

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

INFORMEER DE WERKNEMER GOED OVER ZIJN PENSIOEN BIJ UITDIENSTTREDING

Finish in zicht? Denk aan pensioen!

Als een werknemer uit dienst treedt, zijn er verschillende zaken die u moet afhandelen. Pensioen is een arbeidsvoorwaarde die werkgevers hierbij soms over het hoofd zien, terwijl het zeer belangrijk is om dit goed te regelen. Denk aan de afmelding bij de pensioenuitvoerder, het informeren over mogelijk verlies van aanspraken en de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting.

In dit artikel van de tweedelige serie reeks over pensioen leest u over de aandachtspunten bij uitdiensttreding. In het vorige nummer kon u lezen waar u bij indiensttreding op moet letten.

Bij de uitdiensttreding van een werknemer zijn er veel zaken die uw aandacht vragen. De focus ligt daarbij regelmatig op het regelen van vervanging, aangezien dat een acuut probleem oplevert. Toch is het ook belangrijk om de zaken netjes af te ronden met de werknemer. Hierbij hoort onder meer een goede informatievoorziening over wat er gebeurt met het pensioen van de werknemer. Wat zijn de aandachtspunten?

1. Afmelding bij pensioenuitvoerder

De pensioenuitvoerder heeft bij het einde van de deelname aan de pensioenregeling verschillende informatieverplichtingen

richting de (ex-)werknemer. Zo moet de pensioenuitvoerder de deelnemer onder andere informeren over de mogelijkheid van uitruil, het recht op waardeoverdracht en de gevolgen van de uitdiensttreding voor het nabestaandenpensioen (zie punt 2). De pensioenuitvoerder kan alleen (op tijd) aan deze verplichting voldoen als u de uitdiensttreding van de werknemer direct doorgeeft aan de pensioenuitvoerder. Alleen al daarom is het belangrijk dat u wijzigingen in het personeelsbestand doorgeeft, nog los van de gevolgen voor de premiebetalingen en eventuele meldverplichtingen die zijn opgenomen

in de uitvoeringsovereenkomst tussen een pensioenuitvoerder en werkgever.

2. Denk aan partnerpensioen

Naast het ouderdompensioen bieden de meeste pensioenregelingen ook de mogelijkheid van een nabestaandenpensioen, waaronder het partnerpensioen. Concreet betekent dit dat wanneer een werknemer komt te overlijden – hoe jong ook – de partner aanspraak kan maken op pensioen.

Om de hoogte van het partnerpensioen en de dekking voor het partnerpensioen goed te kunnen duiden, is het belangrijk na te gaan of de pensioenregeling uitgaat van een partnerpensioen op opbouwbasis of op risicobasis of een combinatie van beide. Op het Uniform Pensioenoverzicht staat tegenwoordig duidelijker verwoord wat voor soort pensioenregeling de werknemer heeft en wat dit voor de dekking betekent. Bij een partnerpensioen op opbouwbasis spaart de werknemer tijdens de deelneming voor pensioen. Die pot blijft staan, ook na uitdiensttreding. De verdere opbouw stopt als gevolg van uitdiensttreding wel. Dit is anders bij een partnerpensioen op risicobasis, omdat er dan alleen dekking bestaat voor het overlijdensrisico tijdens de deelneming (of – gedeeltelijk – bij

Verlies van partnerpensioen oplossen

Om het verlies van de dekking van het partnerpensioen na uitdiensttreding op te vangen, kan de werknemer bijvoorbeeld een overlijdensrisicoverzekering afsluiten. Een nadeel daarvan kan wel zijn dat een verzekeraar vaak een medische keuring verlangt. Een andere mogelijkheid is dat de werknemer een deel van het ouderdompensioen uitruilt voor het

nabestaandenpensioen. Over deze uitruilmogelijkheid moet de pensioenuitvoerder de werknemer na uitdiensttreding informeren. Tot slot kan de werknemer de pensioendeelneming na uitdiensttreding (soms) vrijwillig voortzetten (zie ook punt 3). Ook als de werknemer een nieuwe werkgever heeft, kunnen deze opties aantrekkelijk zijn.

Opgebouwd pensioen slapend houden of overhevelen naar nieuwe werkgever?

Met het pensioen dat de werknemer bij uw organisatie heeft opgebouwd kan de werknemer – naast vrijwillig voortzetten – twee dingen doen: hij laat de opgebouwde pensioenaanspraken staan bij de pensioenuitvoerder of hij hevelt het over naar de pensioenregeling van een nieuwe werkgever (waardeoverdracht).

Laat de werknemer het pensioen staan, dan blijft dat in principe zo zolang de werknemer leeft en tot hij met pensioen gaat. Vanwege de uitdiensttreding betalen uw organisatie en de werknemer

alleen geen premie meer. De pensioenuitvoerder zal het opgebouwde pensioen in dit geval premievrij maken, als aan de bijbehorende voorwaarden wordt voldaan. Het wordt hierdoor een zogenaamd slapend pensioen want er wordt verder niets meer aan bijgedragen.

Waardeoverdracht

Een werknemer kan ook voor waardeoverdracht van zijn pensioen kiezen. De pensioenuitvoerder is verplicht om werknemers die mogelijkheid te bieden en uw organi-

satie moet de werknemer op dat recht wijzen. Waardeoverdracht kan bijdragen aan de waardevermeerdering van de opgebouwde (oude) pensioenaanspraken. U doet er echter goed aan om de vertrekkende werknemer te adviseren goed uit te (laten) rekenen hoe waardeoverdracht in zijn situatie zal uitpakken. Waardeoverdracht hoeft namelijk niet altijd gunstig te zijn, vandaar dat het ook geen verplichting is. Werknemers kunnen op elk gewenst moment voor waardeoverdracht kiezen.

het ontvangen van een WW-uitkering). Juist bij dit type partnerpensioenregelingen – dat zeer vaak voorkomt – moeten werknemers dus bedacht zijn op een verlies van dekking als gevolg van uitdiensttreding. Wijs werknemers hierop.

3. Is vrijwillige voortzetting mogelijk?

Of vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling na uitdiensttreding mogelijk is, hangt af van wat er in het pensioenreglement is geregeld. Als de regeling is ondergebracht bij een pensioenfonds, is vrijwillige voortzetting vaak onder voorwaarden mogelijk. Bij een verzekeraar komt deze mogelijkheid minder vaak voor. Let erop dat bij werknemers die aan de vooravond van hun pensioen staan, de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting aan strikte (fiscale) voorwaarden is gebonden. Ga dus vooraf altijd goed na of dit kan.

Deelnemers die hun pensioenregeling vrijwillig willen voortzetten zullen in principe zelf alle kosten moeten dragen. Zij ontvangen dus geen werkgeversbijdrage meer, waardoor dit een dure aangelegenheid kan zijn. Dit neemt niet weg dat u wel afspraken kunt maken met de werknemer over de bekostiging van een vrijwillige voortzetting, bijvoorbeeld in het kader van een vaststellingsovereenkomst. Over deze bekostiging hoeft uw organisatie geen belasting te betalen, dus dit kan zeker aantrekkelijk zijn. Vooral omdat een zogenaamd

RVU-risico – anders dan bij een brutobeëindigingsvergoeding – niet speelt bij een nettobekostiging van de vrijwillige voortzetting pensioendeelneming. In de praktijk maken werkgevers relatief weinig gebruik van deze compensatievariant, terwijl dit fiscaal voordeliger kan zijn en het nadelige pensioengevolgen voor de werknemer wegneemt.

4. Voorwaardelijke pensioenaanspraken

Sommige pensioenregelingen kennen zogenaamde voorwaardelijke aanspraken, zoals de regeling van het pensioenfonds ABP. Dit zijn nog niet-gefinancierde pensioenaanspraken die de deelnemer pas op een later moment geldend kan maken. Houd er rekening mee dat de voorwaarde van een extra pensioenaanspraak juist is gekoppeld aan een onafgebroken deelneming tot een bepaald moment. Bij voortijdige uitdiensttreding verliest een werknemer dan dus de aanspraak.

Opnieuw aanmelden

Als een werknemer ziek uit dienst gaat, moet hij zich soms ook opnieuw aanmelden bij de pensioenuitvoerder om voor een arbeidsongeschiktheidspensioen – zoals een premievrije deelneming of inkomensaanvulling op de WIA – in aanmerking te kunnen komen. Wijs de werknemer hier op.

Het is belangrijk dat u de werknemer hierop wijst. Ook is het verstandig om na te gaan of de werknemer dit verlies kan voorkomen. Soms kan bijvoorbeeld een gedeeltelijke vervroeging van het ouderdomspensioen een oplossing zijn om een gedeelte van dit verlies op te vangen.

5. Ziek uit dienst

Ga bij zieke werknemers die uit dienst treden altijd in overleg met de pensioenuitvoerder over wat dit betekent voor het pensioen van de werknemer. Het zou zeker niet de eerste keer zijn dat een zieke werknemer pensioenaanspraken prijsgeeft zonder daarop bedacht te zijn en soms zijn er andere mogelijkheden om pensioen te blijven opbouwen. Denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheid van een premievrije pensioendeelneming tijdens de WIA-uitkering. Welke voorwaarden voor zo'n premievrije pensioendeelneming gelden, verschilt per reglement. Het is goed om in uw achterhoofd te houden dat werknemers hier pas aan kunnen deelnemen als de tweejaardurende loon- doorbetalingsplicht is verstreken, dus op het moment dat de WIA ingaat. Als zieke werknemers al tijdens de wachttijd voor de WIA uit dienst treden, zou dat dus kunnen betekenen dat de werknemer zijn premievrije aanspraak misloopt.

Frédérique Hoppers, advocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen, e-mail: hoppers@dirkzwager.nl, www.dirkzwager.nl