

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

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

LEER OVER DE MOGELIJKHEDEN VOOR VERVROEGD PENSIOEN

(Deeltijd)pensioen voor de AOW-leeftijd

Vervroegd met pensioen gaan is tegenwoordig niet meer gebruikelijk nu de collectieve voorzieningen niet meer zo gunstig zijn. Maar wat als er onder uw achterban toch een wens leeft voor een vervroegde pensionering? Deeltijdpensioen kan misschien uitkomst bieden. Zorg dat uw OR weet welke mogelijkheden er zijn om eerder (gedeeltelijk) te stoppen met werken!

Vaak blijkt een vervroegd pensioen te duur en blijkt deeltijdpensioneren een goed alternatief. Met uw OR wilt u natuurlijk op de hoogte zijn van de opties. Zo weet u wat uw organisatie al doet om vroegpensioen te bevorderen, maar kunt u zelf ook voorstellen doen om de werknemers hierbij te ondersteunen. Hieronder vindt u de mogelijkheden om werknemers vroeger te laten pensioneren. Als de werknemer vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd in totaliteit meer inkomsten gaat genieten dan hij verwacht nodig te hebben, is er sprake van een overschot. De werknemer moet bij zijn inschatting overal rekening mee houden: de (rest)hypotheekschuld, de waarde van het huis, huur, spaargeld, lijfrentevoorzieningen

en pensioen(en). Bij een tekort is minder werken voor het pensioen niet verstandig: dat maakt het tekort alleen maar groter.

Premie

Lijkt het inkomen tijdens pensioen hoger dan het benodigde besteedbaar inkomen, dan kan de werknemer werk maken van het deeltijdpensioen. De werknemer doet er verstandig aan middelen waarover nog belasting en premie volksverzekeringen moeten worden betaald pas vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd aan te wenden. Denk aan aanvullend pensioen, lijfrentevoorziening of goudenhanddrukpolis. Vanaf de AOW-leeftijd hoeft de gepensioneerde geen AOW-premie over deze

uitkeringen te betalen. Dat scheelt 17,9% (in 2019). Ook wordt een lager totaalinkomen minder belast. Als de werknemer verwacht niet oud te worden, kan het verstandig zijn de brutovoorzieningen eerder te laten uitkeren. Hierna volgen acht middelen die de werknemer kan gebruiken voor het deeltijdpensioen.

1. Pensioen deels vervroegen

Een werknemer kan de pensioeningangsdatum gedeeltelijk naar voren halen, als die mogelijkheid in de pensioenregeling wordt aangeboden. Hierdoor geniet hij over een langere periode pensioen, maar daardoor valt de hoogte van de maandelijkse uitkering wel lager uit. Dit is geen probleem als dit lagere pensioen nog steeds aan zijn wensen voldoet. Steeds meer pensioenuitvoerders ontwikkelen hiervoor rekentools, zodat werknemers zelf aan de slag kunnen met vervroegingsscenario's. De werkgever kan werknemers helpen, alleen al door ze te adviseren een voorlopige keuze te laten controleren door een expert. Een rekentool is immers niet meer dan een hulpmiddel, er kunnen (meestal) geen rechten aan worden ontleend. Dat geldt niet voor de keuze: die is onomkeerbaar.

2. Prepensioen

De meeste werknemers die van een pensioenregeling gebruik konden maken, zijn inmiddels gestopt met werken. Deze regelingen worden nu niet meer afgesloten. Bij jongere werknemers staat regelmatig nog ergens een verwaald prepensioenpotje. Dat kunnen ze voor de vervroegde pensioenwensen inzetten.

OR en bestuurder om tafel over pensioenregeling

Het pensioen vormt een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Het mooie is dat uw OR met de bestuurder om tafel kan over dit onderwerp. Volgens artikel 27 lid 1a WOR heeft u namelijk instemmingsrecht op het opstellen, wijzigen of stopzetten van de pensioenovereenkomst (rende-

ment.nl/ortools). Ook zijn er zijn bepalingen uit de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de pensioenregeling instemmingsplichtig. Tot slot moet de bestuurder uw OR om instemming vragen als hij het pensioen onder wil brengen bij een andere pensioenuitvoerder.

Hoe werkt het generatiepact voor uw achterban?

Een voorbeeld van het generatiepact: een oudere werknemer gaat van vijf naar drie werkdagen. De werkgever betaalt hem desondanks voor vier dagen uit. De pensioenopbouw wordt niet aangepast, die mag onder voorwaarden voor 100% worden voortgezet. Een jongere werknemer kan de verloren werkdagen opvullen:

hij krijgt een arbeidskans, is vaak goedkoper en kan van zijn oudere collega leren. Deze zal minder snel door ziekte uitvallen waardoor de regeling kostenneutraal kan zijn. De oudere werknemer gaat er netto minder dan bruto op achteruit en kan een tekort aanvullen met spaargeld of deeltijdpensioen.

3. Levenslange lijfrente

Ook een levenslange lijfrente kan eerder ingaan. De lijfrente moet wel levenslang uitkeren. Bij een bancaire lijfrente wordt dit vertaald naar een periode van twintig jaar, plus de periode die ligt voor de AOW-leeftijd. Bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 66 jaar en vier maanden zorgt een vervroegde uitkering vanaf 63-jarige leeftijd daardoor voor een uitkeringsduur van 23 jaar en vier maanden.

4. Goudenhanddrukpolis/stamrecht-bv

Tot 2014 kon een werknemer een ontslagvergoeding in een goudenhanddrukpolis van een verzekeraar of eigen stamrecht-bv onderbrengen, om tijdelijk de belastingheffing uit te stellen tot een gunstig moment. Veel mensen hebben nog zo'n tegoed. Er geldt geen plicht om levenslang uit te keren, als de gemiddelde sterftekans over de gewenste uitkeringsperiode maar niet kleiner is dan 1%. Als de werknemer bijvoorbeeld 55 jaar oud is en de goudenhanddrukpolis binnen twee jaar wil opnemen, is dit niet mogelijk. De kans op overlijden in die twee jaar, is kleiner dan 1%. Daarentegen is voor een 63-jarige werknemer een spreiding van de uitkeringen over vier jaar geen probleem. De goudenhanddrukpolis of stamrecht-bv helpt hem bij het vervullen van de wens eerder minder te werken.

5. Ontslagvergoeding/WW-uitkering

Het bewust opzetten van een regeling waarmee een ontslagen werknemer de periode tussen ontslag en de pensioenleeftijd kan overbruggen, wordt beboet met een fiscale strafheffing van 52% over de (ontslag)vergoeding. Dat maakt deze

optie minder aantrekkelijk. Blijft een oudere werknemer met een WW-uitkering beschikbaar voor de arbeidsmarkt, dan zal hij – als de banen voor zijn leeftijd lastig(er) te vinden blijven – met de WW-uitkering de periode tot zijn pensioen wel (deels) kunnen overbruggen. Een eventueel inkomenstekort kan hij tijdens deze periode aanvullen met bijvoorbeeld spaargeld. Een WW-uitkering aanvullen met een pensioenuitkering is niet verstandig (maar soms niet te voorkomen); het pensioen kort namelijk in de meeste gevallen de WW-uitkering.

6. Generatiepact

Bij een generatieregeling neemt het loon minder af dan de vermindering van werkuren rechtvaardigt; de regeling biedt kansen voor eerder pensioen (zie het kader hierboven). Het uitvoeren van zo'n regeling lijkt eenvoudiger voor grotere organisaties, omdat de advieskosten dan worden gedragen door veel schouders. Dit is belangrijk, want een seniorenregeling kan verkeerd opgezet of in combinatie met andere regelingen (zoals een levensloopregeling) leiden tot fiscale sancties. Als de arbeidsuren van een werknemer feitelijk meer dan 50% afnemen, kan een naheffing volgen.

7. Goedkoper wonen

Besluit een werknemer goedkoper te gaan wonen, dan zorgt dit voor lagere maandlasten. Ook kan er (als er sprake is van een overwaarde op de huidige woning van de werknemer) direct geld beschikbaar komen. Dit helpt de werknemer mogelijk om eerder met deeltijdpensioen te gaan.

8. Periodiek een bedrag opzij zetten

Naast de mogelijkheid om geld te sparen, kan de werknemer zijn geld beleggen. Daarbij bestaat de kans op een hoger rendement. Een hoger kapitaal komt hierdoor eerder binnen bereik en dit maakt het geleidelijk afbouwen van de werkzaamheden mogelijk. Beleggen is niet voor iedereen geschikt; een lange periode waarin het geld belegd kan worden, timing en geluk zijn cruciaal. Ook biedt het geen garanties voor de toekomst.

Aanmoedigen

Zo te bezien is minder werken vóór de pensioenleeftijd een luxe, maar zijn er wel degelijk mogelijkheden, waarbij de werkgever de werknemers op collectief en individueel niveau kan bijstaan. Collectief door het treffen en openstellen van regelingen, zoals een generatiepact. Individueel door te informeren, zodat de werknemers weten wat de middelen voor hen kunnen betekenen. Uw OR kan de bestuurder op beide vlakken aanmoedigen om stappen te zetten. Stel bijvoorbeeld voor om werknemers te informeren via informatiebijeenkomsten en persoonlijke gesprekken.

Dirk-Jan Plate, zelfstandig pensioenspecialist en auteur van het boek 'Pensioenoplossingen bij ontslag, gevolgen en mogelijkheden uitgebreid behandeld', pensioenlogica.nl

Meer rechten voor PVT

De Eerste Kamer is akkoord met de Verzamelwet pensioenen 2019 waarin de medezeggenschap van de personeelsvergadering (PV) en personeelsvertegenwoordiging (PVT) is uitgebreid. Dit geldt voor organisaties met minder dan vijftig werknemers waar de bestuurder zelf besluiten kan nemen over de pensioenregeling. PV en PVT hebben adviesrecht bij een wijziging van de pensioenregeling, als deze wijziging geldt voor ten minste 25% van de werknemers. Ook hebben PV en PVT nu informatie-recht bij een pensioenovereenkomst.