Van den Hurk is partner bij Gommer & Partners
Pensioen Advocaten te Tilburg. Gommer & Partners is
geaffilieerd met de Akkermans & Partners Groep.
J.A. Wielink is eigenaar van Enkwest Opleiding &
Advies B.V., tevens redactielid van de Beursbengel.*

Voetnoten:

- 1 Hof Amsterdam, 26 mei 2005, PJ 2005, 75.
- 2 Kantonrechter Amsterdam, 15 november 2006, JAR 2007, 4.
- 3 Kantonrechter Amsterdam, 30 januari 2008, JAR 2008, 88.