

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

VERGEET PENSIOEN NIET BIJ DE INDIENSTTREDING VAN EEN NIEUWE WERKNEMER

In dienst: pensioen!

Pensioen krijgt niet altijd de aandacht die het verdient. Soms is dit gebaseerd op de veronderstelling dat pensioen van ondergeschikt belang is. Soms vanuit het idee dat niet de werkgever, maar de pensioenuitvoerder erover gaat. Beide veronderstellingen kloppen niet. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, waarmee u zich kunt onderscheiden. Bovendien heeft u veel verplichtingen op het gebied van pensioen.

Bij de indiensttreding van een nieuwe werknemer gaat uw aandacht al gauw naar het opstellen van het contract en het informeren over de arbeidsvoorwaarden. Zaken die met de pensioenregeling te maken hebben, zijn vaak een ondergeschoven kindje, terwijl dit wel belangrijk is. Daarom de pensioenaandachtspunten bij indiensttreding op een rij.

1 Wel of geen pensioenaanbod?

Alleen als u verplicht bent om deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds of een pensioenverplichting voortvloeit uit een cao die van toepassing is, bent u verplicht een pensioenaanbod te doen. Is dit niet het geval, dan hoeft u geen pensioenaanbod te doen. Maar ook dan kunt u goede redenen hebben om dit wél te doen. Pensioen gaat namelijk niet alleen over de oude dag (ouderdomspensioen), maar voorziet vaak ook in situaties van overlijden (nabestaandenpensioen) en arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeschiktheidspensioen). Het voordeel van een collectieve regeling voor nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen is dat de pensioenuitvoerder geen medische keuring mag uitvoeren. Hierdoor kunnen ook werknemers die een bepaalde medische aandoening hebben gewoon voor dekking in aanmerking komen.

Bovendien kan uw organisatie netto bijdragen in de pensioenregeling en kunnen eventuele werknemersbijdragen vanuit het brutosalaris worden betaald. Bijdragen in een (collectieve) pensioenregeling is dus vanuit fiscaal oogpunt voordeliger dan werknemers zelf geld opzij laten zetten voor de oude dag.

2 Bespreken van pensioen

Binnen één maand na indiensttreding moet u de werknemer schriftelijk of elektronisch informeren over óf uw organisatie een pensioenaanbod doet. Als u een aanbod wilt doen, moet u ook melden binnen welke termijn u

dit doet en wie de pensioenuitvoerder is. Op zich heeft u dus de tijd voor het doen van een aanbod. Waarom echter de tijd nemen als u iets te bieden heeft? Door het aanbod direct op tafel te leggen, biedt u potentieel een 'extra' in de onderhandelingen. Bovendien weet een werknemer dan direct dat uw organisatie belangrijke zaken (zoals dekking van het nabestaandenpensioen) voor hem regelt.

3 Vastleggen van pensioenafspraken

Het komt in de praktijk zeer vaak voor dat werkgevers voor pensioenzaken in de arbeidsovereenkomst alleen verwijzen naar een reglement. Bij een verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds is dat meestal voldoende, omdat u dan vaak niet de ruimte heeft om zaken anders te regelen. Maar het komt voor dat u ook dan nog een pensioenaspect moet regelen, namelijk de hoogte van de werknemersbijdrage. In lang niet alle gevallen is de hoogte van de werknemersbijdrage dwingend in het pensioenreglement geregeld. Als er bijvoorbeeld in het reglement staat dat uw organisatie maximaal 1/3 van de pensioenpremie als werknemersbijdrage mag vragen, moet u dus niet vergeten in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement te vermelden welke werknemersbijdrage precies geldt.

U bent verzekeringnemer

In de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement zal ongetwijfeld een bepaling staan over dat u alle wijzigingen die van belang zijn voor de verzekering moet melden.

Houd er hierbij rekening mee dat die verplichting op de verzekeringnemer rust. Dat bent u dus en niet de werknemer. U bent verantwoordelijk voor een correcte en tijdige informatieverstrekking richting de pensioenuitvoerder.

Premieverdeling

Bij andere pensioenregelingen dan een bedrijfstakpensioenfonds zult u altijd iets moeten regelen over de premieverdeling. In dat geval zal de werknemersbijdrage meestal neerkomen op een vast percentage van de pensioengrondslag en is het restant voor rekening van uw organisatie. Houd er rekening mee dat de premielast voor uw organisatie alleen maar zal toe-

Verplichting kan einde voor arbeidsovereenkomst betekenen

In het contract met de pensioenuitvoerder kan de verplichting staan om alle werknemers bij de uitvoerder aan te melden. Bespreek het pensioenaanbod in dat geval voorafgaand aan de ondertekening van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Als hij het pensioenaanbod niet wil aanvaarden, heeft u twee opties:

- de werknemer proberen te overtuigen wél akkoord te gaan met het aanbod;
- besluiten de arbeidsovereenkomst (toch) niet aan te gaan.

Als het contract wel de ruimte biedt om werknemers niet te laten deelnemen,

moet de werkgever of werknemer een afstandsverklaring opstellen. Een werknemer kan alleen afstand doen van de pensioenregeling als hij beschikt over toereikende en juiste informatie over de gevolgen hiervan. U bent verplicht om de relevante informatie hiervoor te verstrekken. Als een werknemer besluit om afstand te doen, is het belangrijk de eventuele partner hiervoor mee te laten tekenen.

Waarmaken

Houd er ook rekening mee dat het aanbod dat u aan de werknemer doet, daadwerke-

lijk kan worden waargemaakt. Zo komt het nog weleens voor dat bepaalde werknemers (bijvoorbeeld op directieniveau) niet kunnen deelnemen aan de pensioenregeling. In het pensioenreglement staat precies welke (groepen) werknemers wel en niet kunnen deelnemen aan de pensioenregeling. Ook staat er in het reglement of er een wacht- of drempeltijd geldt. Kennis van het pensioenreglement en de uitvoeringsovereenkomst is dus ook voor u als salarisadministrateur van belang bij het (al dan niet) doen van een pensioenaanbod aan een werknemer.

nemen naarmate de werknemer ouder wordt.

Verder moet u bij het vastleggen van de pensioenafspraken altijd in gedachten houden dat u een werknemer niet meer kunt toezeggen dan datgene wat bij de pensioenuitvoerder geregeld is. Wees dus vooral terughoudend in de pensioentoezeggingen die u uitschrijft, want anders kan er zomaar een hiaat in de dekking ontstaan.

4 Denk aan partnerpensioen

Veel pensioenregelingen kennen naast het ouderdomspensioen ook andere voorzieningen, zoals het partnerpensioen. Het is altijd verstandig om na te gaan welk partnerbegrip de pensioenuitvoerder hanteert. Moet de werknemer bijvoorbeeld getrouwd zijn of is samenwonen voldoende? Waarover moet de werknemer dan beschikken om die samenwonende situatie te kunnen aantonen (denk aan een notarieel samenlevingscontract)? U moet er natuurlijk niet aan denken dat een werknemer overlijdt en zijn partner met lege handen komt te staan, omdat zowel de werknemer als u onvoldoende doordrongen waren van het partnerbegrip en wat daar zoal voor nodig was. Ook moet u achterhalen of een uitvoeringsovereenkomst voorschrijft dat u de pensioenuitvoerder moet informeren over een eventuele partner en wat de gevolgen zijn van het niet informeren.

Niet informeren van de pensioenuitvoerder kan zelfs tot gevolg hebben dat de uitvoerder dekking weigert of dat de uitvoerder de werkgever laat opdraaien voor vergoeding van de schade wegens schending van de informatieplicht. Het is daarom belangrijk dat u goed vastlegt dat werknemers (of indirect hun leidinggevenden) wijzigingen in de persoonlijke situatie direct bij u moeten melden.

5 Communicatie met pensioenuitvoerder

In de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement staat altijd welke zaken u moet melden bij de pensioenuitvoerder en op welk moment. Uiteraard

moet u de juiste inkomsten opgeven bij de pensioenuitvoerder. Daarvoor is onder meer van belang dat u inzicht heeft in de salariscomponenten die wel en niet meetellen voor het pensioengevend salaris. De hoogte van de premie is hier namelijk aan gekoppeld. Het pensioenreglement bepaalt welke salariscomponenten meetellen. Wees extra zorgvuldig in de opgave van inkomsten bij oproepcontracten. Hiermee gaan werkgevers regelmatig de mist in.

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

De pensioenregeling wijzigen kan niet zomaar

Het kan verstandig zijn een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Maar let er wel op dat u ook dan niet zomaar de pensioenregeling kunt aanpassen, ook niet als de overeenkomst met de pensioenuitvoerder na een aantal jaar afloopt. Zeker als sprake is van een versobering, zoals een lager opbouwpercentage, zal een rechter zo'n eenzijdige wijziging kritisch beoordelen. Als er een pensioenovereenkomst tussen uw organisatie en de werknemer tot stand komt, moet u ervoor zorgen dat de werknemer binnen drie maanden door de

pensioenuitvoerder wordt geïnformeerd over de verdere kenmerken van de pensioenregeling.

Persoonlijk

De pensioenuitvoerder geeft hierbij ook informatie over persoonlijke omstandigheden die een actie van een werknemer vergen (zoals een scheiding). Het is alleen daarom al belangrijk dat u de werknemer op tijd aanmeldt bij de pensioenuitvoerder! U kunt immers opdraaien voor de schade als een werknemer deze wijzigingen niet (op tijd) doorgeeft.