

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als lezer van Salaris Rendement bent u altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van loonheffingen, sociale verzekeringen, arbeidsrecht en loonadministratie. Zo behaalt uw onderneming het hoogste rendement.

Salaris Rendement biedt u:

- praktische artikelen over nieuwe wet- en regelgeving, vol tips voor de praktijk;
- al het relevante nieuws voor u als salarisprofessional;
- verdieping en jurisprudentie over actuele onderwerpen;
- antwoorden op veelgestelde vragen;
- handige stappenplannen;
- gedegen vergelijkend warenonderzoek onder leveranciers en dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op het gebied van salarisadministratie;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

DE MOGELIJKHEDEN OM VOORWAARDELIJK PENSIOEN TE BEHOUDEN BIJ VERTREK

Een schepje erbovenop

Voorwaardelijk pensioen is een aanvullend pensioen dat de pensioenaanspraken van de reguliere pensioenregeling verhoogt. Sociale partners kunnen deze arbeidsvoorwaarde collectief overeenkomen. Toen de pensioenleeftijd in 2005 in één klap naar 65 jaar ging, gebeurde dit veel. Bij uitdiensttreding blijft het voorwaardelijk pensioen echter niet automatisch overeind. Er moet actie worden ondernomen om het voorwaardelijke pensioenspaarpotje te behouden.

Met ingang van 2005 werd de pensioenleeftijd – die in die tijd vaak op 60 jaar lag – verhoogd naar 65 jaar. Deze verslechtering van de arbeidsvoorwaarden kon (voor een deel) worden gecompenseerd met extra voorwaardelijk pensioen. Werknemers die al vóór 2006 deelnamen in de pensioenregeling van een groot pensioenfonds kunnen dit pensioen eventueel op hun persoonlijke pensioenoverzicht terugvinden.

Vervallen

Zolang het voorwaardelijk pensioen niet is gefinancierd, blijft het echter voorwaardelijk en dat betekent dat het bij een ontslag of faillissement komt te vervallen. Soms is het echter mogelijk om voorwaardelijk pensioen na het einde van het dienstverband te behouden. De voorwaarden om het verlies van voorwaardelijk pensioen te voorkomen bij uitdiensttreding verschillen per sector en pensioenuitvoerder. Een werknemer heeft drie opties om het voorwaardelijk pensioen te behouden:

1 *Opnieuw in dienst treden bij een werkgever die is aangesloten bij het pensioenfonds van de voorwaardelijke pensioenregeling*

Als de werknemer aansluitend op zijn dienstverband bij uw onderneming een nieuwe baan vindt bij een andere werkgever uit dezelfde branche, zet hij de opbouw van de pensioenregeling bij hetzelfde pensioenfonds voort. Ook zijn voorwaardelijke pensioen komt dan niet te vervallen door het ontslag bij uw onderneming.

Voorbeeld 1: tijdelijk

Een ex-werknemer is 56 jaar oud en de minimale pensioenleeftijd is 60 jaar. De te overbruggen periode tot zijn pensioen is dan te lang (die overstijgt immers de drie jaar).

De uiterlijke financieringsdatum (1 januari 2023) is echter korter, waardoor het voorwaardelijk pensioen niet door het ontslag komt te vervallen.

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 of tot de uiterlijke financieringsdatum overbruggen door vrijwillig zijn deelnemerschap aan de pensioenregeling voort te zetten (zie optie 3 hierna). Als een werknemer volledig of gedeeltelijk met vervroegd pensioen wil gaan, is dat alleen mogelijk als de pensioenregeling deze mogelijkheid aanbiedt. Daarnaast moeten de fiscale eisen en consequenties voor een eventuele WW-uitkering worden meegewogen.

Vervangen

Een fiscale voorwaarde bij het vervroegd ingaan van de pensioenregeling eerder dan vijf jaar vóór de AOW-leeftijd is dat de inkomensgenererende activiteiten van de werknemer 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 (in de meeste gevallen) de WW-uitkering. De vraag is: wat is nadeliger, korting van de WW of verlies van het voorwaardelijk pensioen? Daar is geen eenduidig antwoord op te geven; dit verschilt per situatie.

3 *Een aparte vrijwillige voortzetting*

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



de pensioenregeling. De voormalige werknemer blijft er deelnemer door de regeling vrijwillig voort te zetten na zijn dienstverband.

Duur

Als de regeling de kans biedt om vrijwillig voort te zetten, is de maximale duur van de voortzetting in principe drie jaar. Een langere duur is mogelijk als:

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

In de praktijk zetten ex-werknemers hun pensioenregeling niet vaak voort na uitdiensttreding. Dit komt omdat:

- ze hier niet actief op worden gewezen;

Voorbeeld 2: behoud van voorwaardelijk pensioen

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. Voor het ABP zijn er twee mogelijkheden om het voorwaardelijk pensioen niet te verliezen:

- De (ex-)werknemer gaat binnen twee maanden een ander dienstverband aan met een bij het ABP aangesloten werkgever. Deze periode mag voor een ontvanger van een invaliditeits- of arbeidsongeschiktheidspensioen, wachtgeld- of werkloosheidsuitkering langer zijn.
- De werknemer gaat (gedeeltelijk) met pensioen (zie ook voorbeeld 3).

Voorbeeld 3: gedeeltelijk

Een werknemer gaat een maand voor het ontslag gedeeltelijk met pensioen. Zijn voorwaardelijk pensioen (van het ABP) wordt voor eenzelfde gedeelte onvoorwaardelijk en verhoogt het gedeeltelijke normale pensioen. Als de (ex-)werknemer een maand later wordt ontslagen, gaat het resterende voorwaardelijk pensioen niet door het ontslag verloren. Hier kunnen u en de werknemer rekening mee houden.

- het pensioenbewustzijn laag blijft;
- pensioenuitvoerders vrijwillige voortzetting niet altijd (volledig) aanbieden;
- vrijwillige voortzetting vaak geen wens is van startende zelfstandigen.

Maatwerk

Samenvattend is het voor uw onderneming én voor de werknemer belangrijk om vooraf te weten welke fonds- en sectorspecifieke voorwaarden kunnen leiden tot het behoud van het voorwaardelijk pensioen.

U hoeft niet aan financiële planning te doen, maar het is raadzaam om de werknemer te attenderen op zijn mogelijkheden en hem in staat te stellen om een deskundige in te schakelen.

Het behoud van het voorwaardelijk pensioen levert de werknemer vanaf de ingang van zijn pensioen een financieel voordeel op. Hij zal in de aanloop naar een vaststellingsovereenkomst – waarin u de afspraken rondom het ontslag vastlegt – dan ook eerder geneigd zijn om er samen uit te komen als u actief met hem meedenkt. Misschien past het wel veel beter bij de financiële situatie van de werknemer om een bepaalde compensatie af te spreken. 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