

Vergaderjaar 2005–2006

29 760

Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling)

Nr. 68

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 20 januari 2006

De vaste commissie voor Financiën¹ en de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid² hebben op 14 december 2005 overleg gevoerd met minister De Geus van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris Wijn van Financiën over:

- **de fiscale facilitatie VUT-regelingen (aansluitend Handelingen 2005–2006, nr. 535).**

Van dit overleg brengen de commissies bijgaand stenografisch verslag uit.

¹ Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), Crone (PvdA), Bakker (D66), Hofstra (VVD), De Haan (CDA), Bussemaker (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Halsema (GroenLinks), Kant (SP), Blok (VVD), Ten Hoopen (CDA), ondervoorzitter, Smits (PvdA), De Pater-van der Meer (CDA), Van As (LPF), Tichelaar (PvdA), voorzitter, Koopmans (CDA), Van Vroonhoven-Kok (CDA), Varela (LPF), De Nerée tot Babberich (CDA), Koomen (CDA), Fierens (PvdA), Aptroot (VVD), Smeets (PvdA), Heemskerck (PvdA), Dezentjé Hamming (VVD), Van Egerschot (VVD) en Irrgang (SP).
Plv. leden: Rouvoet (ChristenUnie), Koenders (PvdA), Dittrich (D66), Balemans (VVD), Kortenhorst (CDA), Duyvendak (GroenLinks), Van Gent (GroenLinks), De Krom (VVD), Atsma (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Omtzigt (CDA), Eerdmans (LPF), Noorman-den Uyl (PvdA), Mosterd (CDA), Jan de Vries (CDA), Hermans (LPF), Mastwijk (CDA), Rambocus (CDA), Stuurman (PvdA), Luchtenveld (VVD), Blom (PvdA), Douma (PvdA), Bibi de Vries (VVD), Van Beek (VVD) en Gerkens (SP).

² Samenstelling:

Leden: Noorman-den Uyl (PvdA), Bakker (D66), Bibi de Vries (VVD), De Wit (SP), Van Gent (GroenLinks), Verburg (CDA), Hamer (PvdA), Bussemaker (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Smits (PvdA), voorzitter, Örgü (VVD), Weekers (VVD), Rambocus (CDA), Ferrier (CDA), ondervoorzitter, Huizinga-Heringa (ChristenUnie), Varela (LPF), Eski (CDA), Koomen (CDA), Smeets (PvdA), Douma (PvdA), Stuurman (PvdA), Kraneveldt

(LPF), Hirsi Ali (VVD), Van Hijum (CDA) en Van der Sande (VVD).
Plv. leden: Depla (PvdA), Koşer Kaya (D66), Blok (VVD), Kant (SP), Halsema (GroenLinks), Smilde (CDA), Verbeet (PvdA), Timmer (PvdA), Azough (GroenLinks), Omtzigt (CDA), Visser

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Het is jammer dat de publieke tribune niet gevuld is, want het gaat eigenlijk over een van de hoekstenen van het kabinetsbeleid: de ingreep in VUT, prepensioen en levensloop. Bij gelegenheid van die wetsbehandeling heb ik een inmiddels tamelijk berucht amendement ingediend (29 760, nr. 30). Dat amendement strekt ertoe dat de VUT-regelingen voor de groep 55-plussers die onder het overgangsrecht kwamen en voor wie de oude facilitatie in stand bleef, verplicht het karakter zouden aannemen van de spaar-VUT. Dat amendement is met steun van D66 en met dank aan de hele oppositie aangenomen. Wij hebben onlangs begrepen dat de Belastingdienst die opereert onder verantwoordelijkheid van de staatssecretaris van Financiën, een bepaalde duiding geeft bij de uitleg van de wetstekst die het betreffende amendement bevat. Die uitleg zou zijn als volgt: het amendement werkt alleen als de uitkeringen ingevolge de VUT-regeling op een later tijdstip ingaan dan de overeengekomen datum. Als uitstel in de regeling wordt uitgesloten, komen wij dus niet toe aan toepassing van dat amendement. Uitsluiten van de mogelijkheid tot uitstel heeft dus tot gevolg dat er niet hoeft te worden opgerekt.

(VVD), Algra (CDA), Vietsch (CDA), Van der Vlies (SGP), Hermans (LPF), Van Oerle-van der Horst (CDA), Van Dijk (CDA), Van Dijken (PvdA), Blom (PvdA), Kalsbeek (PvdA), Van As (LPF), Aptroot (VVD), Hessels (CDA) en Van Egerschot (VVD).

Deze duiding is afgegeven door de voorzitter van de kennisgroep pensioenen van de Belastingdienst. Als deze duiding klopt, heeft dat een bizarre consequentie. De oorspronkelijke doelstelling van mijn aangenomen amendement is namelijk om de groep 55-plussers aan te sporen langer door te werken. Dat werd deze mensen in het verleden namelijk niet alleen onmogelijk gemaakt in sommige cao's waarin sprake was van een verplicht ontslag. Het werd ook onaantrekkelijk gemaakt omdat zij, als zij later dan de ingangseleeftijd van de betreffende VUT-regeling stopten met werken, eigenlijk een dief waren van hun eigen portemonnee omdat zij een deel van hun VUT-recht lieten liggen. Mijn amendement strekt er juist toe dat zij recht blijven houden op dat deel van het VUT-recht wat zij in de oude situatie vaak kwijt waren.

Als deze uitleg van de Belastingdienst inderdaad praktijk wordt, is dit het tegendeel van wat met het amendement wordt beoogd. Als een VUT-regeling slechts een alles-of-nietskarakter heeft, betekent dit dat iemand met VUT móet op het moment dat hij de intreedleeftijd bereikt. Hij heeft dan recht op de volledige VUT. Maakt hij daarvan echter geen gebruik en gaat hij een dag later met VUT, dan is hij het hele VUT-recht kwijt. Dat haal ik uit de duiding van de Belastingdienst.

Dat zou de omgekeerde wereld zijn! Uit contacten met het veld hebben wij begrepen dat deze duiding inmiddels al haar werking krijgt in het veld. Aan onderhandelingstafels tussen werkgevers en werknemers wordt het omzeilen van de verplichting tot spaar-VUT een reële optie. Dat zou kunnen betekenen dat VUT-regelingen die nog steeds fiscaal gefacilieerd worden, in de toekomst voor 55-plussers in plaats van een spaar-VUT een alles-of-nietskarakter krijgen. De boodschap aan de werknemers is dan dat zij zo snel als het kan moeten stoppen met werken teneinde niet hun hele VUT-recht te verliezen.

Laat dit niet waar zijn. Die uitleg is strijdig met de geest en met de letter van mijn amendement. Ik vind het onbegrijpelijk dat de voorzitter van de kennisgroep pensioenen van de Belastingdienst dit amendement op deze manier uitlegt. Het is een prikkel voor werkgevers om VUT-regeling te verbouwen, zodat niet wordt bereikt dat mensen langer doorwerken maar juist het tegendeel: zo snel mogelijk stoppen met werken, want anders is de betrokken werknemer volledig dief van zijn eigen portemonnee.

De ontsnappingsroute die nu geboden wordt door de voorzitter van de kennisgroep pensioenen van de Belastingdienst, moet vanavond van tafel. VUT-regelingen in het kader van het overgangsrecht zullen te allen tijde het karakter moeten krijgen van een spaar-VUT, waardoor langer doorwerken loont, of zij worden niet fiscaal faciliteert. Dat is mijn opvatting. Ik vraag de bewindslieden dan ook om conform mijn opvatting handelen. Ik wil daaraan toevoegen dat ik mij niet kan voorstellen dat het kabinet anderszins zou willen beslissen. Juist omdat langer doorwerken van ouderen één van de doelstellingen is van het kabinet, vraag ik mij af hoe de staatssecretaris van Financiën genoeg kan nemen met deze uitleg. Ik heb hierover vorige week schriftelijke vragen gesteld toen ik kennis kreeg van de wijze waarop dit amendement door de Belastingdienst wordt geduid. Dat leek mij een correcte procedure. Het antwoord op de vragen geeft geen uitsluitsel over deze duiding. Sterker nog, er wordt niet uitgesloten dat deze duiding die een omzeiling van het amendement mogelijk maakt, in de toekomst praktijk wordt. Ik vind dat dit wel degelijk uitgesloten moet worden.

In de beantwoording wordt wel een relatie gelegd met het verplicht cao-ontslag. Dat mag op grond van het amendement-Weekers nog tot 2 december 2006. Het is logisch dat indien cao-bepalingen een verplicht ontslag gebieden op een bepaalde leeftijd vóór 65 jaar, er een aansluitende VUT-regeling is.

Als ik het goed zie, is deze relatie niet altijd van belang. Sterker nog, de duiding van de kennisgroep pensioenen van de Belastingdienst maakt het mogelijk dat in VUT-regelingen die nu een vrijwillig karakter hebben, een

pseudo verplichte uittreding komt. Het is geen ontslag, werknemers kunnen nog steeds kiezen om niet gebruik te maken van dat type VUT-regeling, maar men is wel een dief van de eigen portemonnee. Dat staat los van het wel of niet mogelijk maken tot 2 december 2006 van het cao-ontslag. Ik begrijp dat die relatie ten dele gelegd wordt omdat er wel enige connectie is, maar ik vrees dat de duiding door de kennisgroep van de Belastingdienst veel verder reikt dan het mogelijk maken van het overgangsregime in verband met het cao-ontslag. Dat moet vanavond echt van tafel. Dat is de door mij gewenste uitkomst en ik vraag beide bewindslieden daarop te reageren.

Ik prijs de bewindslieden voor het feit dat de antwoorden zo snel gekomen zijn en dat zij beiden hier aanwezig zijn. Ik hoop dat wij dit in harmonie kunnen besluiten. Ik ben hier erg van geschrokken. Deze duiding mag absoluut geen praktijk worden. Ik hoop dat wij vanavond in gemeen overleg met het kabinet tot een krachtige correctie kunnen komen, opdat mijn amendement alleen doet waarvoor het bedoeld is: mensen boven de 55 jaar stimuleren om langer door te werken.

Mevrouw **Koomen** (CDA): Met betrekking tot de interpretatie van het amendement van collega Vendrik wacht ik de reactie van de bewindslieden af.

Ik wil dit overleg aangrijpen om enkele zaken onder de aandacht te brengen. Er is een berichtje gekomen van VNO-NCW waarin iets gezegd wordt over de Wet gelijke behandeling naar leeftijd en over de vraag of regelingen al dan niet voor of na 1 mei 2004 gelden. Misschien kan ik dit bericht even aan een van de ambtenaren geven om ernaar te kijken, in plaats van dat ik het misschien wat onduidelijk formuleer? Ik wil daarop graag een reactie.

Mijn fractie heeft diverse mails gekregen van mensen van 56 jaar of ouder die niet de mogelijkheid hebben om versneld via de levensloopregeling het een en ander op te bouwen om alsnog eerder met werken te kunnen stoppen. Zij vallen vaak onder cao's of juist niet onder regelingen waarin VUT-regelingen zijn omgebouwd tot prepensioenregelingen. Zij hebben dus minder mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Er zijn ook berichten gekomen dat mensen van 56 jaar en ouder niet meer kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. Misschien kunnen de bewindslieden uiteenzetten welke mogelijkheden mensen van 56 jaar en ouder hebben in dit kader? Kan duidelijk aangegeven worden dat de levensloop ook voor die mensen nog steeds toegankelijk is?

De **voorzitter**: Het zijn twee interessante vragen, maar deze punten staan niet op de agenda. Wij kunnen respecteren als het antwoord later volgt.

De heer **Depla** (PvdA): Het is bijna 1 januari en wij moeten concluderen dat het toch nog niet helemaal geregeld is. Ik zeg daar verder niets over. In de politiek heb je er niets aan om je gelijk te halen als je het niet krijgt. Vanwege dit debat heb ik vanochtend een telefoontje gepleegd naar de kring van pensioenspecialisten en gevraagd of men een greep kon doen uit problemen waartegen men aanloopt. Ik heb een hele waslijst gekregen, ik pak er één uit.

Ik begin echter allereerst met het punt van de heer Vendrik. Het lijkt mij duidelijk: langer doorwerken moet lonen. Dat was ook het idee achter het amendement van de spaar-VUT. Als in de praktijk blijkt, dat het amendement het tegendeel bewerkstelligt, hebben wij iets verkeerd gedaan. Wat de techniek betreft, sluit ik mij aan bij de heer Vendrik. Uitgangspunt moet zijn dat langer doorwerken moet lonen. Nu blijkt dat het amendement op een oneigenlijke manier gebruikt wordt om een bepaalde vorm van leeftijdontslag uit te breiden. Dat kan toch niet de bedoeling van het kabinet zijn! Ik ga ervan uit dat de bewindslieden dit probleem uit de wereld helpen.

Onder de tijdsdruk van 1 januari wordt nu fors onderhandeld om regelingen aan te passen. Het gevolg daarvan is dat veel werkgevers bunzig worden, denken dat zij het niet redden en daarom nu de pensioenregeling opzeggen, met de bedoeling om volgend jaar rustig verder te onderhandelen. Men heeft mij verteld dat er 7000 à 8000 regelingen opgezegd worden. Het gaat daarbij om ongeveer 50 000 werknemers. De werkgevers stellen dat zij niet goed kunnen beoordelen of zij straks bovenmatig zijn en dat zij om het zekere voor het onzekere te nemen, de boel maar opzeggen. Men zou kunnen zeggen dat er niks aan de hand is, omdat zij in februari, maart of april de regeling met terugwerkende kracht VPL-proof maken. Er kan echter een probleem ontstaan als iemand in die tussentijd komt te overlijden of naar een andere bedrijfstak gaat, omdat dan onduidelijk is in welke regeling iemand valt omdat er op dat moment geen regeling is. Misschien lost de werkgever het soepel op door iemand onder de oude regeling te laten vallen. Maar wat gebeurt er als de belastinginspecteur langskomt? Is het dan bovenmatig of wordt het geaccepteerd? Kortom, er is veel verwarring en onduidelijkheid. Dat komt ook een beetje omdat de sector te weinig tijd heeft gekregen. Het gaat met name om kleine bedrijven in verzekerde regelingen. Waarom kan de datum van 1 februari niet een beetje naar achteren opgerekt worden opdat mensen makkelijker met terugwerkende kracht de boel kunnen repareren en niet de situatie ontstaat dat veel werkgevers onder tijdsdruk een pensioenregeling opzeggen, met als gevolg dat voor mensen waarbij in de eerste maanden van volgend jaar de situatie verandert, grote onzekerheid ontstaat over de vraag hoe de Belastingdienst daarmee omgaat. Zou het verzoek van mevrouw Koomen om naar 1 maart of 1 april te gaan niet alsnog gehonoreerd worden? Er zijn immers veel problemen in de praktijk. Waarom niet wat meer souplesse? Het kabinet heeft willens en wetens de druk op de ketel gezet. Ik heb daar zo mijn opvattingen over. Het kabinet moet sportief zijn en voorkomen dat die laatste groep mensen in de problemen komt.

Mevrouw **Koomen** (CDA): Ik heb begrepen dat de verklaring voor 1 februari bij de Belastingdienst moet zijn ingeleverd, maar dat men nog niet alle regelingen aangepast hoeft te hebben. Bij mijn weten heeft men daarvoor heel 2006. Dat hebben wij toch duidelijk afgesproken in het debat. Wat is nu precies het probleem? Heeft men problemen om die verklaring vóór 1 februari bij de Belastingdienst in te dienen?

De heer **Depla** (PvdA): De randvoorwaarden voor die verklaring zijn ongewis. Er is onzekerheid bij de werkgevers. Zij kunnen die verklaring wel afgeven, maar zij zijn er niet zeker van dat zij aan de eisen voldoen. Zij kiezen daarom de gemakkelijkste weg en zeggen gewoon de pensioenregeling op. De kring van pensioenspecialisten kwam met het bericht dat ongeveer 8000 werkgevers op dit moment overwegen de pensioenregeling op te zeggen en dat zelfs een deel daarvan dit al heeft gedaan. Het betreft ongeveer 50 000 mensen. Waarom kunnen wij die mensen niet wat meer ruimte geven om te voorkomen dat wij begin februari weer om de tafel zitten en moeten constateren dat er veel onduidelijkheid bestaat? Ik zie verschillende dramatische gevallen, bijvoorbeeld mensen die van baan hebben gewisseld of mensen waarvan een partner is overleden.

Staatssecretaris **Wijn**: Wat betekent het woord bunzig?

De heer **Depla** (PvdA): Bunzig zijn, betekent iets tegenhouden of afhouden. Ik zoek het op in het woordenboek.

De **voorzitter**: Bunzig is een moeilijk woord voor recalcitrant.

Minister **De Geus**: Voorzitter. Het is een verrassing dat wij hierover vanavond met elkaar spreken, want het is echt in de laatste dagen opgekomen. Wij hebben geprobeerd zoveel mogelijk schriftelijk duidelijkheid te geven op de gerezen vragen. Als die duidelijkheid niet afdoende is, willen graag meewerken om vandaag in dit debat opheldering te kunnen geven. Wij hopen dat een overzichtelijke situatie de uitkomst van dit debat is. Ik zal daaraan een bijdrage geven door even iets te zeggen over het leeftijdsontslag. De hamvraag van de heer Vendrik over de interpretatie van de kennisgroep Belastingdienst zal uiteraard door de staatssecretaris van Financiën worden beantwoord. Ik zal ook kort ingaan op de vragen van mevrouw Koomen en de heer Depla.

Ter voorbereiding van dit overleg hebben wij goed gekeken hoe het zit met de wet die leeftijdsdiscriminatie verbiedt. Die wet is op 1 mei 2004 ingegaan. Daarop is een amendement gekomen dat de mogelijkheid gaf om in cao's die op dat moment nog liepen, het functionele leeftijdsontslag te laten staan, ook vanwege het feit dat sommige mensen tegen die datum aan zaten, et cetera. Dat betekent dat een cao die vóór 1 mei 2004 een bepaling bevatte dat het dienstverband met een werknemer werd beëindigd op het moment dat het recht op een VUT- of pensioenuitkering kon worden aangevraagd, een uitloop had om aangepast zijn voor 2 december 2006. Maar als zo'n cao al vóór 2 december 2006 wordt aangepast, is vanaf het moment van de aanpassing de oude bepaling niet meer geldig en kan dus niet meer worden voortgezet. De overgangstermijn is niet voor iedereen tot 2 december 2006, maar tot het moment waarop de cao vernieuwd wordt of tot uiterlijk 2 december 2006.

Van alle cao's die wij registreren, hebben wij een steekproef getrokken van 125 cao's. Daaruit blijkt dat 84 van de 125, dus voor tweederde van de werknemers, al gewijzigd zijn. Daar doet zich dit al niet meer voor. In een nog groter aantal – 96 van de 125 – is er een principeakkoord bereikt, op grond waarvan ook de formele wijziging van die cao's zal volgen. U kent de praktijk ten deze. Dat betekent een score van 80%.

Ik wil niet vooruitlopen op het antwoord van collega Wijn, maar de problematiek zoals die uit de interpretatie zou kunnen voortkomen, is feitelijk al in 80% van de cao's ingehaald door de praktijk, omdat die zijn aangepast dan wel binnenkort formeel aangepast zullen worden op grond van het feit dat er al een principeakkoord is. Voor de overige 20% ligt het voor de hand dat dit in de resterende periode tot aan 2 december 2006 zal gebeuren.

Dat is de context van de Wet op de leeftijdsdiscriminatie. Eerlijkheidshalve moet ik toegeven dat bij de bespreking van het amendement van de heer Vendrik de interferentie met de Wet op de leeftijdsdiscriminatie c.q. met deze interpretatieproblematiek eigenlijk niet aan de orde geweest is. Niemand heeft daarbij stilgestaan, dus het is goed dat wij nu helderheid geven over deze zaak. Het probleem is in zijn omvang van een heel andere orde dan wellicht tot op dit moment de perceptie is. Ik heb daarvoor de onderbouwing gegeven.

Het berichtje van VNO-NCW, waarover mevrouw Koomen sprak, nemen wij graag mee voor nader beraad. Het lijkt mij goed om daarop schriftelijk te antwoorden.

Verder sprak mevrouw Koomen over de groep 56-plus die niet meer zouden kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. Het is nooit de bedoeling geweest om een bepaalde groep werknemers uit te sluiten. Dat is feitelijk ook niet gebeurd. In het kader van het overgangsrecht is er wel een cohort voor wie het niet meer mogelijk was om de bestaande VUT- en prepensioenregelingen voort te zetten maar die toch 50-plus is. Dit is de groep 50- tot 55-jarigen. Die heeft een extra faciliteit gekregen. Het is echter niet zo dat de groep die daar in jaren boven zit, bekort is op de bestaande faciliteit.

De volgende vraag is, wat voor zin het voor die mensen heeft om deel te nemen aan de levensloopregeling. Die zin kan er zijn. Iedereen kan het op

een gegeven moment doen, maar het motief om daarmee een alternatief te creëren voor VUT- of prepensioen, is bij die mensen minder aan de orde, omdat het fiscaal gesproken mogelijk is om de regeling voort te zetten. Ik wil hier klip en klaar zeggen dat de regeling niet ontoegankelijk is voor deze mensen. Wij zullen ervoor zorgen dat dit goed vermeld staat in de informatie die wij geven.

De heer **Depla** (PvdA): De levensloopregeling is ook een verkapte terugkeer van het sparen voor een lijfrente tot 12%. Mensen boven de 55 zullen niet meer zo snel tussentijds op verlof gaan, want daarvoor kunnen zij niet zoveel sparen. Wij lopen natuurlijk het risico dat deze regeling vooral gebruikt wordt om maximaal de belastingaftrek vol te sparen. Of zie ik dat verkeerd?

Minister **De Geus**: Natuurlijk kunnen wij een heel debat wijden aan eventuele gedragsreacties. Het springende punt was of de regeling als zodanig toegankelijk is voor mensen boven de 56 jaar. Het moge duidelijk zijn dat er in iedere leeftijdscohort gedragsreacties zijn die erop gericht zijn om het voordeel te maximaliseren. Daarmee is ook niet mis, onder het motto «it is all in the game».

De staatssecretaris zal ingaan op de fiscale en uitvoeringstechnische merites van de casus van de heer Depla. Ik wil die cijfers niet betwisten, maar kan die ook niet bevestigen. De cijferopstelling van de heer Depla geeft aan dat het gaat om werkgevers met gemiddeld zeven werknemers. Het gaat om kleine ondernemingen met regelingen bij verzekeraars. Een pensioenregeling die eenzijdig opzegbaar is, dat is nogal wat. Dat is niet altijd het geval. Er zijn verschillende varianten in het veld. De enige reden waarom daar nu nagedacht en onderhandeld wordt, is omdat de deadline dichterbij komt. Dat moge duidelijk zijn. Het verschuiven van die deadline lost het probleem niet op. Het is goed als de staatssecretaris op de andere vragen ingaat.

De heer **Depla** (PvdA): Pensioenregelingen worden nu opgezegd om een en ander over die deadline heen te schuiven.

Ik geef nog even de betekenis van het woord bunzig: bunzig is mogelijk verwant met bunzing, symbool van de vreesachtige; bevreesd, afkering iets te ondernemen. Zonder het woordenboek zaten wij al goed.

Staatssecretaris **Wijn**: Ik heb weer wat geleerd, mijn complimenten aan de heer Depla.

Ik ben het zeer met de heer Vendrik eens dat het heel naar is als iemand op een bepaald moment moet kiezen om met VUT te gaan en indien hij dat niet doet, er eigenlijk maar een oplossing is, namelijk doorgaan tot 65 jaar. In een aantal gevallen is dat inderdaad zo, ook nu al. Hoe zit dat nu straks?

Minister De Geus heeft terecht opgemerkt dat in een aantal cao's die mogelijkheid nog bestaat. De kennisgroep past het amendement goed toe. Ik heb het amendement juridisch bekeken. Er staat namelijk: «indien de uitkeringen die ingevolge deze regeling worden gedaan met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen worden herrekend, ingeval de uitkeringen later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde ingangsdatum.» Omdat het op deze manier geformuleerd is, zit daarin voor een inspecteur van belasting geen afwegingsmoment meer. Het is gewoon een digitale «ingeval». Naar de letter van de wet heeft de kennisgroep hier gelijk. Volgens de heer Vendrik zit er ook een geest achter het amendement.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dit punt is destijds niet ter sprake geweest, omdat er op dat moment geen VUT-regelingen waren waarbij sprake was van een alles-of-nietsregeling. Indien iemand langer door-

werkte dan de intrede leeftijd, was hij in de klassieke VUT-regelingen een deel van het VUT-recht kwijt. Bij mijn beste weten waren er geen VUT-regelingen die het karakter hadden van alles of niets, te weten: iemand doet op de eerste dag van de regeling mee of hij verliest hij het volledige recht daarop voor de duur van de VUT-periode. Dat type regelingen was er volgens mij niet. Het amendement bevat niet de verbijzondering dat het alleen gaat om VUT-regelingen waarbij de keuze op welk moment men wil uitreden, aan werknemer is. Dat gold namelijk voor alle regelingen.

Staatssecretaris **Wijn**: Ik moet mijn opmerking beter formuleren. Ik weet ook niet honderd procent zeker of dat zo is, ik weet wel dat er voorbeelden zijn dat iemand een dief van zijn eigen portemonnee kan zijn als hij niet kiest voor VUT op een bepaalde leeftijd maar doorwerkt. Ik vind het overigens zeer knap van de mensen op het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat zij op een achternamiddag 125 cao's hebben doorgepluisd. Dat is geen geringe klus!

Minister **De Geus**: Dat doen wij periodiek.

Staatssecretaris **Wijn**: Dat is nog beter.

Met de uitleg van de wettekst als zodanig door de kennisgroep is niks mis. Dat is het punt dat ik wil maken.

Minister De Geus heeft al gezegd dat door de Wet gelijke behandeling er geen alles-of-niets-VUT-aanbod meer gedaan mag worden, dat dit al behoorlijk uitgefaseerd is en dat het op 2 december 2006 helemaal voorbij is.

Wij staan eigenlijk nog maar voor één vraag. Zou je iets moeten veranderen aan de huidige wet, of moet je dit accepteren? Een verandering van de wet betekent dat ingegane VUT-uitkeringen belast worden met de extra heffing van 26%. Dit is namelijk het automatische gevolg als cao's waarin het alles-of-nietsmoment toch nog zit, niet VPL-proof geacht worden. Als een cao niet VPL-proof is, vallen alle VUT-keringen die in die sector worden gedaan onder de extra heffing van 26%. Als men dat zou willen, ontstaat er een ongelooflijk gedonder. Nu kan het wetstechnisch niet meer en dat is heel vervelend. Dan kan pas gebeuren als er een wijziging op het amendement-Vendrik c.s. gecreëerd wordt. Die wijziging zou moeten luiden: als er toch een alles of niets moment in een cao zit, dan deugen de VUT-uitkeringen die daaronder vallen niet meer. In dat geval is de bijheffing van 26% van toepassing. Dat kan alleen bij wet geregeld worden. Op basis van een AMvB of een regeling kan geen extra heffing worden toegepast. Als wij dat zouden willen, moet dat heel snel per wet gebeuren. Dat redder wij niet meer voor 1 januari 2006. Eerdere discussies met de heer Vendrik over het leerstuk terugwerkende kracht hebben mij geleerd dat hij vermoedelijk zal zeggen dat hij niet gecharmeerd is van extra belastingheffing met terugwerkende kracht. Bovendien kan men cao's waarin dat alles of niets moment nog zit, op deze korte termijn nog aanpassen. Een werkgever met een VUT-regeling die nog niet aan VPL is aangepast, moet 26% betalen. De cao moet collectief worden aangepast. De werkgever had daarop niet kunnen anticiperen. Dat maakt het heel complex. Minister De Geus wees erop dat 80% van de cao's al aangepast is en dat het bij 80% van de resterende 20% goed zit. Het gaat dus om een klein aantal en om een lichte van één jaar. Tenzij er nu wetstechnische capriolen uitgehaald worden waarvan ik zeg dat dit nogal wat is, vrees ik dat het daar inderdaad het geval is. Ik weet dit pas sinds begin deze week omdat ik de antwoorden op de vragen van de heer Vendrik afgeparafeerd heb. Het is inderdaad een vervelend effect.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Volgens mij wordt de verwarring veroorzaakt door het feit dat er een misverstand lijkt te zijn over het verplichte

pensioenontslag en wat dit betekent in de relatie tot de VUT-regelingen en mijn amendement. Ik vrees dat de uitleg van de Belastingdienst veel verder reikt dan het faciliteren van die VUT-regelingen die tot 2 december 2006 hangen aan het pensioenontslag zoals geregeld bij cao. Ik vrees dat die uitleg een generieke werking heeft. Dat signaal komt ook uit het veld. Mij is ter ore gekomen dat aan de onderhandelingstafels door werkgevers wordt gezegd: wij hebben geen zin in het amendement-Vendrik c.s. Dat is allemaal gedoe. Er lopen ook types rond in de pensioenwereld die er allemaal geen trek in hebben. Zij vinden het lastig en een hoop gelazer. Zij zien een ontsnappingsmogelijkheid. Als zij mensen een alles-of-nietskeuze bieden: op dag één meedoen en anders wegwezen en zien wij je nooit meer terug aan het VUT-loket. Op die manier ontstaan er nieuwe VUT-regelingen die een alles-of-nietskarakter hebben. Dat gebeurt op dit moment in het veld op basis van een mededeling van de voorzitter van de kennisgroep pensioenen van de Belastingdienst.

Staatssecretaris **Wijn**: VUT betekent automatisch ontslag. Iemand die met VUT gaat, wordt ontslagen. Dat gaat altijd samen. Op het moment dat het een ontslag is dat ingaat tegen de regels met betrekking tot de Wet gelijke behandeling en met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie, mag op grond daarvan niet worden ontslaan. Dan kan iemand ook niet in de VUT komen, want dat kan alleen maar met ontslag. Ergo, het is blufpoker die juridisch incorrect is.

De heer **Vendrik**: Ik probeer even tot mij te laten doordringen wat de staatssecretaris precies zegt. Volgens mij staat het gewoon los van elkaar. Het verplichte ontslag van een werknemer uit de cao halen, is één ding, maar een VUT-regeling aanbieden aan werknemers is een kwestie van sociale partners. Binnen een aantal kaders zoals vastgelegd in de Wet VPL wordt er fiscaal gefacilieerd. Laat mij het anders zeggen. Ik ben werkgever. Waarom zou de staatssecretaris mij op basis van deze uitleg van de Belastingdienst kunnen verhinderen dat ik de VUT-regeling verbouw voor mijn werknemers boven de 55 en wel zodanig dat ik tegen mijn werknemers zeg: vrienden, als jullie 60 worden, moeten jullie op de eerste dag eruit en doen jullie dat niet, dan zie ik jullie niet meer terug bij deze VUT-regeling? Wie belet mij dat? Wie maakt het mij onmogelijk om mijn werknemers zo'n type VUT-regeling aan te bieden? Volgens mij is dat VPL-proof. Geen spaar-VUT, wel alles of niets, dan zit ik binnen de uitleg van de kennisgroep. Ik dwing werknemers niet om ontslag te nemen, het is hun eigen keuze. Ik maak die keuze even absurd: op de dag dat iemand zestig wordt, kan hij eruit met de maximale uitkering, maar als hij weg wil met zestig jaar en één dag krijgt hij geen enkele uitkering en heeft hij geen recht meer op VUT. Verplicht ontslag in de cao en dat type VUT-regelingen staan los van elkaar. Ik zie nergens, ook niet in de uitleg van de staatssecretaris, hoe het beleid van het kabinet en de uitvoering door de Belastingdienst mij als werkgever zouden verhinderen de VUT-regeling zo om te bouwen. Dat hebben werkgevers en pensioenfondsen verdomd goed begrepen. Dan zijn zij af van mijn lastige amendement. Zij hebben allemaal geen zin om langer doorwerken mogelijk te maken. Zij vinden het ingewikkeld en lastig. Het is een ontsnappingsroute die voorbijgaat aan het cao-ontslag.

Staatssecretaris **Wijn**: In de VUT-regeling zelf mag geen leeftijdsdiscriminatie zitten. In de VUT-regeling kan niet staan dat iemand op zijn 63ste een andere VUT-regeling krijgt dan op zijn 64ste of op zijn 62ste. Dat mag dus niet. Dat is leeftijdsdiscriminatie. Door uit de cao's het verplichte ontslag te halen, wordt automatisch de keuzemogelijkheid geïntroduceerd voor de ingangsdatum van VUT/prepensioen. Daarnaast is er het ontslagrecht. Als men in het ontslagrecht gedwongen wordt om eruit te gaan op een bepaalde leeftijd, kan men dat ontslag aanvechten op grond van leeftijds-

discriminatie. De VUT-kant is geregeld omdat die leeftijdsdiscriminatie niet meer in de cao's mag staan. De ontslagkant is geregeld doordat dit via het arbeidsrecht loopt. In de VUT-regeling mag dus geen leeftijdsdiscriminatie opgenomen worden, waardoor het op ene leeftijd veel aantrekkelijker wordt om met VUT te gaan dan op de andere leeftijd. Dat is dan weer VUT-rechtelijke leeftijdsdiscriminatie.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Waarom legde de staatssecretaris dan zoveel nadruk op een bijzin in mijn amendement: ingeval de uitkeringen later ingaan dan op de in de regeling vastgestelde datum? De staatssecretaris leek te suggereren dat deze bijzin door de voorzitter van de kennisgroep van de Belastingdienst wordt gebruikt om te zeggen dat het alleen om die regelingen gaat die werknemers een werkelijke keuze bieden van het moment waarop zij uittreden. In dat geval moet de regeling voldoen aan de vereisten van de spaar-VUT. Als een regeling echter maar één keuzemoment heeft, namelijk het moment waarop iemand de entreeleeftijd bereikt, geldt het amendement over de spaar-VUT niet. Nu lijkt de staatssecretaris het echter toch weer anders te bedoelen.

Staatssecretaris **Wijn**: De regeling mag niet één keuzemoment bevatten. Dat wordt juist uitgefaseerd vanwege de Wet gelijke behandeling. De Belastingdienst gaat niet controleren of er sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Dat zit in het civielrechtelijk arbeidsrecht. De Belastingdienst heeft alleen te maken met de clause wanneer de uitkeringen ingaan en of het VPL-proof is. In de cao mag arbeidsrechtelijk helemaal niet meer komen te staan dat er maar één keuzemoment is. Dus als er één keuzemoment in de cao staat, is er inderdaad een probleem voor die uitsterfconstructie waarvan minister De Geus aangeeft dat die zeer beperkt voorkomt. De heer Vendrik heeft gelijk dat dit zeer vervelend is. Als straks dat keuzemoment niet meer in de cao's staat, kunnen er geen verschillende VUT-regelingen op verschillende leeftijden zijn en kan die situatie zich niet meer voordoen. Mocht die situatie zich toch voordoen, kan men naar de arbeidsrechter gaan op grond van het feit dat men gediscrimineerd wordt op basis van leeftijd.

De heer **Depla** (PvdA): Dat compliment heeft de staatssecretaris dan binnen vanavond. De staatssecretaris spreekt over een kleine groep, maar 20% van alle werknemers is veel.

Staatssecretaris **Wijn**: Dat antwoord weet minister De Geus.

De heer **Depla** (PvdA): Kan er over twee maanden iemand komen waarbij het voorbeeld van de heer Vendrik aan de orde is? Dat moet dus eigenlijk niet kunnen! Kan de staatssecretaris dat beloven of niet, anders begin ik toch weer bunzig te worden. Dan is de redenering geweldig geweest, maar is de werkelijkheid anders. Als de redenering van de staatssecretaris inderdaad klopt, moet de situatie die de heer Vendrik schetst niet meer kunnen voorkomen.

Staatssecretaris **Wijn**: Na 2 december 2006 kan dat inderdaad niet meer. Voor 2 december 2006 kan het alleen gebeuren in die gevallen waarvan minister De Geus straks het aantal zal noemen. Het is echter niet de verantwoordelijkheid van de Belastingdienst om dit te controleren. Die ligt bij de cao-partners en bovendien is er een arbeidsrechtelijke kant. Leeftijdsdiscriminatie is het domein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dat is een ander domein dan het VUT-domein. Het hoofdantwoord op de vraag van de heer Depla luidt dat het dan inderdaad niet meer voorkomt, tenzij men zich niet aan de wet houdt.

Minister **De Geus**: De steekproef die periodiek wordt getrokken, gaat over 125 cao's. Dat is niet het hele veld, maar die 125 cao's zijn wel representatief. Het is een goed gebruik om deze cao's te testen. Het blijkt dat 84 cao's al formeel gewijzigd zijn, terwijl voor 96 al overeenstemming bereikt is over de wijziging. Als een cao gewijzigd is na 1 mei 2004, mogen daarin op grond van de Wet leeftijdsdiscriminatie geen ontslagbepalingen meer staan vóór 65 jaar. Het is niet zo dat geen enkele cao die bepaling niet meer bevat. Ik heb in dit debat niet gezegd dat al die cao's op dit punt zijn aangepast. Ik heb gezegd dat het overgangsregime vanuit de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd niet toestaat dat cao's die sindsdien hernieuwd zijn, een discriminerende bepaling hebben. Als er nog fouten in de cao's zitten, moeten mensen een civielrechtelijk actie ondernemen. De wet stelt eisen aan cao's, op het moment dat de cao in strijd is met de wet, kan er civielrechtelijk actie ondernomen worden.

Welke cao-partij heeft belang bij afspraken die contra legem zijn? Uiteindelijk zit men dan zelf met de gebakken peren, want de rechtsacties zijn niet mals. De verwachting is dat de 20% van de cao's die nog niet gewijzigd zijn, in de loop van dit jaar of volgend jaar gewijzigd zullen worden. Op een enkeling na, zijn er geen cao's met een langere looptijd dan ruim 2,5 jaar. De termijn waarin zo'n bepaling gesolveerd wordt, is gesteld op maximaal 2 december 2006. Ook al zou die bepaling er nog een instaan en al zou de cao dan nog niet hernieuwd zijn, is die bepaling vanaf dat moment contra legem. De link met het fiscale regime is dat de fiscale inspecteurs hebben gezegd dat, als er sprake is van een ontslag op grond van een contract en er geen keuzevrijheid is voor betrokkene in een fiscale regeling, daarop een andere fiscale toets ligt dan wanneer die keuzevrijheid er wel is. Zoals de staatssecretaris zegt, is de VUT-regeling zelf arbeidsrechtelijk onzuiver als daarin maar één moment wordt aangedient. Als de VUT-regeling maar één moment aandient, is die vanuit het amendement-Vendrik onzuiver. Het een sluit dus op het ander. De mensen van de Belastingdienst hebben gezegd als, er vanuit het contract geen keuzevrijheid is en er wel een ontslagdatum en daarmee een VUT-datum is, de toets of het fiscaal wel of niet zuiver zijn van een heel andere orde is. Dit probleem faseert zichzelf uit. Het bestaat nu al niet meer in 80% van de cao's en uiterlijk 2 december 2006 is het helemaal voorbij.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Voor alle helderheid, als het gaat om de fiscale bril die wordt opgezet bij die VUT-regelingen die hangen aan het verplicht pensioenontslag en de overgangsregeling, vind ik dat jammer, maar dat is niet de big issue. Ik ben bang dat de duiding van de Belastingdienst zoals die tot mij is gekomen, een zelfstandige werking heeft voor VUT-regelingen die helemaal losstaan van wat er de cao is geregeld met betrekking tot een verplicht ontslag.

De staatssecretaris zegt dat het niet zo kan zijn dat VUT-regelingen die in het kader van cao's worden aangeboden en waarin dat verplicht ontslag niet meer voorkomt of überhaupt nooit voorkomt, ontsnappen aan de verplichting van mijn amendement. Zo begrijp ik hem. Als dat inderdaad zo is, is die helderheid nu gegeven. Als dat inderdaad zo is, rest mij nog een vraag. Kan het zijn dat de Belastingdienst toch een andere indruk heeft gewekt? Er is door de voorzitter van de kennisgroep pensioenen van de Belastingdienst ook informatie verstrekt, bijvoorbeeld aan een grote pensioenverzekeraar, waarin wel degelijk de suggestie werd gewekt dat VUT-regelingen met een verplicht uittreden aan het begin van de regeling, VPL-proof zijn. Ik begrijp dat wij vanavond heel helder met elkaar hebben afgesproken dat, mocht dit al het geval zijn, dit nooit de bedoeling van het amendement geweest is en ook niet de bedoeling zal zijn. Dan zijn wij een stap verder want dan is die onhelderheid van tafel.

Als de staatssecretaris zegt dat hij het niet gaat controleren, is nog wel de vraag...

Staatssecretaris **Wijn**: Voorzitter. Ik hoor nu drie zinnen die beginnen met als. Zo kan ik het niet meer volgen. Het moet wel even stap voor stap. Als niet, dan dat, als dat, dan dit, zo schieten wij niet veel op.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Mijn eerste vraag betrof de helderheid dat mijn amendement op geen enkele manier omzeild kan worden, met uitzondering van die VUT-regelingen die onder dat pensioenontslag hangen, verplicht in de cao. Daarvoor geldt die overgangsregeling. Voor alle overige VUT-regelingen die vallen onder het overgangsrecht, kan de verplichting tot het bieden van een spaar-VUT niet omzeild worden?

De **voorzitter**: Is de vraag duidelijk, mijnheer de staatssecretaris?

Staatssecretaris **Wijn**: De Belastingdienst toets één ding, namelijk of een VUT-uitkering of een VUT-opbouw VPL-proof is. Dat toetst de Belastingdienst. Dat betekent dat de Belastingdienst ook zal toetsen aan uw amendement, mijnheer Vendrik. De Belastingdienst toetst echter niet of een en ander ook arbeidsrechtelijk in overeenstemming is met de Wet gelijke behandeling. Cao's die niet arbeidsrechtelijk-proof zijn, bestaan na 2 december 2006 formeel niet meer. Komt zo'n situatie toch voor, dan kijkt de Belastingdienst alleen of iets VPL-proof is. Er wordt dus niet getoetst aan de Wet gelijke behandeling. Dat is onze competentie niet. Wij toetsen ook niet aan het arbeidsrecht. Dat is ook onze competentie niet. Het zal in de praktijk kunnen voorkomen, als men zich niet aan de wet houdt. Dat kan worden aangepakt. Wij kunnen niet toetsen of een cao voldoet aan criteria van leeftijdsdiscriminatie. Wij toetsen of voldaan wordt aan het amendement van de heer Vendrik. Dat amendement laat verder geen onduidelijkheid bestaan over het feit dat een spaar-VUT moet kunnen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Alle regelingen voldoen dus aan mijn amendement met uitzondering van die regelingen die vallen in het overgangsrecht in verband met pensioenomslag-cao's?

Staatssecretaris **Wijn**: Zelfs die kunnen theoretisch aan uw amendement voldoen, mijnheer Vendrik. Uw amendement gaat helemaal niet over de zaken die tegen leeftijdsdiscriminatie gaan. Wat u nu zegt, kan ik niet zo hard onderschrijven. Men voldoet aan uw amendement. U zegt dat het betekent dat er geen keuzemoment meer kan zijn. Dat zegt uw amendement echter niet. Uw amendement zegt dat men de mogelijkheid moet hebben om de VUT niet kwijt te raken als men doorwerkt; uw amendement maakt de spaar-VUT mogelijk. Dat doet het amendement en daar toetsen wij aan. Wij toetsen dus of de VUT VPL-proof is. Wij toetsen niet aan de Wet gelijke behandeling. U haalt dat steeds door elkaar, mijnheer Vendrik.

In de praktijk zal het een stuk anders liggen, omdat VUT ontslag impliceert. Dat ontslag mag nooit ingaan tegen de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Er kan geen suggestie gewekt zijn door de kennisgroep. Ik zie graag die tekst. De kennisgroep zal zich nooit uitlaten over vragen met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie.

De heer **Vendrik** (GroenLinks). Dat begrijp ik.

Staatssecretaris **Wijn**: Er kan ook geen suggestie gewekt zijn over leeftijdsdiscriminatie, er kan hooguit niets over gezegd zijn. Dat wil niet a contrario zeggen dat men dus leeftijdsdiscriminatie goedkeurt. Onze kennisgroep zal zich daarover niet uitspreken, dat zal in het arbeidsrecht moeten gebeuren. De kennisgroep heeft die suggestie niet gewekt, kan die suggestie niet gewekt hebben en kan ook niet de bedoeling hebben gehad om die suggestie te wekken. Het is gewoon bluf van partijen aan de onderhandelingstafel.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ik hoopte dat het zo was. Daarom is het goed om vanavond absolute helderheid te krijgen. Ik probeer erg goed naar de staatssecretaris te luisteren, maar ik blijf even zeuren, want ik krijg het niet helemaal scherp op het netvlies. Is het uitgesloten dat een VUT-regeling wordt verbouwd en vervolgens een alles-of-nietskarakter krijgt? Is dat werkelijk uitgesloten?

Staatssecretaris **Wijn**: Dat is fiscaal niet uitgesloten, maar arbeidsrechtelijk wel. Daarop gaat de Belastingdienst niet toetsen, dat moet de arbeidsrechter doen. Een vakbeweging hoeft dat ook niet te accepteren, want het mag niet.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Waarom maken wij het zo ingewikkeld? Waarom kunnen wij niet met elkaar afspreken dat een VUT-regeling onder het overgangsregime alleen dan VPL-proof is onder de conditie dat er een keuzevrijheid geldt voor de werknemer en dat hijzelf het moment van uittreden mag kiezen. Dat kan nooit in een alles-of-nietsstelsel aan een werknemer persoon worden voorgehangen.

Staatssecretaris **Wijn**: Wij hebben er ook niet voor gekozen om de VUT tout court te verbieden. Wij hebben ervoor gekozen om de VUT door middel van een heffing extra onaantrekkelijk te maken. Vanuit de fiscaliteit gaan wij echter niet zo ver dat wij expliciet de contractsvrijheid aantasten.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Het gaat niet om contractvrijheid. Ik kom niet aan die contracten en de staatssecretaris ook niet en dat is heel verstandig. Wij gaan echter wel over de vraag onder welke condities de overheid fiscale steun biedt. Een van de condities is spaar-VUT. Volgens mij vloeit daaruit automatisch voort een volledige vrijheid van de werknemer om te kiezen op welk moment hij wil uittreden. Het zou toch raar zijn als wij een fiscale facilitering toestaan aan regelingen waarbij die vrijheid volstrekt niet meer bestaat. Dat zou toch absurd zijn?

Staatssecretaris **Wijn**: Die vrijheid bestaat ook niet meer op basis van het arbeidsrecht. Dat gaan wij fiscaal dus niet regelen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Maar dat is toch de geest van het amendement? Dat is toch vanzelfsprekend?

Staatssecretaris **Wijn**: Mijnheer Vendrik, zo werkt het niet bij belastingen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks). Zo werkt het wel bij belastingen.

Staatssecretaris **Wijn**: Nee, zo werkt het zeker niet. Wij hebben hier een VPL-kader. Dat VPL-kader is duidelijk. Het blijkt dat een spaar-VUT moet kunnen en gewoon te regelen is. Als er in de cao afspraken gemaakt worden die niet deugen, is dat niet omdat zij fiscaal niet deugen, maar omdat zij arbeidsrechtelijk niet deugen. Wat de heer Vendrik wil vermijden, kan wel vermeden worden, maar niet langs de weg van de belastinginspecteur maar langs de weg van de arbeidsrechter. Daarmee kan het horrorscenario dat de heer Vendrik schetst, zich niet voordoen. De verwarring ontstaat omdat er werkgevers zijn die dit niet trekken, althans dat zegt de heer Vendrik. Als dat inderdaad zo is, kan ik mij voorstellen dat die werkgevers bluffen. Daaraan kunnen wij fiscaal verder niets doen. Wij kunnen er fiscaal ook niets aan doen als mensen ontslag forceren op grond van onverenigbaarheid van karakters. Ik wil ook niet dit een escape wordt voor de VUT. Dit is ook een zaak voor de arbeidsrechter. Wij moeten de domeinen niet door elkaar halen.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Wij zijn al een heel eind gekomen. Als wij hier de spelregels bepalen voor de fiscale steun, grijpen wij niet in in de contractvrijheid. Wij conditioneren wel de fiscale steun. Dat is een ander chapter dat daar niet automatisch bij hoort. Dat is de geest van mijn amendement: gij, werkgevers en werknemers, zult alleen nog voor oudere werknemers VUT-regelingen afspreken, waarbij vrijheid van uittreden geldt en vanzelfsprekend geen verplichting.

Staatssecretaris **Wijn**: Dat is dus al geregeld in het arbeidsrecht.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Dat zou ook fiscaal geregeld moeten zijn. Het is toch vanzelfsprekend dat het amendement zo wordt geduid! Vervolgens geldt dat niet alleen sprake is van vrijheid van de werknemer om het moment van uittreden te kiezen, maar ook dat hoe later hij uittreedt, hoe hoger de VUT-uitkering is.

Staatssecretaris **Wijn**: Dat tweede punt regelt uw amendement, mijnheer Vendrik. Het eerste punt is al geregeld in het arbeidsrecht.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Mag ik nog een vraag stellen, voorzitter?

De **voorzitter**: Dan wel graag een andere vraag, want het is nu steeds een herhaling van zetten.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Het is goed dat materieel de situatie bereikt wordt die ik wens. Ik hoop dat er door het departement krachtig op wordt toegezien dat het allemaal goed landt en dat er gecommuniceerd wordt in de richting van werkgevers en pensioenfondsen die mogelijk denken dat er een escape is voor de spaar-VUT.

Staatssecretaris **Wijn**: Materieel wordt inderdaad geregeld wat de heer Vendrik wil. Helaas wordt het niet materieel geregeld voor het beperkte aantal cao's waarvoor op grond van het amendement-Weekers (en waar de heer Vendrik vóór gestemd heeft) het overgangsrecht geldt.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Daaraan hoeft de staatssecretaris mij niet te herinneren. Dat is een kleine zonde, dat geef ik eerlijk toe.

Staatssecretaris **Wijn**: Precies, wij kijken allebei naar onze eigen consistentie. Dus het wordt geregeld, zij het niet voor dat overgangsrecht. Fiscaal regelt het amendement inderdaad de spaar-VUT. De Belastingdienst begeeft zich principieel niet op het terrein van de bevoegdheden van de arbeidsrechter. Wij willen desnoods wel ergens bekendmaken dat het arbeidsrecht leeftijdsdiscriminatie verbiedt en dus verbiedt dat iedereen standaard op een bepaalde leeftijd ontslag moet nemen om voor VUT in aanmerking te komen. Dat willen wij vast wel ergens schrijven. Bovendien staat het al in de Wet gelijke behandeling. Wij willen best een voetnoot plaatsen of verwijzen naar die wet. Wij gaan dat echter niet handhaven. Nogmaals, mijnheer Vendrik, wat u wilt bereiken, wordt bereikt. Op het moment dat stelselmatig iedereen toch op een bepaalde leeftijd wordt ontslagen om daarmee de fiscale wetgeving te ontlopen, zal de inspecteur dat beschouwen als fiscale wetsontduiking. Wij hebben dat al met elkaar besproken. Dat hoort bij de casus van een bedrijf dat alle VUT-premies in een pot gooit en die via gouden handdrukken wegwerkt, waardoor de facto de VUT wordt omzeild maar het toch gebeurt.

Minister **De Geus**: Er is een paar keer gesproken over leeftijdsdiscriminatie via cao's. Ik kan alleen maar beamen wat de staatssecretaris daarover heeft gezegd. Het amendement is niet ingegaan op het krachtenveld

dat het niet alleen de werknemers zouden kunnen zijn die een keuzevrijheid hebben om op een bepaald moment uit te treden, maar dat er omgekeerd sprake kan zijn van een werkgeversbelang om die keuzevrijheid van die werknemers via nieuwe VUT-regelingen zodanig in te perken dat daarmee een alles-of-nietsituatie wordt geboden. Vanuit de fiscaliteit verklaart het amendement de regeling die in zichzelf geen mogelijkheid heeft voor actuariële herrekening op een latere datum, onzuiver. Dat heeft de staatssecretaris duidelijk gezegd. Er lopen echter nog regelingen waarin het dienstverband op een eerder moment dan 65 jaar tot een einde komt. Vanuit die lopende regelingen is er geen sprake van enige keuzevrijheid om te komen tot een latere datum. Gedurende de fase dat het arbeidsrecht uitfaseert, is het duidelijk dat vanuit de fiscaliteit de toets op het later ingaan wegvalt, omdat een en ander contractueel vastligt in de betreffende cao. Die situatie komt tot een eind. Wij vinden het allemaal geweldig ongewenst als de werkgevers nu een regeling zouden maken, waarin de werknemers alleen op hun 63ste VUT kunnen krijgen en helemaal niets krijgen als zij op een andere datum weggaan. Dan wordt het een regeling die naar zijn aard niet hoeft te worden herrekend. Dat kan dus niet. Dat is helemaal niet aan de orde en dat is ook niet de bedoeling. Waar contractueel sprake is van een ontslag op 62 en contractueel het dienstverband dan tot een einde komt, zal de fiscus dat respecteren ongeacht de vraag of dit wel of niet in strijd met de Wet gelijke behandeling.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Is het met deze duiding van de zijde van de bewindslieden dan ook werkelijk zo dat, indien de werknemer mag kiezen voor een VUT-regeling waarin sprake is van een alles-of-nietsmoment, dit strijdig is met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd? Dat is helemaal zeker?

Staatssecretaris **Wijn**: Het antwoord op uw vraag, mijnheer Vendrik, is dat dit inderdaad het geval is. Ik sluit echter niet uit dat er in de praktijk slimmeriken zijn die tegen een werknemer zeggen: ik mag jou geen eenmalige keuzemoment bieden, ik mag jou niet onthouden dat je spaar-VUT krijgt, maar ik geef je een andere faciliteit die dan niet formeel geregeld is. Begrijpt u wat ik daarmee zeg?

Tegen de heer Depla zou ik willen zeggen dat een werkgever niet eenzijdig een pensioenovereenkomst kan opzeggen. Een overeenkomst heeft immers twee handtekeningen, één van de werkgever en één van de werknemer. Als een werkgever zich niet goed informeert, kan ik mij voorstellen dat het op een bepaald allemaal niet ziet zitten. Ik geef meteen toe dat het verschrikkelijk ingewikkeld is. Dat heb ik het plenaire debat ook al gezegd. Afgelopen maandag zijn wij begonnen met een brief te sturen aan alle werkgevers waarin een en ander precies wordt uitgelegd. Het staat ook in een aantal weekbladen. Ik zag vandaag in HP De Tijd het hele systeem goed uitgelegd. Er komt inderdaad veel op de werkgevers af, daarin heeft de heer Depla gelijk. Werkgevers die het niet meer zien zitten of onzeker zijn, kunnen ons bellen. Dan krijgen zij hulp. Zij hoeven vóór februari alleen maar aan te geven of zij al onder het nieuwe regime zitten of niet. Als zij aangeven dat dit het geval is, doen wij in 2006 even niets en als dit nog niet het geval is, hebben zij de tijdspanne waarover mevrouw Koomen sprak om een en ander aan te passen. Werkgevers die zeggen dat zij eenzijdig de pensioenovereenkomst opzeggen, bluffen. Bij een overeenkomst zijn altijd twee partijen.

De heer **Depla** (PvdA): Dat weet ik. Het probleem is echter dat het wel gebeurt. Er is een verschil tussen wat formeel niet kan maar wel gebeurt. De werkelijkheid is soms weerbarstiger dan wat er mag. Het betekent dat de bestaande regeling blijft bestaan. Die is dus niet aangepast. Krijgen de werkgevers op dat moment die heffing van 52% aan hun broek?

Staatssecretaris **Wijn**: Als zij niet op tijd VPL-proof zijn, is dat inderdaad het geval.

De heer **Depla** (PvdA): Als zij niet voor 1 februari 2006 VPL-proof zijn?

Staatssecretaris **Wijn**: Nee, voor 1 februari moeten zij aangeven of zij VPL-proof zijn.

De heer **Depla** (PvdA): Maar dat zijn zij niet. Zij mogen toch niet liegen of wel?

De **voorzitter**: Mijnheer Depla, laat de staatssecretaris even uitpraten.

Staatssecretaris **Wijn**: Ik probeer het kort te houden. De heer Depla heeft in zijn eerste termijn letterlijk gezegd dat er sprake is van eenzijdig opzeggen. Dat kan dus niet. Dat kan alleen met goedvinden van de werknemer. Als de werkgever een briefje stuurt naar de werknemer dat hij de pensioenovereenkomst opzegt, is die niet opgezegd. Die bestaat dan nog gewoon, want het is een nietige handeling. Ik hoop dat dit misverstand nu de wereld uit is.

Vervolgens is er de vraag, hoe het zit met het overgangsrecht. Vóór 1 februari 2006 moet men aan de Belastingdienst aangegeven of men al dan niet heeft aangepast. Die aanpassing zou eigenlijk per 1 januari gebeurd moeten zijn. Heeft men dat gedaan, dan blijft de Belastingdienst het hele jaar 2006 een beetje weg bij die werkgever. Als men nog niet VPL-proof is, wordt er door de Belastingdienst extra opgelet dat men uiteindelijk wél VPL-proof wordt. Daarvoor heeft men het overgangsjaar.

De **voorzitter**: Dan wil de heer Vendrik nog een slotopmerking maken, met een streep onder het woord slot.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Zeker, voorzitter, en mochten de bewindslieden willen reageren, dan hoor ik het graag.

Mijn conclusie is dat wij materieel hetzelfde willen. Het lijkt dat wij ervan mogen uitgaan dat materieel vanaf 1 januari 2006 ook gebeurt wat wij willen. Blijft evenwel staan dat ik het vreemd vind dat het voorkomen van leeftijdsdiscriminatie, het optuigen van alles-of-nietsregelingen in het kader van het overgangsrecht ineens een zaak van de rechter wordt. Volgens mij behoort dit tot het domein van de fiscale spelregels. Op dat punt volg ik de staatssecretaris niet en begrijp ik hem ook niet. Ik vind het onduidelijk. Kennelijk zijn alles-of-nietsregelingen wel VPL-proof, maar niet proof op grond van de wet die leeftijdsdiscriminatie verbiedt. Dit moet vervolgens aangetoond worden voor de rechter. Dat is dus achteraf. Wij moeten maar afwachten of dat tijdig wordt gerepareerd, terwijl de charme van de fiscale spelregels is regelingen vooraf getoetst worden. Ik begrijp niet waarom dit er niet bij hoort. Ik sluit niet uit dat wij op een rustig moment daar nog eens goed naar kijken, met een fatsoenlijke voorbereiding. Dat blijft mijn kantekening bij dit overleg. Ik ben in ieder geval blij te horen dat wij materieel hetzelfde beogen en allemaal hopen dat in 2006 materieel gebeurt wat wij willen.

Staatssecretaris **Wijn**: In de Wet op de btw wordt ook niet geregeld dat iemand geen wapens mag leveren. Het heeft te maken met het domein. Als er een wapen wordt geleverd met een factuur waarop btw staat, wordt het verbod om dat wapen te leveren niet via de btw gehandhaafd. Ik wil hiermee aangeven dat het helemaal niet zo gek is dat arbeidsrecht en fiscaalrecht parallel lopen.

Verder wijs ik erop dat de vakbonden en de ondernemingsraden toch ook erbij zitten. Bij de FNV zit toch geen stelletje slome judokussen die niet doorhebben wat er gebeurt?
Materieel willen wij hetzelfde.

De heer **Vendrik** (GroenLinks): Ziet de staatssecretaris in welke positie hij de onderhandelingen kan brengen? Een werkgever kan tegen een vertegenwoordiger van de vakbond zeggen: het is een leuk aanbod voor jouw achterban; doe niet zo moeilijk; kom op! Zo gaan die dingen. Ik wil überhaupt niet dat die optie aan de onderhandelingstafel ter sprake komt. Ik wil niet dat de vakbeweging dit punt voor ons moet oplossen. Het is een publiek belang dat wij met elkaar definiëren. Wij willen dat mensen langer doorwerken. Dat betekent automatisch dat mensen de keuzevrijheid moeten hebben om langer door te werken en niet gedwongen mogen worden, ook al is het contra legem, om op het moment dat de regeling van start gaat, te moeten uittreden. Dat bepalen wij. Dat is het publieke belang. Dat leggen wij vast in fiscale spelregels. Waarom dat ineens een zaak van de vakbeweging moet zijn, waaraan wellicht de rechter te pas moet komen om dat type regelingen contra legem te verklaren, ontgaat mij. Het is volgens iets wat wij hier bepalen. Wij moeten preventief helderheid bieden.

Staatssecretaris **Wijn**: Wij regelen ook niet in de Wet op de loonbelasting dat vrouwen en mannen gelijk moeten worden beloond. Het zijn gewoon verschillende domeinen.

De **voorzitter**: Mijnheer Vendrik, dit is nu voor de vierde keer hetzelfde punt. U bent het er kennelijk niet over eens. Dat kan een keer gebeuren. Ik wil dit overleg afsluiten. Ik dank de beide bewindslieden en de hun vergezellende ambtenaren hartelijk.

De voorzitter van de vaste commissie voor Financiën,
Tichelaar

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Smits

De griffier van de vaste commissie voor Financiën,
Berck