

# Pensioenopbouw voor uw achterban bij aanvullend geboorteverlof



**Werknemers hebben sinds 1 januari 2019 recht op het ‘gewone’ geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week als hun partner bevalt. Sinds de inwerkingtreding van de Wet invoering extra geboorteverlof (Wet WIEG) op 1 juli 2020 kunnen werknemers maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen na de bevalling van hun partner. Blijft de pensioenopbouw tijdens het aanvullende geboorteverlof doorlopen en wie financiert de pensioenpremie?**

De Wet WIEG heeft invloed op de pensioenopbouw van uw achterban. Uw OR heeft invloed op de pensioenregelingen van uw organisatie. Zo kan het zijn dat uw instemmingsrecht van toepassing is (artikel 27, lid 1a WOR). Daarnaast staat het uw OR vrij om uw bestuurder een voorstel te doen om de pensioenzaken voor uw achterban beter te regelen. Dit kunt u doen op basis van uw initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR).

### **Uitkering op basis van de Wet WIEG**

Werknemers kunnen op grond van de Wet WIEG maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen na de bevalling van hun partner. Dit aanvullend verlof moeten ze opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en alleen als ze het gewone geboorteverlof al hebben opgenomen.

Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van 70% van het loon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon. De werkgever geeft het verlof door aan UWV. De instantie betaalt de uitkering uit aan de werkgever, waarna UWV de uitkering doorbetaalt aan de werknemer. Of UWV betaalt de uitkering rechtstreeks aan de werknemer.

### **Aanvullend geboorteverlof als diensttijd voor pensioenopbouw**

Er is geen wettelijke bepaling die de werkgever verplicht om het loon tot 100% aan te vullen. In de arbeidsovereenkomst of cao kan wel al iets afgesproken zijn over loonbetaling tijdens verlof.

Bijvoorbeeld dat de werkgever verplicht is om het loon dat gold in de periode direct voorafgaand aan het verlof, voor 100% door te betalen. Is er nog niets schriftelijk geregeld voor uw achterban, zet het onderwerp dan op de agenda!

De periode van aanvullend geboorteverlof mag wettelijk gezien meetellen als diensttijd voor de pensioenopbouw. Dat mag tot maximaal het loon direct voorafgaand aan of na afloop van het verlof.

Bepalend is wat de werkgever met de werknemers afsprekt over de voortzetting van pensioenopbouw en de financiering van de premie. Voor de voortzetting van de pensioenopbouw kan het relevant zijn of de werkgever of UWV de verlofuitkering uitbetaalt.

## Voorbeelden verschil in pensioenopbouw

De pensioenreglementen van pensioenuitvoerders verschillen. Twee voorbeelden van bedrijfstakpensioenfondsen:

Bij het pensioenfonds voor de schilders (BPF Schilders) wordt als voorwaarde voor de pensioenopbouw tijdens aanvullend geboorteverlof gesteld dat de werkgever de verlofuitkering zelf uitbetaalt. Betaalt UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer, dan is sprake van onbetaald verlof en wordt de pensioenopbouw van de werknemer niet voortgezet.

Dit in tegenstelling tot het Pensioenfonds van de Metalektro (PME). Het aanvullend geboorteverlof wordt door PME altijd gezien als betaald verlof. De pensioenopbouw loopt bij PME tijdens de periode van aanvullend geboorteverlof ongewijzigd door.

## Partnerpensioen en aanvullend geboorteverlof

Wettelijk is gewaarborgd dat de dekking van het partnerpensioen tijdens onbetaald aanvullend geboorteverlof niet mag wijzigen. Het gaat om het levenslange én het tijdelijke partnerpensioen, ook wel het ANW-hiaat of aanvullend partnerpensioen genoemd.

Meestal blijven de (risico)premies voor de financiering van het verplichte levenslange of tijdelijke partnerpensioen ook tijdens het onbetaald (aanvullend geboorte)verlof voor rekening van de werkgever komen. De situatie is anders als het gaat om een vrijwillig levenslang of tijdelijk partnerpensioen.

De werknemer heeft dan zelf de keuze om dit pensioen voor eigen rekening te verzekeren. De financiering van het vrijwillige partnerpensioen zal ook tijdens het onbetaald aanvullend geboorteverlof meestal bij de werknemer komen te liggen.

## Onbetaald aanvullend geboorteverlof

In de wet ontbreken waarborgen als het gaat om de voortzetting van de dekking van het wezenpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid tijdens onbetaald aanvullend geboorteverlof. Dit kan anders zijn geregeld in de arbeidsovereenkomst, de cao of het pensioenreglement.

Worden tijdens het onbetaald aanvullend geboorteverlof het wezenpensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voortgezet, dan is meestal de werkgever de (risico)premie verschuldigd.

Daarentegen wordt het verplichte of vrijwillige arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens het onbetaald aanvullend geboorteverlof meestal niet voortgezet. Soms mag de werknemer de premie dan zelf financieren. Dit alles is afhankelijk van wat werkgever en werknemer afspreken.



Attendeer uw bestuurder op de optie om de werknemer de voortzetting van een vrijwillige dekking tijdens het onbetaald aanvullend geboorteverlof zelf te laten financieren. Dit moet uw bestuurder wel goed afstemmen met de pensioenuitvoerder.

## Instemmingsrecht pensioenovereenkomst

Uw bestuurder heeft uw instemming nodig om een voorgenomen besluit tot het vaststellen, wijzigen of intrekken van de pensioenovereenkomst (de pensioenregeling tussen werkgever en de werknemers) en de uitvoeringsovereenkomst (het contract tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder) uit te voeren (artikel 27, lid 1a WOR).

Afwijkende afspraken met betrekking tot de pensioenopbouw en de financiering daarvan tijdens aanvullend geboorteverlof ten opzichte van de reguliere werktijd, zorgen vaak voor een wijziging van de pensioenovereenkomst én de uitvoeringsovereenkomst.

## Pensioen geregeld in de cao?

Als de pensioenopbouw en de voortzetting van de dekking van de eerder genoemde pensioenvormen en de financiering daarvan tijdens het aanvullende geboorteverlof uitputtend zijn geregeld in de cao, heeft uw OR géén instemmingsrecht. De daarbij betrokken vakbonden zijn dan de gesprekspartner van de werkgever. Dit geldt ook als er sprake is van een verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds.

Is de pensioenregeling geregeld in de cao, maar is er geen uitputtende regeling getroffen voor wat betreft de voortzetting van genoemde pensioenvormen en de financiering daarvan tijdens aanvullend geboorteverlof, dan moet de bestuurder alsnog een regeling treffen als hij dit expliciet wil regelen. Hierbij heeft uw OR instemmingsrecht.

## Pensioen niet geregeld in de cao?

Is de pensioenregeling vrijwillig ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds, een verzekeraar, premiepensioeninstelling (PPI), algemeen pensioenfonds (APF) of ondernemingspensioenfonds zonder dat er een cao van toepassing is, dan heeft uw OR wél instemmingsrecht.

Uw instemming is zelfs al vereist bij een kleine wijziging, bijvoorbeeld: er is nog niets geregeld voor 'algemeen' (onbetaald) verlof zonder specifieke reden van verlof en de werkgever wil dat voor het aanvullend (onbetaald) geboorteverlof wel expliciet doen. De bestuurder kan dan beslissen dat de pensioenopbouw en de voortzetting van de dekking van de genoemde pensioenvormen en de financiering daarvan tijdens onbetaald aanvullend geboorteverlof precies hetzelfde wordt voortgezet als tijdens de reguliere werktijd.

Er is dan een zogenoemd addendum vereist om de pensioenvormen en de financiering daarvan tijdens het verlof expliciet te regelen.



Gebruik uw initiatiefrecht om tot verbetering van de pensioenregeling tijdens (onbetaald) aanvullend geboorteverlof te komen (artikel 23, lid 3 WOR).

## Tweemaal instemming nodig

Nadat uw OR heeft ingestemd moet uw bestuurder ook de werknemer om instemming vragen voor de wijziging van de pensioenovereenkomst. Naast een tweezijdige wijziging, is – als dit schriftelijk in de pensioenovereenkomst is geregeld – ook een eenzijdige wijziging door de werkgever mogelijk. Een eenzijdige wijziging is alleen mogelijk als de werkgever daar een zwaarwichtig belang bij heeft. Daar zal echt niet snel sprake van zijn. Een tweezijdige wijziging verdient dan ook de voorkeur.

## Goed vastleggen

Buigt uw OR zich over de pensioenregeling, neem dan het pensioenreglement, de arbeidsovereenkomst en de cao grondig door: wat is de definitie van 'pensioengevend salaris' en wat is in de verlobbepaling bepaald? Zijn de pensioenopbouw en de financiering van deze opbouw tijdens (onbetaald) aanvullend geboorteverlof al geregeld? En hoe zit het met de dekking van de genoemde pensioenvormen?

Blijkt het niet te zijn geregeld, attendeer uw bestuurder er dan niet alleen op dat het zijn verantwoordelijkheid is om een en ander goed met de werknemers te regelen, maar ook dat hij de gevolgen van de wijzigingen juist, volledig en duidelijk aan hen moet communiceren. Alle rechten van de medezeggenschap bij pensioen vindt u in de checklist [Alle rechten van de medezeggenschap bij pensioen](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Bettina Oostendorp, consultant bij [Triple A–Pensioen Perspectief](#), e-mail: [bettina.oostendorp@aaa-riskfinance.nl](mailto:bettina.oostendorp@aaa-riskfinance.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)