

# Gevolgen pensioen bij doorwerken na AOW-leeftijd



**Als u graag met werknemers wilt (blijven) werken die inmiddels de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is de invloed van de extra inkomsten op onder andere het pensioen van belang. Hoe kan de situatie worden geoptimaliseerd zodat werknemer en werkgever ook financieel beide het beste af zijn?**

Als u werknemers heeft die ook na de AOW-leeftijd doorwerken, staat en valt alles bij een gedegen financieel plan, dat tijdig wordt gemaakt. Zo kunnen u en de werknemer tijdig anticiperen op de werkzame periode na de AOW-gerechtigde leeftijd en de financiële gevolgen van zijn ijver in kaart brengen.

## Pensioenontslag

U kunt de arbeidsovereenkomst met een werknemer vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd opzeggen op of na het bereiken van [die leeftijd \(V&A\)](#). U mag slechts één keer deze mogelijkheid benutten. De transitievergoeding bent u in dit geval niet verschuldigd: het enige wat u moet doen is rekening houden met een opzegtermijn van één maand. Deze opzegging is alleen een optie als de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór de pensioenleeftijd.

Maar, u kunt er ook voor kiezen om een werknemer na zijn AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te houden of een nieuwe werknemer aan te nemen die de pensioengerechtigde leeftijd al gepasseerd is. In dat geval zijn er verschillende scenario's mogelijk.

De werknemer kan:

1. naast een AOW-uitkering en een pensioen inkomsten uit werk ontvangen; of
2. het pensioen uitstellen terwijl hij doorwerkt; of
3. de pensioenopbouw ook voortzetten.

## 1. Combinatie AOW, pensioen en loon

De ingangsdatum van de AOW-uitkering is afhankelijk van het geboortjaar en zorgt voor een basisinkomen op sociaal minimumniveau. De AOW-ingangsdatum volgt uit de wet, vervroegen of uitstellen is niet mogelijk.

De AOW-gerechtigde leeftijd is tot 2022 bevroren op zesenzestig jaar en vier maanden. Daarna stijgt [de AOW-leeftijd \(tool\)](#) geleidelijk.

Afhankelijk van wat er in de pensioenovereenkomst is afgesproken gaat het werknemerspensioen rond dezelfde datum in. Als de werknemer daarnaast inkomsten uit arbeid ontvangt, is het per werknemer anders hoe deze combinatie financieel voor hem uitpakt.

### Een voorbeeld

Stel, Ruth verdiende voordat zij met pensioen ging € 50.000 bruto per jaar. Zij hield daar netto per maand € 3.000 aan over (inclusief vakantiegeld). Sinds het bereiken van de AOW-leeftijd ontvangt ze een AOW-uitkering voor een alleenstaande.

AOW-gerechtigden betalen geen AOW-premie. Dat scheelt 17,9% tot een belastbaar inkomen van ongeveer € 36.000. Daarnaast heeft ze een werknemerspensioen van € 20.000 en blijft ze voor 3 dagen doorwerken. Alles bij elkaar komt ze dan op de volgende afgeronde bedragen:

Inkomstenbronnen	Bruto-inkomen
AOW:	€ 16.000
Pensioen:	€ 20.000
Inkomsten uit arbeid:	€ 30.000
Totaal:	€ 66.000

Dat is netto per maand ruim € 4.000. Ruth heeft geen nieuwe pensioenopbouw meer nodig, tenzij ze reden heeft om toch verder op te willen bouwen.

## 2. Uitstellen van het pensioen tijdens het werk

Het is ook mogelijk het werknemerspensioen uit te stellen, zonder deze verder op te bouwen. Bijvoorbeeld, omdat de werknemer het pensioeninkomen nog niet nodig heeft. De werknemer en de werkgever betalen vanaf dat moment dan geen pensioenpremie.

Het is mogelijk dat de werknemer en de werkgever afspreken om de voordelen van geen verdere pensioenopbouw te verdelen. Werknemer en werkgever besparen hiermee al snel 20% van het loon uit.

**Er geldt een maximale uitsteltermijn van vijf jaar vanaf het bereiken van de AOW-leeftijd**

Er geldt een maximale uitsteltermijn van vijf jaar vanaf het bereiken van de AOW-leeftijd. En, als de werknemer (AOW-gerechtigde) recht heeft op prepensioen mag deze alleen worden uitgesteld als hij daadwerkelijk doorwerkt.

Het kan voor de werknemer belangrijk zijn om het pensioen niet te lang uit te stellen. Er moet immers tijd overblijven om van alle opgebouwde potjes te genieten.

### 3. Uitstellen en daarnaast extra pensioen opbouwen

Extra pensioen opbouwen vanaf de pensioenleeftijd is afhankelijk van wat daarover in de pensioenovereenkomst is afgesproken. De eerste vraag daarbij is of de pensioenuitvoerder (zoals een pensioenfonds of verzekeraar) de voortzetting kan en wil uitvoeren, na de pensioengerechtigde leeftijd.

#### Een voorbeeld

Het Pensioenfonds van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) discrimineerde indirect op leeftijd door geen aanvullende pensioenopbouw vanaf 65 jaar toe te staan. Alleen jongere werknemers mochten in de toekomst langer doorgaan met opbouwen. Directe discriminatie is nooit toegestaan, maar voor indirecte discriminatie geldt een uitzondering als het onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Een oudere werknemster was het daar niet mee eens met deze indirecte discriminatie. Toch was dit onderscheid volgens het College voor de Rechten van de Mens (CRM) objectief gerechtvaardigd.

In dit geval konden jongeren langer opbouwen, maar tegen een opbouwpercentage dat geleidelijk wordt verlaagd. De oudere werknemers van nu hebben in het verleden een hoger opbouwpercentage gehad. Daarnaast zouden de jongeren de ouderen (als deze ook langer mogen opbouwen) te lang subsidiëren.

Het pensioenfonds maakte namelijk gebruik van een gemiddelde premie, een zogenoemde doorsneepremie. Bij deze systematiek betalen jongeren vanuit actueel oogpunt gezien te veel premie en ouderen te weinig. Dat geeft niet als werknemers gedurende de gehele loopbaan in dezelfde sector blijven werken. Dat is vaak niet meer het geval waardoor de jongeren niets terugzien van de extra premie die zij in hun jongere jaren hebben betaald.

Als ouderen langer kunnen blijven opbouwen duurt de subsidiering voort. Dat komt de ouderen goed uit, maar de jongere populatie niet.

#### De toekomst

Vanaf de toekomstige implementatie van het nieuwe pensioenstelsel is een doorsneepremie niet meer toegestaan. Onder andere op basis van het soort pensioencontract kunnen de betrokken partijen bepalen of het voortzetten van pensioenopbouw tijdens de AOW-periode mogelijk is en de pensioenaanbieder dit wil aanbieden.

Het is raadzaam uw werknemer te vragen een financieel plan (door een pensioendeskundige) op te stellen. De deskundige kan dan samen met de werknemer bestuderen welk scenario het beste op de wensen en mogelijkheden aansluit. Op basis daarvan kunnen u en de werknemer goede afspraken maken over het (door)werken na de pensioengerechtigde leeftijd.

In alle gevallen: maatwerk geeft rust, voorkomt onverwachte teleurstellingen en maakt doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd voor beide partijen interessant.

*Dit verdiepingsartikel wordt u aangeboden door Rendement Online en Dirk-Jan Plate, pensioenspecialist bij Pensioenlogica, [www.pensioenlogica.nl](http://www.pensioenlogica.nl)*

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)