

# 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](http://www.rendement.nl/salarisblad)

## € 50 verdiend, baan kwijt

Als een werknemer bewust het beleid van uw organisatie naast zich neerlegt en daar vervolgens ook nog over liegt, kan ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn. Dat er voor een vuilnisman nadat hij voor een vergoeding van € 50 bouwafval had meegenomen in de vuilniswagen, terwijl hij wist dat dit niet mocht.

### Zwartladen

De man gaf aanvankelijk toe dat hij en twee collega's geld hadden ontvangen, maar nam dat een dag later terug. Zijn werkgever vond dit ongeloofwaardig en ontsloeg hem op staande voet. De vuilnisman wist namelijk dat dit zogenaemde 'zwartladen' niet

mocht en dat zijn werkgever daar een zerotolerancebeleid tegen voerde. Toen de werknemer naar de rechter stapte, ving hij bot. Die gaf de werkgever gelijk en liet het ontslag op staande voet in stand.

### Dringend

Ontslag op staande voet is een heel zwaar middel waarvoor een dringende reden moet zijn. Of dat zo is, hangt af van de omstandigheden en moet door de werkgever bewezen worden. Dat was in deze zaak gebeurd. De rechter voegde nog toe dat de werknemer ook het imago van zijn werkgever had beschadigd. *Rechtbank Den Haag, 16 januari 2020, ECLI (verkort): 280*

Dit tweede deel van een serie artikelen over pensioen gaat over het aanbod en de weigering van een pensioenaanbod, pensioensoorten en de uitvoerders.

## Keuzevrijheid bij pensioen

**Er zijn verschillende manieren waarop een pensioen tot stand kan komen. Het kan verplicht gesteld zijn voor uw organisatie, maar u kunt ook keuzevrijheid hebben. In het laatste geval doet u een pensioenaanbod aan uw werknemer. Die mag het aanbod weigeren. Accepteert hij het? Dan kunnen er verschillende soorten pensioen ontstaan.**

Een pensioenovereenkomst komt tot stand als u een aanbod doet aan een werknemer en hij dit accepteert. U mag daarbij geen onderscheid maken binnen een groep werknemers. Iedereen uit dezelfde groep moet het aanbod ontvangen. Onderscheid maken tussen groepen is wel toegestaan. Zo kunt u bijvoorbeeld de verkoopafdeling wel een pensioenaanbod doen, maar het administratieve personeel niet. Al is dit waarschijnlijk niet bevorderlijk voor de onderlinge verstandhouding en moet u erg goed opletten dat u geen verboden onderscheid maakt.

### Overlijden

Als een werknemer uw pensioenaanbod weigert, laat hem dan een afstandsverklaring ondertekenen en informeer hem grondig over de gevolgen. Pas wel op! Accepteer een afstandsverklaring alleen bij hoge uitzondering. Een afstandsverklaring kan voor u namelijk achteraf vervelende consequenties hebben. Informeer u de werknemer niet of niet goed genoeg, dan zijn de financiële gevolgen voor u als de werknemer vier jaar later overlijdt en zijn partner verwacht partnerpensioen. Er is immers geen verzekeraar die het risico heeft verzekerd. U bent dus de kortste weg naar een levenslang aanvullend partnerpensioen.

### Verplichting

Een pensioen kan verplicht gesteld zijn, doordat het bijvoorbeeld onderdeel is van cao-afspraken of omdat het volgt uit een verplichtstelling op basis van de Wet bedrijfstakpensioenfondsen 2000. Als een werkgever zich niet bij het fonds meldt, kan de werknemer zich jaren later bij het



## Subsidie voor elektrische auto

Bij aankoop van een elektrische auto krijgen particuliere kopers vanaf 1 juli 2020 mogelijk € 4.000 van de aankoop prijs terug. Dit geldt voor modellen tot € 45.000. Voor tweedehands modellen moet een aanschafsubsidie gaan gelden van € 2.000. Minister Stientje van Veldhoven voor Milieu en Wonen heeft daarover afspraken gemaakt met auto- en milieuorganisaties en maakt over enkele weken de details van de regeling bekend. Daarna volgt er een internetconsultatie.

### Aantrekkelijker

De subsidieverstrekking geldt alleen voor auto's die via de vakhandel worden aangeschaft. In het Klimaatakkoord was al vastgelegd dat er

een aanschafsubsidie komt. Daarin stond ook dat voor de auto van de zaak een elektrische variant aantrekkelijker moet worden gemaakt.

### Afbouwen

Naar verwachting worden elektrische auto's de komende jaren goedkoper. De aanschafsubsidie wordt daarom in stappen afgebouwd tot 2025. Dit past bij de ontwikkeling waarbij de fiscale voordelen voor de auto van de zaak minder worden. Zo steeg dit jaar het bijtellings-tarief voor nieuwe auto's van 4% naar 8%. Dat geldt tot een cataloguswaarde tot en met € 45.000. Daarboven geldt het reguliere percentage van 22%. In 2021 daalt het maximum verder naar € 40.000.



pensioenfondsen melden. Er was immers op basis van de wet sprake van een pensioenovereenkomst. Het pensioenfonds zal daarna de premie op de werkgever proberen te verhalen voor alle werknemers die het betreft. Dit kan gebeuren als u niet wist dat u niet de vrije keuze had om de pensioenovereenkomst naar eigen wensen in te richten. Ook al heeft u al premie betaald, bijvoorbeeld aan een ander fonds of een verzekeraar. Een verplicht gesteld pensioenfonds accepteert overigens nooit een afstandsverklaring.

### Pensioenregeling

Kunt u zelf kiezen voor een pensioen? Dan kunnen de volgende pensioensoorten ontstaan:

- Ouderdomspensioen: dit pensioen komt in deel drie van deze serie uitgebreider aan bod.
- Arbeidsongeschiktheidspensioen: vult de WIA-uitkering aan die een werknemer krijgt als hij na twee ziektejaren minimaal 35% arbeidsongeschikt is.
- Nabestaanden- of partnerpensioen: voorziet de achterblijvende partner van inkomen na het overlijden van de werknemer en vult de minimale Algemene Nabestaandenwet-uitkering aan.

### Pensioenuitvoerders

Als u niet verplicht bent het pensioen bij een bepaald pensioenfonds onder te brengen, kunt u kiezen. Uw organisatie kan zich – onder voorwaarden – vrijwillig aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds, maar ook kiezen voor een:

- Ondernemingspensioenfonds: een eigen fonds van een (grote) onderneming of een groep ondernemingen.
- Algemeen pensioenfonds: bestaat uit collectiviteitskringen waarin ondernemers uit diverse branches samen hun pensioenen beheren en de risico's delen. Het idee is om schaalvoordelen te behalen.
- Premiepensioeninstelling: mag alleen premieovereenkomsten uitvoeren en draagt geen verzekeringstechnische risico's. De instelling investeert de premie en biedt dus geen garanties. Overlijdt een werknemer voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft, dan is dat partnerpensioen extern verzekerd bij een verzekeraar. Meer informatie leest u in deel drie van deze serie.
- Verzekeraar: mag het rendement op de inleg garanderen, verzekert ook pensioenuitkeringen en kort niet op het pensioen in nood, zoals een pensioenfonds doet.

Het pensioenkarakter en de kwaliteit van een regeling hangen nauw samen met uw keuze voor een uitvoerder. Als u na afloop van een uitvoeringsovereenkomst – met instemming van de ondernemingsraad – met een uitvoerder kiest voor een andere pensioenvorm, kan dit invloed hebben op de pensioenovereenkomst.

*Dirk-Jan Plate, onafhankelijk specialist voor (afwijkende) pensioenvraagstukken, email: [info@pensioenlogica.nl](mailto:info@pensioenlogica.nl), tel: 06 53 655 775*

## PENSIOEN PENSIOENFONDSEN

### Gemiddelde dekkingsgraad

De Pensioenthermometer meldt de volgende dekkingsgraden voor het gemiddelde Nederlandse pensioenfondsen. De Nederlandsche Bank schrijft de minimale dekkingsgraad voor. Op dit moment staat de minimale dekkingsgraad op 104,3%. Zie voor actuele cijfers ook [rendement.nl/salaristools](http://rendement.nl/salaristools).

Dekkingsgraad	2017	2018	2019	2020
Januari	103%	111%	106%	101%
Februari	104%	110%	108%	
Maart	104%	108%	106%	
April	105%	110%	107%	
Mei	105%	111%	104%	
Juni	105%	111%	104%	
Juli	107%	111%	102%	
Augustus	106%	111%	98%	
September	108%	112%	101%	
Oktober	109%	107%	101%	
November	109%	107%	102%	
December	108%	108%	103%	

## LOONZAKEN CAO-LONEN

### Loonindexcijfers

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) meldt de volgende indexen voor de ontwikkeling van cao-lonen. Het gaat om de cao-lonen van alle sectoren samen, exclusief bijzondere beloningen. U vindt de cijfers ook via [rendement.nl/salaristools](http://rendement.nl/salaristools).

Index (2010 = 100)	2017	2018	2019	2020
Januari	108,6	110,3	112,8	116,4
Februari	108,6	110,4	113,0	
Maart	108,6	110,4	113,0	
April	108,7	110,5	113,2	
Mei	108,7	110,6	113,3	
Juni	108,8	110,7	113,5	
Juli	109,3	111,4	114,2	
Augustus	109,5	111,6	114,3	
September	109,5	111,8	114,4	
Oktober	109,6	112,0	114,7	
November	109,6	112,1	114,8	
December	109,6	112,1	115,0	
Jaargemiddelde	109,1	111,1	113,8	