

De Wet Werk en Zekerheid

‘Pensioenontslag, doorwerken en pensioenopbouw na de AOW-leeftijd’

Het zal u niet ontgaan zijn, maar het arbeidsrecht wijzigt ingrijpend. Dit komt door een nieuwe wet: de Wet Werk en Zekerheid. Deze wet wordt in fases ingevoerd. En de eerste veranderingen vinden al plaats per 1 januari 2015. De nadruk ligt straks bij ‘werkzekerheid’ in plaats van ‘baanzekerheid’. Door deze wet worden ook de mogelijkheden rondom het pensioenontslag verruimd. En worden de regels rondom doorwerken na de AOW-leeftijd versoepeld. In hoeverre wijzigt ‘de pensioenopbouw na de AOW-leeftijd’ door de Wet Werk en Zekerheid? Wij lichten dit hierna toe.



Door **Aloys Bart** en **Rachel van den Braak**, Juridische Zaken Zwitserleven. Dinsdag 21 oktober 2014.

[Print dit artikel](#)

[Nieuws](#)

Verruiming van pensioenontslag wettelijk vastgelegd

In de Wet Werk en Zekerheid worden de ontslagmogelijkheden rondom de pensioenleeftijd verruimd. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst van een werknemer opzeggen bij het bereiken van de AOW-leeftijd of de voor hem of haar geldende afwijkende pensioenleeftijd. In 2014 ligt de AOW-leeftijd op 65 jaar en 2 maanden. De opzegging door de werkgever mag zonder toestemming van UWV (ontslagvergunning) of instemming van de werknemer. Dit geldt ook als er niets over pensioenontslag is geregeld in de cao of arbeidsovereenkomst. Uiteraard moet de werkgever wel kunnen aantonen wat de pensioenleeftijd is voor de werknemer als deze afwijkt van de AOW-leeftijd. Deze verruiming is vanaf 1 juli 2015 wettelijk vastgelegd.

Let op! Is de werknemer pas in dienst gekomen na het bereiken van de AOW-leeftijd of afwijkende pensioenleeftijd? Of zijn er afwijkende afspraken over pensioenontslag in de arbeidsovereenkomst gemaakt? Dan is vooraf wel toestemming nodig van het UWV voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst dus beëindigen op de AOW-gerechtigde leeftijd of op een andere voor de werknemer geldende pensioenleeftijd. Helaas laat de wetgever onduidelijkheid bestaan over wat precies met een afwijkende pensioenleeftijd wordt bedoeld. De wetgever geeft aan dat dat de leeftijd is waarop voor de werknemer het recht op pensioen ontstaat. Maar ontstaat dat recht dan op de in de pensioenregeling afgesproken pensioenleeftijd? Of ontstaat dat recht op de datum waarop de werknemer feitelijk zijn pensioen in laat gaan? In veel pensioenregelingen is namelijk de mogelijkheid tot deeltijdpensioen, vervroegen en uitstellen van de pensioendatum opgenomen. Verder betekent ‘pensioenrecht’ in de Pensioenwet het recht op een ingegaan pensioen. Bovendien is het goed om te beseffen dat de afgesproken pensioenleeftijd in het pensioenreglement met name bedoeld is als rekenleeftijd. Op basis van deze rekenleeftijd wordt de jaarlijkse pensioenopbouw bepaald en niet per definitie de datum waarop het pensioen daadwerkelijk ingaat.



De wetgever had er goed aan gedaan om het begrip afwijkende pensioenleeftijd nader te definiëren als de afgesproken pensioenleeftijd zoals deze in de pensioenregeling bedoeld wordt. Want als de wetgever de datum bedoelt dat het pensioen van de werknemer feitelijk ingaat, dan weten werknemer en werkgever van te voren niet wat die datum zal zijn. Nu een nadere definitie vanuit de wet ontbreekt, is het des te belangrijker dat zowel voor de werkgever en voor de werknemer duidelijk is wat de eventuele afwijkende pensioendatum is.

Over een ding is de wetgever wel duidelijk geweest. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid is van toepassing bij een ontslag vanwege het bereiken van een pensioengerechtigde leeftijd die vóór de AOW-leeftijd ligt. De werkgever moet dan aantonen dat voor het ontslag een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een functioneel leeftijdsontslag bij zware of belastende beroepen.

Ook al is pensioenontslag straks wettelijk geregeld, werkgevers en werknemers doen er verstandig aan pensioenontslag te regelen in de cao of arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat in de arbeidsovereenkomst of cao de AOW-leeftijd of een afwijkende pensioenleeftijd wordt opgenomen als de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Zo weten werkgever en

Pensioenontslag moet goed

werknemers van te voren waar ze aan toe zijn.

Let op! Niet elke datum kan als afwijkende pensioenleeftijd worden opgenomen in een pensioenontslagbeding. De genoemde pensioenleeftijd moet echt aantoonbaar 'de pensioenleeftijd' zijn, die voor de werknemer geldt.

geregeld worden in de cao of arbeidsovereen- komst

Overheid wil werken na het bereiken van de AOW- leeftijd stimuleren

Gaat een werknemer na de AOW- leeftijd werken? Dan gelden de huidige bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek over arbeidsvoorwaarden en ontslag. Wel heeft de overheid het wetsvoorstel 'Wegnemen belemmeringen doorwerken na AOW gerechtigde leeftijd' aangekondigd. De overheid wil namelijk werken ná het bereiken van de AOW-leeftijd stimuleren. Met dit wetsvoorstel wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om AOW'ers in dienst te nemen. De overheid heeft bijvoorbeeld het plan om de verplichte loondoorbetaling bij ziekte te beperken tot 6 weken (in plaats van 104 weken bij een jongere werknemer). Ook wil de overheid een verruiming van de mogelijkheid om tijdelijke contracten aan te gaan met gepensioneerden. Het wetsvoorstel is voor advies naar de Raad van State gestuurd en wordt openbaar na indiening bij de Tweede Kamer.

Pensioenopbouw na de AOW-leeftijd

Als de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig wordt beëindigd op de AOW- leeftijd stopt ook de pensioenopbouw. Maar dit kan anders liggen als de werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst voortzetten. Want ook bij doorwerken na de AOW- leeftijd is pensioenopbouw mogelijk. Uiteraard moet hiervoor wel fiscale ruimte zijn. Bovendien hangt het af van het pensioenreglement. Zoals eerder opgemerkt is de afgesproken pensioenleeftijd in de pensioenregeling met name een rekenleeftijd. Gaat de pensioenregeling uit van een afwijkende pensioenleeftijd (niet de AOW- leeftijd maar een leeftijd daarna)? Dan zal de pensioenopbouw ongewijzigd doorlopen. In ieder geval tot de afgesproken pensioenleeftijd zoals deze in het pensioenreglement is opgenomen. Verder is in veel pensioenregelingen uitstel van de pensioendatum met pensioenopbouw opgenomen. Dat betekent dat tijdens de uitstelperiode door een werknemer de pensioenopbouw gecontinueerd wordt bij voortzetting van het dienstverband na de afgesproken pensioenleeftijd.



Uiteraard kunnen werkgever en werknemer in de nieuwe (voortgezette) arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken maken ten opzichte van de vorige arbeidsovereenkomst. Die afwijkende afspraken zijn echter niet zonder grenzen. Zo is het bijvoorbeeld niet zonder meer toegestaan een lager loon voor hetzelfde werk af te spreken enkel en alleen vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd. En naar onze mening geldt dat in principe ook voor pensioenopbouw.

Maar als er na de AOW- leeftijd geen pensioenopbouw wordt toegezegd, dan kan dit ook gevolgen hebben voor het overlijdensrisico. De werknemer kan in die periode mogelijk niet verzekerd zijn voor het overlijdensrisico. Als het partnerpensioen op risicobasis is verzekerd, dan is er geen dekking. De dekking voor het overlijdensrisico zal de werknemer op een andere wijze moeten regelen. Door bijvoorbeeld (een deel van) het pensioen (ouderdompensioen en partnerpensioen) al in te laten gaan.

Maak goede afspraken!

De versoepeling van het ontslagrecht rondom de 'pensioendatum' geeft stof tot nadenken over de afspraken die de werkgever en werknemer maken over pensioen. In veel gevallen is de afgesproken pensioenleeftijd in de pensioenregeling van de werknemer verhoogd naar 67 jaar. Of wordt deze aankomend jaar verhoogd als gevolg van fiscale versoeringen. Maar de AOW-leeftijd bedraagt 65 jaar en 2 maanden (in 2015 65 jaar en 3 maanden). Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst op de AOW-leeftijd betekent een lager pensioenresultaat dan de werknemer is voorgespiegeld op grond van de pensioenrichtleeftijd van 67 jaar. Dit kan voor de werknemer mogelijk voor een verrassing zorgen.

Staat de ontslagbepaling in de arbeidsovereenkomst nog op 65 jaar dan kan de arbeidsovereenkomst in veel gevallen niet zonder toestemming van het UWV worden opgezegd vanwege het bereiken van de 65- jarige leeftijd, nu de AOW-gerechtigde leeftijd 65 jaar en 3 maanden bedraagt.

Doorneweerd Pensioen & Verzekeringen

Postbus 15179

1001 MD Amsterdam

Tel: +31 (20) 6200825

www.doorneweerd.nl

doorneweerd@doorneweerd.nl