

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

535

Vragen van het lid **Vendrik** (GroenLinks) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën over de *fiscale facilitiëring van VUT-regelingen*. (Ingezonden 8 december 2005)

1

Is het waar dat het instandhouden van fiscale facilitiëring van VUT-regelingen zonder de mogelijkheid van later uittreden met actuariële herrekening ertoe leidt dat bestaande VUT-regelingen niet versneld worden omgebouwd en dat mensen van 55 jaar en ouder die onder deze VUT-regelingen vallen niet gestimuleerd worden om langer door te werken?

2

Is het waar dat een kennisgroep van de Belastingdienst aan uitvoerders van VUT-regelingen laat weten dat fiscale facilitiëring van VUT-regelingen mogelijk blijft, ook als deze regeling niet de mogelijkheid van later uittreden met actuariële herrekening biedt? Zo ja, deelt u de mening dat dit in strijd is met de correcte interpretatie van het amendement-Vendrik¹, later vormgegeven in een nota van wijziging bij de wijziging van de Wet arbeid en zorg in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof² en uiteindelijk in werking getreden met de uitgifte van het Staatsblad 2005, 274?

3

Deelt u de mening dat het van groot belang is dat alle uitvoerders en werknemers ruim vóór 1 januari 2006 helderheid hebben over het overgangsrecht voor vervroegde uittredingsregelingen?

4

Bent u bereid deze vragen te beantwoorden vóór dinsdag 13 december 2005 om 14.00 uur?

¹ Kamerstuk 29 760, nr. 30.

² Kamerstuk 28 467, nr. 19.

Antwoord

Antwoord van minister **De Geus** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de staatssecretaris van Financiën. (Ontvangen 13 december 2005)

1 en 2

Bij de parlementaire behandeling van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie van levensloopregeling (Stb. 2005, 115) is een amendement ingediend (Kamerstukken II 2004/05, 29 760, nr. 30) op grond waarvan als aanvullende voorwaarde voor de voortzetting van de fiscale facilitiëring van op 31 december 2004 bestaande regelingen voor vervroegde uittreding is toegevoegd, dat de op 31 december 2005 nog niet lopende uitkeringen die ingevolge deze regeling worden gedaan met inachtneming van algemeen aanvaarde grondslagen worden herrekend ingeval deze uitkeringen

later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde ingangsdatum. Deze voorwaarde is overgenomen in de nota van wijziging met betrekking tot de wijziging van de Wet arbeid en zorg in verband met het tot stand brengen van een recht op langdurend zorgverlof (Kamerstukken 28 467, nr. 19), met dien verstande dat deze voorwaarde in die nota van wijziging – overeenkomstig de bedoeling van de indiener van het hiervoor genoemde amendement – is gekoppeld aan de (op 31 december 2005 nog niet lopende) uitkeringen die ingevolge deze regeling worden gedaan aan werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt. Het amendement heeft daarmee tot gevolg dat langer doorwerken geen nadelige financiële consequenties heeft met betrekking tot het bedrag van de in totaal te ontvangen uitkeringen. De door de kennisgroep van de Belastingdienst uitgedragen visie is derhalve correct. In het geval een VUT-regeling de beslissing over het moment waarop gebruik gemaakt wordt van de regeling overlaat aan de individuele werknemer, is de consequentie daarvan – zoals uit het voorgaande volgt – dat de regeling aan de in het amendement Vendrik genoemde voorwaarde van actuariële herrekening moet zijn aangepast. Is dat laatste niet het geval, dan vervalt de fiscale facilitiëring van die regeling. Er is ook de situatie denkbaar dat in de CAO is geregeld dat een werknemer op het moment dat deze

de VUT-gerechtigde leeftijd bereikt, wordt ontslagen. Er is in die situatie geen vrije keuze voor de werknemer om zelf te beslissen of en zo ja, op welk tijdstip het recht op een VUT-uitkering wordt aangevraagd. Die aspecten zijn dus voor beide partijen (werkgever en werknemer) bindend geregeld in een CAO. Deze constructie voor pensioenontslag is bij wijze van overgangsbepaling opgenomen in artikel 16 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

In de Memorie van antwoord (kamerstukken I 2003–2004, 28 170, nr. C, blz. 2) wordt de tekst en ratio van artikel 16 toegelicht.

Daarbij zijn de volgende passages van belang:

«Het amendement geeft sociale partners en individuele werkgevers tot 2 december 2006 de tijd om in (individuele en collectieve) arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen opgenomen bepalingen, waarin aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (verplicht) ontslag voor werknemers is gekoppeld, aan te passen aan het wetsvoorstel. (...) Hierbij moet worden opgemerkt dat artikel 16 alleen betrekking heeft op leeftijden die vóór de inwerkingtreding van de wet in de (individuele of collectieve) arbeidsovereenkomst of de pensioenregeling waren opgenomen».

Uit deze passages kan worden afgeleid dat werkgevers die vóór 1 mei 2004 een (collectieve) arbeidsovereenkomst of pensioenregeling zijn overeengekomen met een (of meerdere) lagere pensioenleeftijd(en) dan 65 jaar, tot 2 december 2006 de tijd hebben om die bepalingen aan te passen aan de wet. Voor (collectieve) arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen die na 1 mei 2004 zijn overeengekomen geldt artikel 16 niet, ook niet als het om een (of meerdere) pensioenleeftijd(en) gaat die herhaald worden of worden overgenomen uit een eerdere overeenkomst of regeling. Het Gerechtshof Arnhem heeft op 19 oktober 2004 een uitspraak gedaan over een casus waarbij de bepaling over pensioenontslag aan de orde was en heeft daarbij de bovenstaande zienswijze bevestigd (rolnr. 2004/567 KG).

Op grond van het bovenstaande achten wij de verwachting gerechtvaardigd dat er in het

merendeel van de VUT-regelingen wel de mogelijkheid zal zijn opgenomen om langer door te werken dan bij het bereiken van de in die regeling opgenomen uittredleeftijd. Het amendement Vendrik zal derhalve bij het merendeel van de VUT-regelingen het beoogde effect bereiken. Het amendement Vendrik heeft geen wijziging aangebracht op de hiervoor genoemde overgangsbepaling uit de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Zolang het overgangsrecht van artikel 16 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid van toepassing is (tot 2 december 2006) hebben de onder dat overgangsrecht vallende werknemers geen mogelijkheid om af te dwingen dat ze later mogen uit treden dan bij het bereiken van de in de regeling opgenomen leeftijd. Het amendement-Vendrik verandert daar niets aan. Vanaf 2 december 2006 bestaat er voor geen enkele werknemer een belemmering om langer door te werken.

3

Ja. Ook wij achten het van groot belang dat tijdig helderheid over het overgangsrecht bestaat. De beoordeling of een specifieke situatie aan de hiervoor genoemde voorwaarden voldoet, kan in eerste instantie door werkgever en werknemers zelf worden beoordeeld. Het is uiteraard ook mogelijk de regeling voor te leggen aan de Belastingdienst. Op deze wijze kan ons inziens de vereiste helderheid altijd worden verkregen.

4

Ja.