

# Geen ander werk, dan rest betaling van compensatie

**Voorgesteld is om de AOW-leeftijd te verhogen naar 67 jaar. Vooral werknemers met een zwaar beroep kunnen hierdoor worden getroffen. Binnen een bedrijf is niet altijd ruimte om werknemers ander werk te bieden. Cor Overduin vraagt zich af of een werkgever nu al een fiscale voorziening mag gaan vormen, als hij verwacht dat hij aan zijn werknemers compensatie moet betalen.**

Een voorbeeld van een zwaar beroep is een beroep dat, als je dit langer dan 30 jaar uitvoert, leidt tot (ernstige) fysieke slijtage die niet meer terug is te draaien. Deze werknemers zijn namelijk fysiek niet altijd in staat om nog twee jaar extra zware arbeid te verrichten. Het risico op voortijdige arbeidsongeschiktheid is dan groot. Ook bij de overheid is dit ongewenste neveneffect inmiddels onderkend. Op 23 december 2009 heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarom zogenoemde flankerende maatregelen bij de verhoging van de AOW-leeftijd ingediend bij de Tweede Kamer. Om te realiseren dat werknemers ook daadwerkelijk tot hun 67ste levensjaar kunnen blijven doorwerken, wordt via de Arboret geregeld dat werkgevers en werknemers de wettelijke plicht krijgen om te zorgen voor een duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dat kan door de gezondheid van werknemers goed te volgen, te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en tijdige om- en bijscholing. Vooral mensen met een zwaar beroep kunnen zo op tijd ander werk gaan doen. Het Arbobesluit krijgt een agendabepaling die nader uitwerkt waar werkgevers en werknemers precies aandacht aan moeten besteden. Werknemers die 30 jaar een zwaar beroep uitoefenen, moeten van hun

werkgever een aanbod krijgen voor minder belastend werk of begeleiding naar werk bij een ander bedrijf. Doet de werkgever dat niet dan moet hij mogelijk maken dat de werknemer toch op zijn 65ste kan stoppen door hem financieel te compenseren met 140 procent van het jaarsalaris. De werkgever moet dus werknemers die langer dan 30 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend, ander - minder belastend - werk aanbieden, al dan niet bij een ander bedrijf. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de metselaar die vervolgens op de boekhoudafdeling van het bouwbedrijf gaat werken. Het zou natuurlijk mooi zijn als deze mogelijkheid bestaat, maar de praktijk is vermoedelijk wat weerbarstiger. Binnen het bedrijf zal namelijk niet altijd ruimte zijn om alle werknemers met een zwaar beroep in een andere functie te werk te stellen, onder andere omdat de werknemer niet over de vereiste diploma's en/of ervaring beschikt. De werkgever rest in dat geval niets anders dan aan de werknemer een 'compensatie' te betalen van 140 procent (dat is het resultaat van 10 jaar lang 14 procent) van het jaarsalaris. De werkgever kan deze compensatie uiteraard als loonkosten ten laste van zijn fiscale resultaat brengen. In het voorontwerp van de wet wordt voorgesteld de compensatie te storten op een geblokkeerde rekening waarvan niet kan worden opgenomen vóór de leeftijd van 65 jaar. Een andere vraag is of de werkgever nu al een fiscale voorziening mag gaan vormen ten laste van de winst als hij verwacht dat hij op termijn aan zijn werknemers 'compensatie' moet betalen. Voor de vorming van een voorziening gelden drie voorwaarden. De toekomstige uitgaven moeten hun oorsprong hebben in feiten en of omstandigheden die zich in de periode voorafgaande aan de balansdatum hebben voorgedaan (oorsprongsvoorwaarde). De toekomstige uitgaven zijn toerekenbaar aan deze periode (goed koopmansgebruikvoorwaarde).

Er is een redelijke mate van zekerheid dat de toekomstige uitgaven zich zullen voordoen (redelijke zekerheidsvoorwaarde). Aangezien de verplichting tot betaling voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst c.q. uit wetgeving, lijken er zeker mogelijkheden aanwezig om al vóór het moment van betaling van de 'compensatie' een voorziening te treffen.

## Realistisch

Door het nu al in aanmerking nemen van een fiscale last, kunnen werkgevers een realistisch beeld krijgen bij de financiële impact van de regeling voor zware beroepen. De hoogte van de voorziening moet vanzelfsprekend nog wel worden bepaald. Daarbij dient de werkgever onder andere rekening te houden met de hoogte van het jaarsalaris van de werknemer, de kans dat de dienstbetrekking met de werknemer voortijdig eindigt (zoals door vertrek of overlijden) en de (on)mogelijkheden om de werknemer elders te werk te stellen. Werkgevers doen er goed aan om het wetsvoorstel inzake de AOW-leeftijd nauwlettend te blijven volgen. Mocht het inderdaad van kracht worden, dan kunnen werkgevers zich gaan beraden over het nu al gaan reserveren ten laste van de winst. Een voorziening 'compensatie 65-plus arbeidsjaren' komt dan naar onze mening immers in beeld.

**Cor Overduin**  
Grant Thornton accountants en adviseurs  
Alphen aan den Rijn

Geblokkeerde  
rekening gebruiken  
voor compensatie

