

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

BEHOUD VOORWAARDELIJK PENSIOEN BIJ ONTSLAG

Doe er een schepje pensioen bovenop

In 2005 werd de pensioenleeftijd, in die tijd vaak zestig jaar, naar 65 jaar verhoogd. Deze verslechtering van de arbeidsvoorwaarden kon (gedeeltelijk) worden gecompenseerd met extra voorwaardelijk pensioen. Echter, zolang dit pensioen niet is gefinancierd, blijft het voorwaardelijk en komt het bij een ontslag of faillissement te vervallen. Of toch niet? Dit artikel geeft u handvatten om het voorwaardelijk aanvullende pensioen waar mogelijk bij ontslag te behouden voor een werknemer.

Het voorwaardelijk pensioen is een aanvullend pensioen dat de pensioenaanspraken van de reguliere basisregeling verhoogt. Sociale partners konden deze arbeidsvoorwaarde collectief overeenkomen. Met name werknemers die al vóór 2006 deelnamen in de pensioenregeling van een groot pensioenfonds kunnen dit pensioen op hun persoonlijke pensioenoverzicht terugvinden.

Behouden

Het voorwaardelijk pensioen (ook wel VPL-pensioen genoemd) kan vervallen bij uitdiensttreding, maar dat hoeft niet. De voorwaarden om het verlies te voorkomen verschillen per sector en pensioenuitvoerder. Een werknemer kan het voorwaardelijk pensioen behouden door:

- 1 opnieuw in dienst te treden bij een werkgever die is aangesloten bij het pensioenfonds van de voorwaardelijke pensioenregeling;
- 2 met pensioen te gaan;
- 3 een op zichzelf staande vrijwillige voortzetting te regelen.

Optie 1. Opnieuw in dienst treden bij een bij het pensioenfonds aangesloten werkgever

De werknemer vindt aansluitend een nieuwe baan bij een werkgever uit dezelfde branche. De opbouw van de reguliere basispensioenregeling zet hij bij hetzelfde pensioenfonds voort én het voorwaardelijk pensioen komt niet door ontslag bij uw organisatie te vervallen.

Optie 2. Met pensioen gaan

Om met pensioen te kunnen gaan, moet de werknemer op de ontslagdatum de minimale pensioenleeftijd hebben bereikt.

Of de werknemer kan de periode tot pensioen overbruggen door vrijwillig zijn deelnemerschap aan de pensioenregeling voort te zetten (zie behoudoptie 3). Als een werknemer volledig of deels met (vervroegd) pensioen wil gaan, is dat alleen mogelijk als de pensioenregeling dit aanbiedt. Ook moeten de fiscale voorwaarden en consequenties voor een eventuele WW-uitkering worden meegewogen. Een fiscale voorwaarde is dat als de pensioenregeling vervroegd en eerder dan vijf jaar voor de AOW-leeftijd ingaat, inkomensgenererende activiteiten in dezelfde mate moeten afnemen. Het pensioen moet het inkomen echt vervangen, daar zijn de gunstige fiscale regels in de opbouwperiode immers op gebaseerd. Daarnaast kort een pensioenuitkering (meestal) de WW-uitkering. Wat is erger: deze korting van de WW of het verlies van het voorwaardelijk pensioen? Dat verschilt per situatie.

Optie 3. Een aparte vrijwillige voortzetting

Er zijn fondsen waarbij een dienstverband met een bij het pensioenfonds aangesloten werkgever niet van belang is,

Vrijwillige voortzetting van pensioen komt niet zo vaak voor

Ex-werknemers zetten hun pensioenregeling niet vaak voort na uitdiensttreding (zie behoudoptie 3). Dit komt omdat:

- de (voormalige) werknemers er niet actief op worden gewezen;
- het pensioenbewustzijn laag blijft;
- pensioenuitvoerders vrijwillige voortzetting niet altijd (volledig) aanbieden;

■ vrijwillige voortzetting vaak geen wens is van startende zelfstandigen.

Om als werknemer vrijwillig voort te kunnen zetten, gelden er uitvoerder-onafhankelijke en -afhankelijke voorwaarden. De voorwaarden kunnen zelfs op sectoraal niveau verschillen. Dit moet bij uitdiensttreding goed bekeken worden.



wel het deelnemerschap in de pensioenregeling. De voormalig werknemer blijft deelnemer door de regeling vrijwillig voort te zetten na zijn dienstverband. Als de regeling de kans om vrijwillig voort te zetten biedt, is de maximale duur van de voortzetting in principe drie jaar. Een langere duur dan drie jaar is mogelijk als:

- het eventueel van toepassing zijnde sociaal plan een langere looptijd kent;
- de eventuele arbeidsongeschiktheid langer duurt; of
- de voormalig werknemer als zelfstandig ondernemer winst uit onderneming gaat genieten.

Als de overbruggingsperiode tot de pensioenleeftijd langer is dan de vrijwillige voortzetting, heeft de werknemer niets aan deze oplossing. Dan komt het voorwaardelijk pensioen alsnog te vervallen, tenzij het deelnemerschap wordt verlengd doordat de ex-werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever die is aangesloten bij hetzelfde pensioenfonds.

Voorbeeld 1

Uw ex-werknemer is 56 jaar oud en de minimale (vervroegde) pensioenleeftijd is zestig jaar. De te overbruggen periode is dus te lang. Het is echter niet onwaarschijnlijk dat de vrijwillige voortzetter binnen drie jaar weer een dienstverband aangaat met een bij het pensioenfonds aangesloten werkgever, bijvoorbeeld op 58-jarige leeftijd. Door vrijwillig voort te zetten komt het voorwaardelijk pensioen dan niet direct bij ontslag te vervallen.

Voorbeeld 2

Bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) zorgt een op zichzelf staande vrijwillige voortzetting niet voor het behoud van het voorwaardelijk pensioen van de werknemer. Het voortgezet deelnemerschap moet bij het ABP voortvloeien uit een dienstverband bij een bij het pensioenfonds aangesloten werkgever (zie behoudoptie 1). Voor het ABP zijn er twee mogelijkheden om het voorwaardelijk pensioen niet te verliezen:

- Binnen twee maanden gaat de werknemer een ander dienstverband met



een bij het ABP aangesloten werkgever aan. Deze periode mag voor een ontvanger van een invaliditeits- of arbeidsongeschiktheidspensioen, wachtgeld- of werkloosheidsuitkering langer zijn.

- De werknemer gaat (gedeeltelijk) met pensioen (zie hieronder).

Voorbeeld 3

Een werknemer gaat een maand voor het ontslag gedeeltelijk met pensioen. Zijn voorwaardelijk pensioen (van in dit geval ABP) wordt voor eenzelfde gedeelte onvoorwaardelijk en verhoogt het gedeeltelijke reguliere basispensioen. Als de (ex-)werknemer een maand later wordt ontslagen, gaat het resterende voorwaardelijke pensioen niet door het ontslag verloren. Weten de werknemer en u hiervan, dan kunt u naar deze behoudoptie toewerken.

Maatwerk

Samenvattend is het voor de werknemer en uw organisatie belangrijk om vooraf

te weten welke fonds- en sectorspecifieke voorwaarden kunnen leiden tot het behoud van het voorwaardelijk pensioen. Misschien past een overeen te komen compensatie veel beter bij de financiële situatie van de werknemer.

U hoeft niet aan financiële planning te doen, maar de werknemer attenderen op zijn opties en hem in staat stellen een deskundige in te schakelen, is ten eerste aan te raden. Het behoud van het voorwaardelijk pensioen levert de werknemer vanaf de ingang van zijn pensioen een financieel voordeel op. Hij zal bij de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst (waarin u de afspraken rondom het ontslag vastlegt) eerder geneigd zijn er samen uit te komen als u actief met hem meedenkt. Individueel maatwerk leidt op deze manier tot een beter collectief resultaat.

Dirk-Jan Plate, pensioenconsultant bij Pensioenlogica en auteur van het boek 'Pensioenoplossingen bij ontslag', www.pensioenlogica.nl