

Toelichting CAO-afspraak ‘arbeidsparticipatie ouderen’ met inzet 62+ Regeling

Wetgeving

Werkgevers ontvangen een premiekorting voor het in dienst hebben van werknemers van 62 jaar en ouder. Deze fiscale korting is sinds 1 januari 2009 van kracht en is bedoeld werkgevers te stimuleren oudere medewerkers in dienst te houden. De premiekorting betrof een wijziging van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (Wfsv). De premiekorting bedraagt € 2.750 per jaar en is een vast bedrag dat hoort bij een dienstbetrekking van tenminste 36 uur per week. De premiekorting wordt evenredig verminderd indien de werknemer minder dan 36 uur werkzaam is. Voorbeeld: berekening premiekorting bij een dienstverband van 16 uur per week: $16/36$ van € 2.750 = € 1.222,22.

In de wet is niet vastgelegd wat een werkgever met de premiekorting moet doen. De premiekorting is geen recht waarop medewerkers aanspraak kunnen maken. Het is primair aan de werkgevers en werknemers zelf om de mogelijkheden die de premiekorting biedt te benutten.

CAO Waterschappen

In de CAO Waterschappen hebben sociale partners aanvullende afspraken gemaakt over de premiekorting. Er is bepaald dat de premiekorting ‘in overleg met betrokken medewerkers gebruikt wordt voor de verhoging van de inzetbaarheid van medewerkers’. Intentie van de aanvullende CAO-afspraak is dat werkgevers maatregelen nemen die oudere medewerkers in de waterschapssector in staat stellen langer door te werken. Met geld van de premiekorting kunnen instrumenten die hiervoor nodig zijn gefinancierd worden. Een uitkering in geld is dus nadrukkelijk niet de bedoeling. Ook het toekennen van extra verlofuren zonder dat er afspraken zijn gemaakt over het opnemen van het verlof is ongewenst. De premiekorting is geen individueel recht en kan bijvoorbeeld ook besteed worden aan faciliteiten die meer medewerkers ten goede komen. Een werkgever die al veel doet aan de bevordering van de inzetbaarheid van deze doelgroep, is uiteraard niet verplicht extra maatregelen te nemen.

Belastingdienst

De werkgever is verantwoordelijk voor de loonaangifte en beoordeelt zelf of hij de premiekorting kan toepassen of niet. Voorwaarden die de Belastingdienst heeft, zijn:

- Er moet sprake zijn van een dienstbetrekking
- De medewerker moet 62 jaar of ouder zijn.
- De premiekorting gaat naar rato.

De premiekorting ontvangt de werkgever door de premiekorting van het totale aangiftebedrag af te trekken. De belastingdienst kan dit controleren. Er hoeft bij de aangifte geen administratieve verantwoording te worden overlegd. Toepasselijkheid van de premiekorting vloeit immers direct voort uit het voortbestaan van de dienstbetrekking en de leeftijd van de werknemer.

De Belastingdienst wijst erop dat als de werkgever de premiekorting aanwendt voor het verstrekken van goederen of bepaalde voorzieningen om de inzetbaarheid van de medewerker te vergroten dit als loon kan worden aangemerkt.

Wijziging per 1 januari 2013

In juli 2011 heeft het kabinet zijn visie geschetst op het vergroten van de arbeidsparticipatie en de duurzame inzetbaarheid van werkenden en de maatregelen die in dit kader getroffen worden. Het voornemen is om in 2013 het Vitaliteitspakket in werking te laten treden. Hiermee zal de premiekorting voor werkgevers voor het in dienst hebben van oudere medewerkers per 1 januari 2013 verlaagd worden naar € 1.750 per jaar. Hier staat tegenover dat er een extra premiekorting komt om de mobiliteit van oudere medewerkers te stimuleren.

Meest gestelde vragen

1. Geldt de premiekorting alleen voor waterschappen?

Antwoord: Nee. De premiekorting geldt voor alle werkgevers in Nederland. Sociale partners hebben, in aanvulling op de algemene wetgeving, in de CAO Waterschappen bepaald dat de premiekorting in overleg met de betrokken medewerkers wordt gebruikt voor de verhoging van de inzetbaarheid van medewerkers. Ook in de CAR-UWO (CAO Gemeenten) is een vergelijkbare afspraak gemaakt.

2. De CAO is afgesloten in juli 2010, terwijl de looptijd van de CAO de periode 2009-2011 beslaat. Heeft een medewerker recht op de premiekorting in de jaren dat wij dit bedrag nog in de algemene middelen lieten opgaan?

Antwoord: Nee, de premiekorting is primair een compensatie voor de werkgever. Werknemers kunnen hier geen aanspraak op maken, ook niet met terugwerkende kracht. Ook medewerkers die inmiddels uit dienst zijn kunnen geen aanspraak maken op de premiekorting.

3. Ons Waterschap heeft de premiekorting wel toegepast, maar het geld dat hiermee werd bespaard in de algemene middelen laten opgaan. Verplicht de CAO ons dit geld in de toekomst aan te wenden voor de verhoging van de inzetbaarheid van medewerkers?

Antwoord: CAO-partijen vinden het belangrijk dat werkgevers in de waterschapssector investeren in de inzetbaarheid van hun oudere medewerkers. Deze investeringen zouden gefinancierd kunnen worden vanuit de premiekorting. Echter, in het geval een werkgever besluit de premiekorting niet of slechts gedeeltelijk aan te wenden voor inzetbaarheidsbevorderende maatregelen is een werkgever wettelijk niet in overtreding. Voor naleving van de CAO zal een bedrag van minimaal de premiekorting moeten worden ingezet. CAO-partijen geven niet aan waarvoor de premiekorting moet worden ingezet. In de CAO is een afspraak gemaakt zonder daar expliciete voorwaarden aan te verbinden hoe dat moet worden besteed. De enige "voorwaarde" is dat het geld niet wordt uitbetaald aan de medewerker.

4. Ons waterschap doet al veel op het gebied van inzetbaarheidsverbetering van medewerkers. Ook 62-plussers maken gebruik van deze instrumenten. Verwacht de CAO van ons dat wij nieuwe middelen ontwikkelen c.q. dat wij verantwoording afleggen over de wijze waarop wij de premiekorting aanwenden?

Antwoord: Nee dit hoeft niet. CAO-partijen zijn wel mening dat het goed is oudere medewerkers actief te betrekken bij de het bepalen van het aanbod van instrumenten. Ook bestaande instrumenten kunnen hiervoor prima geschikt zijn.

5. In de CAO Waterschappen is bepaald dat de premiekorting in overleg met betrokken medewerkers gebruikt wordt voor de verhoging van de inzetbaarheid van medewerkers. Zijn wij verplicht met individuele medewerkers hierover het gesprek aan te gaan?

Antwoord: CAO-partijen hebben nadrukkelijk bedoeld dat er met oudere medewerkers expliciet wordt gesproken over hun inzetbaarheid. Dit betekent niet dat de medewerker die 62 jaar of ouder is recht heeft op het aanwenden van de premiekorting voor zijn of haar inzetbaarheid.

6. Wij besteden de premiekorting al sinds 2009 aan instrumenten die we specifiek inzetten om de inzetbaarheid van oudere medewerkers te verbeteren. Wij financieren deze instrumenten vanuit een collectieve pot waarin we de premiekortingen storten. Dit betekent dat binnen onze organisatie de premiekorting niet individueel wordt aangewend. De ene medewerker maakt ook meer gebruik van deze instrumenten dan de andere. Mag dit?

Antwoord: Ja, dit mag. U hoeft de premiekorting niet individueel te besteden.