

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Datum 2 september 2009  
Betreft Kamervraag/vragen van de leden Van Hijum en Omtzigt

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Van Hijum en Omtzigt (beiden CDA) over het beëindigen van de arbeidsrelatie bij 65 jaar.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
www.szw.nl

**Contactpersoon**

**Onze referentie**  
AV/PB/2009/19709

**Uw referentie**  
2009Z14151

**Bijlagen**  
Beantwoording

1.

Heeft u kennisgenomen van recente uitspraken van de rechtbank, waaruit blijkt dat het eenzijdig opzeggen van de arbeidsovereenkomst door de werkgever als een werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt niet meer automatisch wordt geaccepteerd?

Datum

In de Volkskrant van 7 juli j.l. is melding gemaakt van twee uitspraken. Het betreft een uitspraak van de kantonrechter Amsterdam van 8 juli 2008 (JAR 2008/282) en een uitspraak van de kantonrechter Delft van 23 april 2009 (JAR 2009/116). Ik heb kennis genomen van deze uitspraken.

Onze referentie  
AV/PB/2009/19709

2.

Deelt u de mening dat de onduidelijkheid die lijkt te ontstaan over de (on-)mogelijkheden tot doorwerken na het 65<sup>e</sup> levensjaar zeer ongewenst is voor zowel werkgevers als werknemers? Hoe beoordeelt u het gegeven dat een werkgever kennelijk niet langer automatisch kan overgaan tot leeftijdsontslag? Kunt u aangeven welke ruimte de huidige wetgeving biedt om een arbeidscontract op grond van de leeftijd van een werknemer te beëindigen?

Uit de genoemde uitspraken kan men afleiden dat er binnen de lagere rechtspraak enige onduidelijkheid bestaat over de vraag of een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd van rechtswege kan eindigen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Indien een beding over het einde van de arbeidsovereenkomst bij de pensioengerechtigde leeftijd, in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen en dit beding niet in strijd is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl), dan biedt de huidige wetgeving daartoe in ieder geval de mogelijkheid. Voor zover de pensioengerechtigde leeftijd gelijk is aan of hoger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, is het beding toegestaan op grond van de Wgbl. Een lagere pensioengerechtigde leeftijd dient objectief gerechtvaardigd te zijn.

3.

Indien een werkgever een ontslagvergunning aanvraagt voor een 65-plusser, wordt deze vergunning dan thans verleend en welke criteria pas het UWV Werkbedrijf toe bij de toetsing van de aanvraag?

Het UWV zal toestemming verlenen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. In geval een werkgever op enig moment na het laten passeren van deze leeftijd een verzoek tot beëindiging van de arbeidsverhouding indient, wordt dit beschouwd als een normale ontslagaanvraag en beoordeeld op grond van het zogeheten Ontslagbesluit.

4.

Indien een werkgever een verzoek bij de rechter indient om een arbeidsovereenkomst met een 65-plusser te ontbinden, in hoeverre houdt de rechter bij het toepassen van de kantonrechttersformule dan rekening met het feit dat bij er ontslag op 65-jarige leeftijd in mindere mate sprake is van inkomensverlies dankzij de AOW en aanvullend pensioen?

De kring van kantonrechtters heeft nieuwe aanbevelingen uitgebracht over de ontbindingsvergoeding, waarmee vanaf 1 januari 2009 wordt gewerkt. Eén van de aanbevelingen gaat in op de ontbindingsvergoeding voor oudere werknemers. Uitgangspunt daarbij is dat de vergoeding voor werknemers wier pensioendatum

in zicht komt, in beginsel niet hoger is dan het inkomen dat zij bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst tot hun pensioendatum zouden hebben genoten. In die zin wordt er acht geslagen op het feit dat werknemers na de pensioengerechtigde leeftijd aanspraak hebben op een vervangend inkomen. Bij de bepaling van de vergoeding wordt – aldus de toelichting bij de aanbeveling - rekening gehouden met de mogelijkheid dat een werknemer zijn pensioendatum op een voor én na zijn 65<sup>ste</sup> gelegen datum kan bepalen. Per individuele zaak wordt nagegaan of de door de werknemer genoemde pensioendatum aannemelijk kan worden geacht. Daarbij kan hetgeen in de branche, binnen een groep van bedrijven of binnen een bedrijf gebruikelijk is, een rol spelen.

Datum

Onze referentie  
AV/PB/2009/19709

5.

Kunt u aangeven hoeveel cao's afspraken bevatten over de automatische ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege het bereiken van de leeftijd van 65 jaar? Op hoeveel procent van de werknemers hebben deze afspraken betrekking?

Uit het onderzoek 'Perspectief op langer doorwerken (2009)' blijkt dat 93% van de cao's, die gezamenlijk van toepassing zijn op 97% van de werknemers, een bepaling bevatten over het automatisch eindigen van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar, dus zonder dat opzegging door de werkgever of ontbinding door de rechter nodig is. Peildatum van dit onderzoek is maart 2009. Ik ben voornemens dit onderzoek op korte termijn aan de Tweede Kamer aan te bieden.

6.

Welke mogelijkheden ziet u om - conform eerdere adviezen van de SER - in beginsel uit te blijven gaan van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op de AOW-gerechtigde leeftijd, maar dan in combinatie met het verruimen van de mogelijkheden tot het vernieuwen van de arbeidsrelatie na 65 jaar? Hoe kijkt u aan tegen de suggestie om naast ontslag op leeftijd 65 ook ontslag op leeftijd 67, 68 en 69 mogelijk te maken, zodat een werkgever een goede werknemer kan behouden in zijn bestaande arbeidscontract in de wetenschap dat hij een aantal jaren later de arbeidsrelatie kan ontbinden zonder ontslagvergoeding en er voor de oudere werknemer de mogelijkheid ontstaat om de arbeidsrelatie voort te zetten en niet om te zetten in allerlei tijdelijke contracten?

Ik overweeg in de wet te verduidelijken dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege kan eindigen indien een schriftelijk beding over het einde van de arbeidsovereenkomst bij de pensioengerechtigde leeftijd, in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen en dit beding niet in strijd is met de Wgbl. Verder zie ik op dit moment hoe een aantal belemmeringen van arbeidsrechtelijke aard voor doorwerken na 65 jaar op korte termijn kan worden opgelost. In de Notitie "Men is zo oud als men zich voelt" (Kamerstukken II, 2008/09, 29 544, nr. 152) is een aantal

mogelijke aanpassingen van arbeidsrechtelijke aard genoemd, die tot doel hebben deze belemmeringen weg te nemen en het doorwerken op korte termijn te bevorderen. Uw suggesties neem ik graag mee in het denkproces.

**Datum**

7.

In hoeverre geeft de overheid zelf het goede voorbeeld door als werkgever niet langer uit te gaan van het beëindigen van de arbeidsrelatie bij 65 jaar? Kunt u aangeven welke bepalingen de cao's van rijk, provincie, gemeenten en waterschappen hierover bevatten?

**Onze referentie**  
AV/PB/2009/19709

De arbeidsvoorwaarden bij de sectorwerkgevers komen tot stand op basis van overleg tussen sociale partners (werkgevers- en werknemersbonden). Sociale partners geven zelf invulling aan de wijze van doorwerken na 65 jaar. Doorwerken na de leeftijd van 65 jaar kan bij alle overheidssectoren in overleg tussen werkgever en werknemer.