

Vergaderjaar 2010–2011

**32 767**

**Wijziging van de Algemene Ouderdomswet, de Wet inkomstenbelasting 2001 en de Wet op de loonbelasting 1964 in verband met verhoging van de leeftijd waarop recht op ouderdomspensioen ontstaat van 65 naar 66 jaar (Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar)**

**Nr. 8**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 augustus 2011

Hierbij voldoe ik aan het verzoek van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 31 mei 2011 (2011Z11174/2011D27685) om in een brief nader in te gaan op het langer doorwerken op basis van vrijwilligheid. De aanleiding voor dit verzoek is gelegen in het wetsvoorstel Wet verhoging pensioenleeftijd naar 66 jaar (Kamerstukken 32 767).

In de eerste plaats vraagt de vaste commissie of ik voornemens ben om in de overgangperiode naar de verhoging van de pensioenleeftijd belemmeringen weg te nemen om vrijwillig langer door te werken. Daarbij wijst de vaste commissie in het bijzonder op afspraken in cao's over automatisch leeftijdsontslag op een leeftijd (ver) voor 65 jaar. De vaste commissie vraagt welke maatregelen ik kan en wil treffen om te bevorderen dat automatisch leeftijdsontslag alleen kan plaatsvinden op de pensioneringsdatum.

Met de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) in 2004 is een belangrijke maatregel getroffen om te bevorderen dat automatisch leeftijdsontslag alleen kan plaatsvinden op de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of een later tijdstip. Artikel 7, eerste lid, onder b, van deze wet bepaalt dat ontslag «in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd», geen leeftijdsdiscriminatie vormt. Automatisch leeftijdsontslag op een lagere pensioengerechtigde leeftijd kan alleen in een cao worden opgenomen als er een «objectieve rechtvaardiging» voor het leeftijds onderscheid is (artikel 7, eerste lid, onder c, van de Wgbl). Een objectieve rechtvaardiging kan bijvoorbeeld voor specifieke functies zijn gelegen in de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers en derden.

De vaste commissie vraagt voorts een reactie op de conclusie van de Advocaat-Generaal van het Europese Hof (zaak C-447/09, Prigge e.a. tegen Deutsche Lufthansa AG) waarin een vorm van leeftijdsontslag wordt aangemerkt als leeftijdsdiscriminatie. Zoals ik hierboven heb toegelicht kan er sprake zijn van leeftijdsdiscriminatie, als een objectieve rechtvaardiging voor ontslag vanwege een leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd ontbreekt. Het is uiteindelijk aan de (Europese) rechter om dit in individuele gevallen te beoordelen. Ik zie de uitspraak van het Hof in de genoemde zaak met belangstelling tegemoet.

Uit cao-onderzoek blijkt dat in de meeste cao's bedingen voorkomen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar van rechtswege eindigt (Perspectief op langer doorwerken 2010, Kamerstukken II 2010/11, 29 544, nr. 268). In 92% van de onderzochte cao's, die gelden voor 96% van de werknemers, komt een ontslagbepaling bij 65 jaar voor. Er zijn nog cao's waarin automatisch leeftijdsontslag op een lagere leeftijd dan 65 jaar is opgenomen. De betreffende cao-partijen dienen hiervoor een objectieve rechtvaardiging te hebben.

Met betrekking tot automatisch leeftijdsontslag ben ik voornemens om uitdrukkelijk in het Burgerlijk Wetboek op te nemen dat «pensioenontslagbedingen» alleen geldig zijn als zij schriftelijk worden vastgelegd. Dit zorgt ervoor dat de afspraak duidelijk en kenbaar is voor beide partijen.

Omdat automatisch leeftijdsontslag op een leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd niet vaak voorkomt in cao's en de Wgbl hieromtrent duidelijke regels stelt, acht ik verdere maatregelen om te bevorderen dat automatisch leeftijdsontslag alleen kan plaatsvinden op de pensioneringsdatum niet noodzakelijk.

Verder vraagt de vaste commissie een reactie op de stelling dat het goed zou zijn om het arbeidsrechtelijke regime voor 65-plussers aan te passen. De vaste commissie vraagt of zij voorstellen in die richting kan verwachten.

Ik ben van mening dat het goed zou zijn om het arbeidsrechtelijk regime voor AOW-gerechtigden aan te passen. Een «lichter arbeidsrechtelijk regime» is naar mijn mening een noodzakelijke voorwaarde om doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd te bevorderen. Bij een lichter arbeidsrechtelijk regime denk ik onder meer aan het beperken van de verplichtingen van de werkgever bij ziekte van de werknemer (zoals loondoorbetaling en re-integratie), het verruimen van de mogelijkheden voor het aangaan van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het laten vervallen van de leeftijdsgrens van 65 jaar uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Er is een wetsvoorstel met deze en andere arbeidsrechtelijke aanpassingen in voorbereiding. Ik streef naar indiening van het wetsvoorstel bij uw Kamer begin 2012.

Ten slotte heeft de vaste commissie bij brief van 9 juni 2011 verzocht om in de onderhavige reactie ook in te gaan op maatregelen die de regering gaat nemen om de arbeidsparticipatie van mensen van 65 jaar en jonger te bevorderen. In mijn brief van 4 juli jl. heb ik aangegeven welke maatregelen (het zogenaamde Vitaliteitspakket) het kabinet zal treffen ter ondersteuning van werkgevers en werknemers bij het bevorderen van de inzetbaarheid van werknemers en het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en uitkeringsgerechtigden (Kamerstukken II 2010/11, 29 544, nr. 329).

Ik vertrouw erop uw Kamer hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp