

Juridische valkuilen bij ouderenregelingen



mr. Cornelien Donner-Broersma



Niet iedereen kan doorwerken tot AOW

Gevolg: veel verschillende soorten ouderenregelingen

- vergoeding tot (vervroegde) pensioenleeftijd
- betaald verlof tot pensioenleeftijd
- verplichte (pre)pensionering
- suppletie op WW tot pensioenleeftijd
- eenmalige storting in pensioen
- demotie (vermindering arbeidsuren)
- generatie-/seniorenregeling
- deeltijdpensioen



En nu dus mogelijkheden uitgebreid met 100 weken verlofsparen en tijdelijke drempelvrijstelling RVU!



Vraag

Kunt u aan een oudere werknemer 100 weken verlof toekennen, zodat hij/zij eerder kan stoppen met werken?

- A. Ja
- B. Nee
- C. Dat weet ik niet



Vraag

Kunt u een seniorenregeling introduceren op grond waarvan oudere werknemers drie jaar eerder mogen stoppen met werken tegen een (al dan niet deels onder de drempelvrijstelling vallende) vergoeding?

- A. Ja
- B. Nee
- C. Dat weet ik niet



Let op diverse wettelijke kaders!

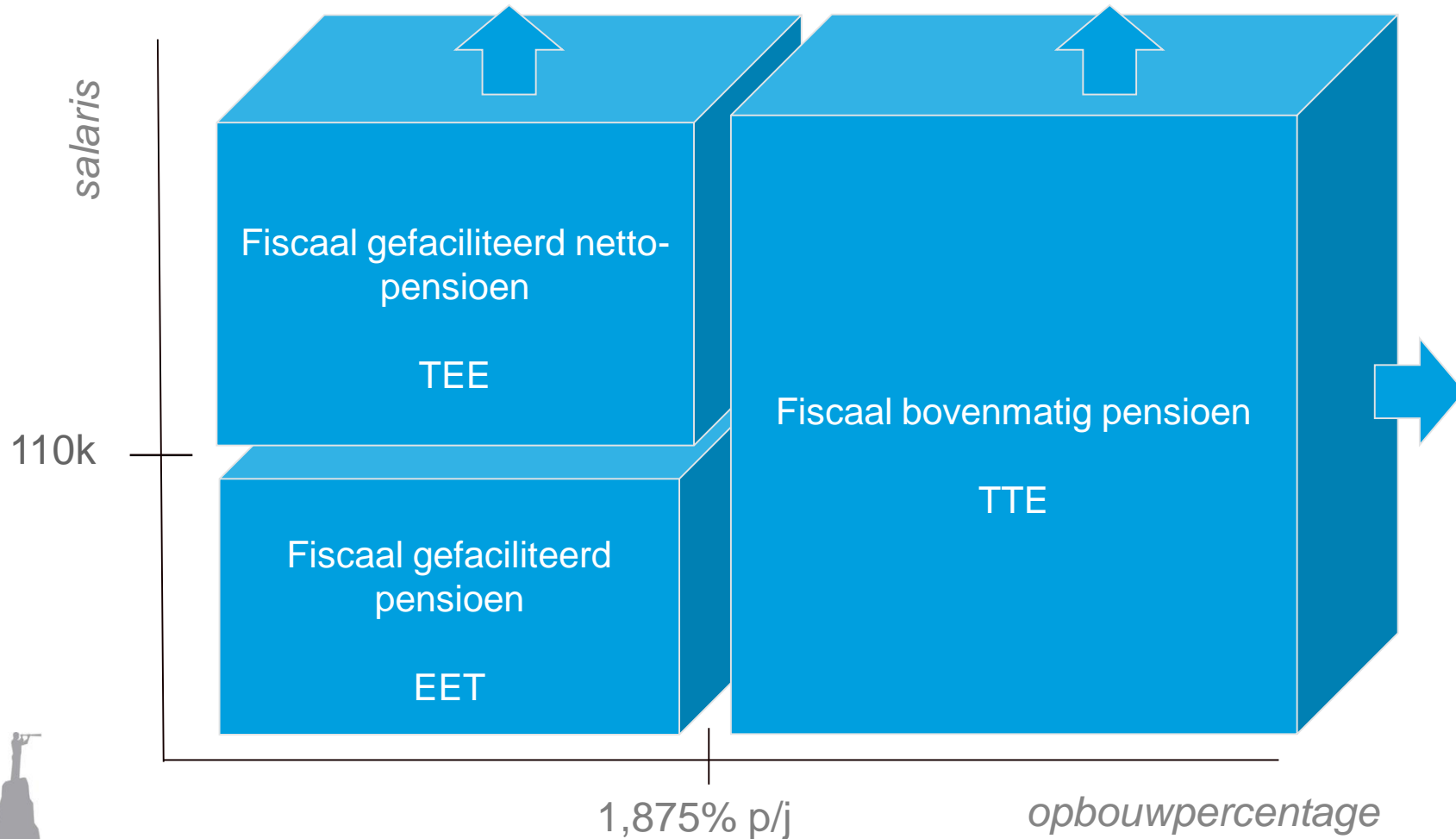


Fiscaal kader (1)

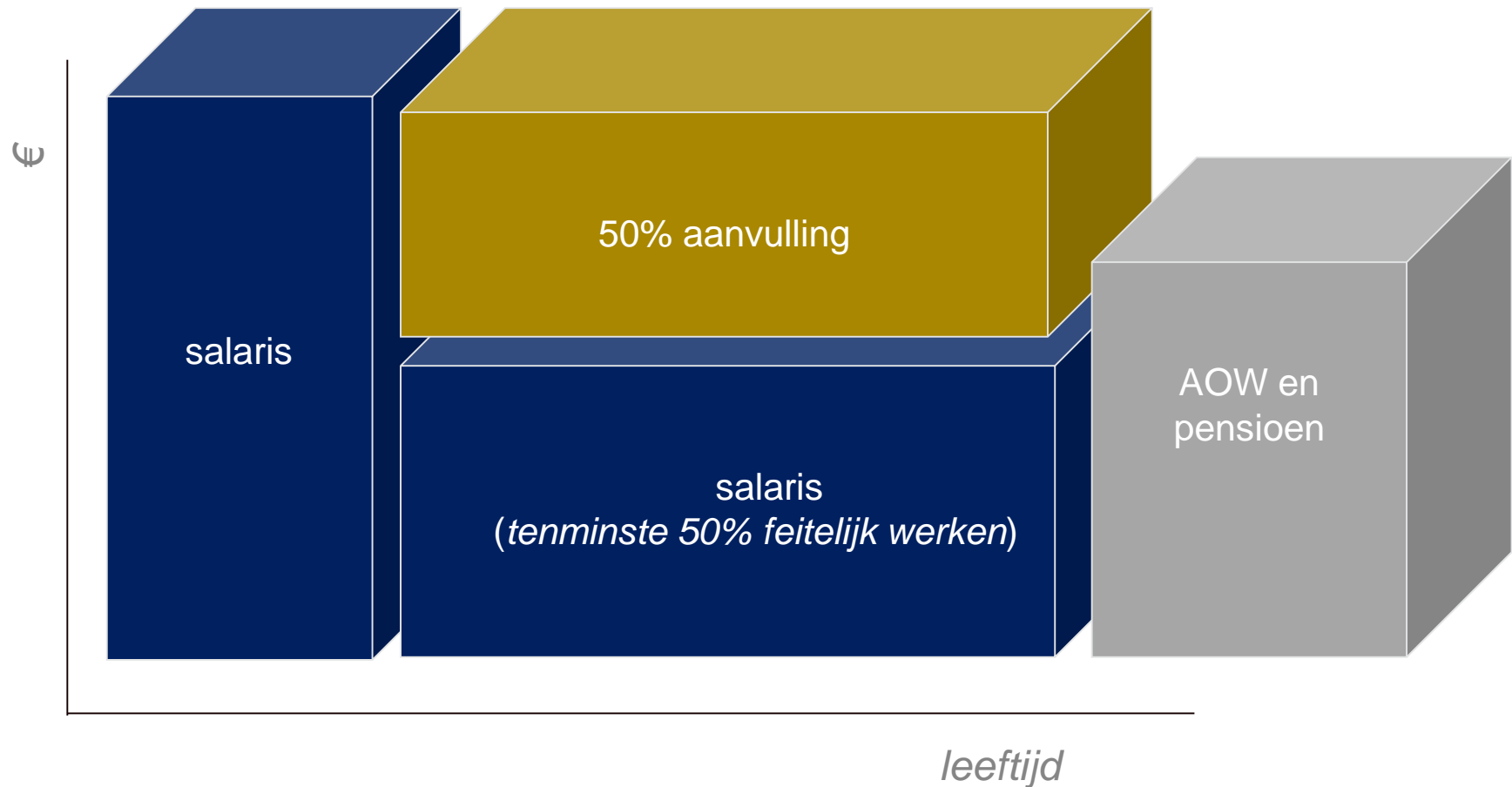
- **RVU: artikel 32ba Wet LB**
 - regeling voor vervroegd uittreden belast met 52% eindheffing
 - ruime definitie:
 - *‘een regeling die ten doel heeft voorafgaand aan ingangsdatum pensioen / AOW te voorzien in een of meer uitkeringen / verstrekkingen om de periode tot de ingangsdatum van pensioen / AOW te overbrugging’.*
 - aantal uitzonderingen



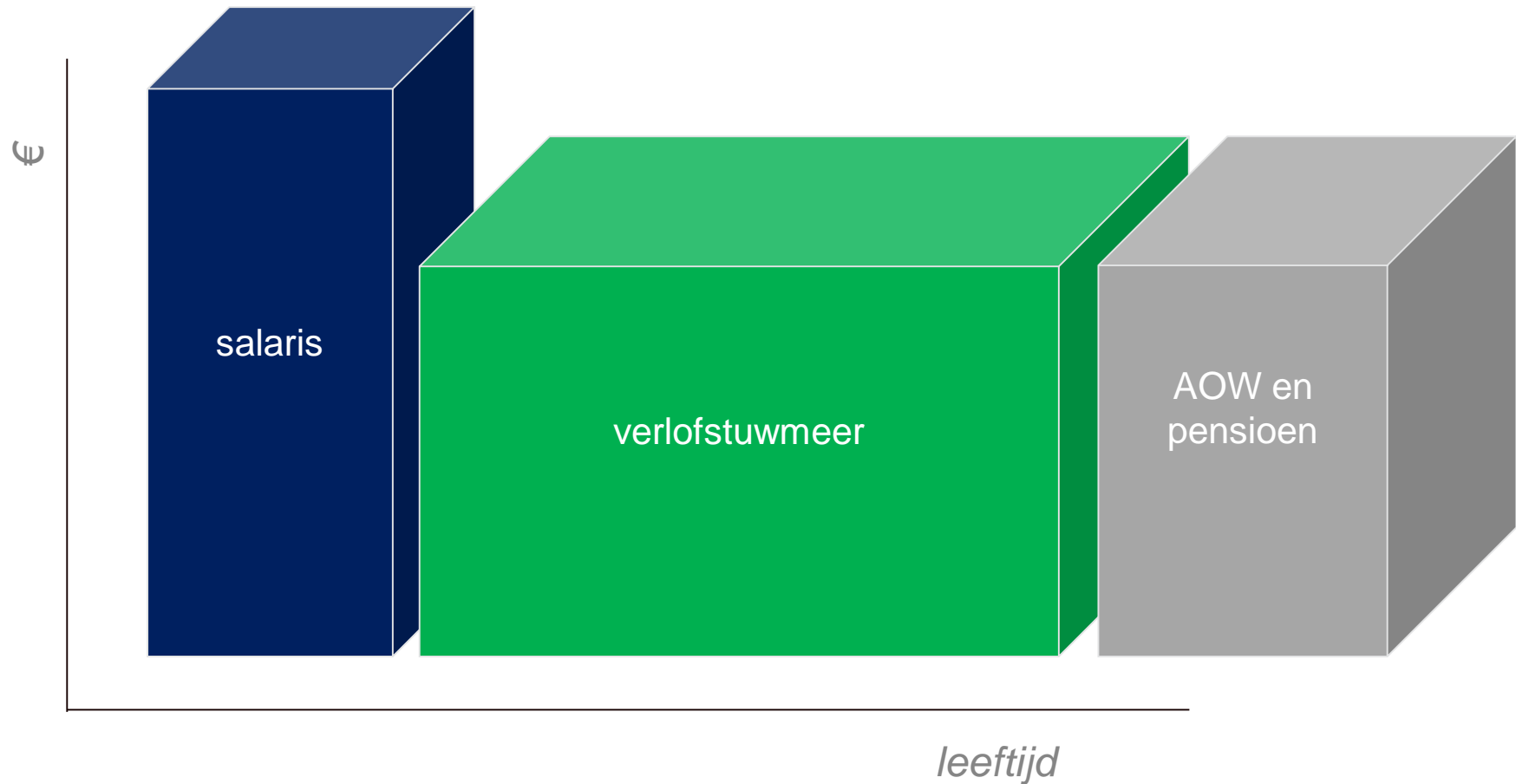
Fiscaal kader (2) Uitzondering op RVU: écht pensioen



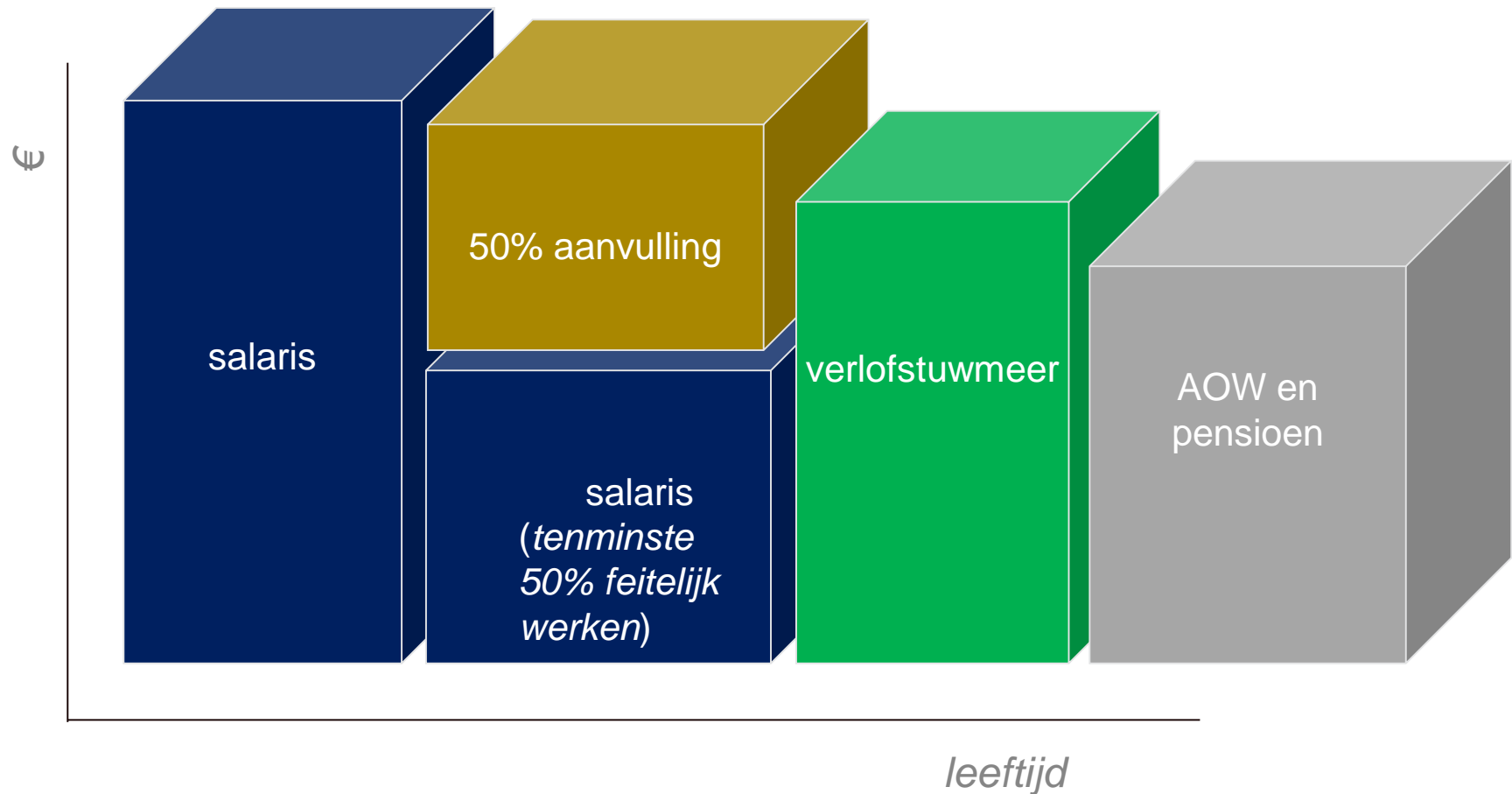
Fiscaal kader (3): Uitzondering op RVU: een kwalificerende seniorenregeling



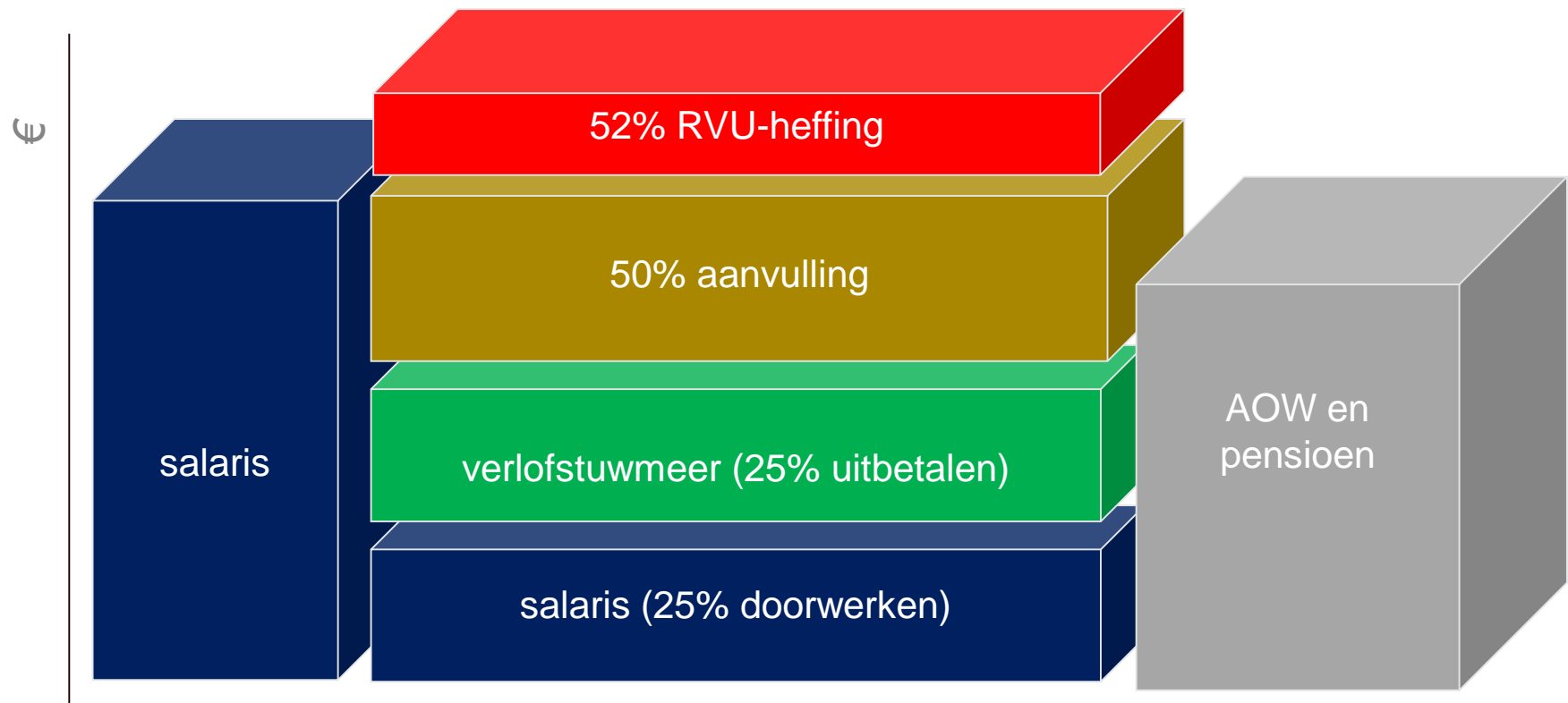
Fiscaal kader (4): Verlofstuwmeer opnemen is geen RVU, tenzij.....



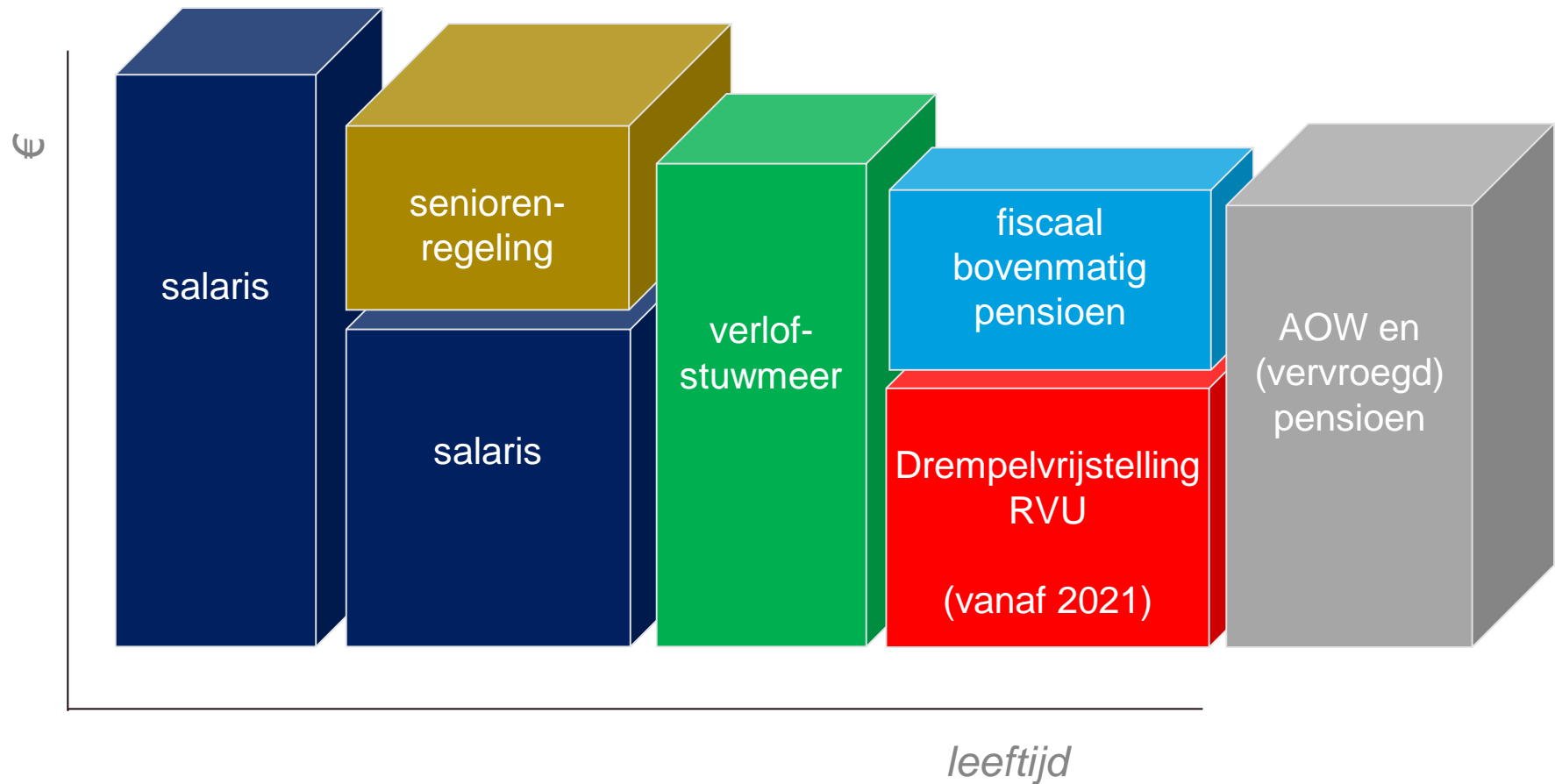
Fiscaal kader (5): Correcte combinatie seniorenregeling / stuwmeer



Fiscaal kader (6): Fiscaal incorrecte combinatie seniorenregeling / stuwmeer



Fiscaal kader (7): Eén van vele variaties, geen RVU



Fiscaal kader (8)

- Voortzetting pensioenopbouw
- Samenloop (gedeeltelijk) doorwerken en (gedeeltelijk) vervroegd pensioen
- Samenloop deeltijdpensioen, doorwerken én pensioendoorbouw

- Let op!
 - Juridisch-feitelijk alleen mogelijk als de Pensioenwet en de pensioenregeling er in voorzien
 - Payroll-technisch niet altijd (eenvoudig) in te regelen
 - Niet in alle gevallen fiscaal toegestaan, dan wel beperkt in de tijd of beperkt tot bepaalde hoogte
 - Voortgezette pensioenopbouw altijd fiscaal/juridisch laten checken



Gelijke behandeling

- Op grond van
 - arbeidsduur
 - arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd
 - handicap of chronische ziekte
 - leeftijd



Wet gelijke behandeling ogv leeftijd (WGBL)

- Maken van (in)direct onderscheid op grond van leeftijd in relatie tot de arbeid is verboden;
- Uitzonderingen:
 - artikel 7 lid 1 onder a WGBL;
 - als onderscheid is gebaseerd op een wettelijk vastgelegd beleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën;
 - artikel 7 lid 1 onder c WGBL;
 - objectief gerechtvaardigd is (legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn).



Ouderenregelingen en de WGBL

- Adviezen CGB (nu CRvdM) 2006 + 2009
- Seniorenregelingen in beginsel afzonderlijk getoetst
- Indien onderdeel van levensfasebewustpersoneelsbeleid (LBPB) \Rightarrow contextuele toets
 - Voorwaarden:
 - LBPB beleid
 - Nadere onderbouwing
 - Overeenstemming over LBPB
 - Regelmatige evaluatie
- Conclusie: verschilt per regeling én de specifieke omstandigheden bij de werkgever



Voorbeelden: verboden leeftijdsdiscriminatie?

- Werktijdenregeling
 - *De ambtenaar die een voltijd-arbeidsduur heeft en ten minste 60 jaar is kan in aanmerking komen voor een werktijdvermindering bestaande uit een half uur per dag korter werken.*
 - *De ambtenaar die een voltijd-arbeidsduur heeft en 63 of 64 jaar is kan in aanmerking komen voor een werktijdvermindering bestaande uit een uur per dag korter werken.*
- Toekennen extra vakantieverlof + ontzietmaatregelen
 - *werknemers vanaf 55 jaar: geen verplichting overwerk/ploegendienst (zonder afbouw salaris)*
 - *werknemers vanaf 40: extra vakantieverlof (8 uur vanaf 40 jaar oplopend tot 40 uur vanaf 60 jaar)*
 - *werknemers vanaf 57 jaar: jaarlijks seniorenverlof (vanaf 57 jaar: 4 dagen oplopend tot 39 dagen voor werknemers van 62 jaar en ouder, 85% betaald en 100% pensioen).*

