

Let bij ontslag op de gevolgen voor het pensioen



Wil een werknemer uit dienst? Denk dan tijdig aan zijn pensioen! Het vooruitzicht op een mooie vergoeding of de vrijheid van werkverplichtingen ‘lonkt’ hem weliswaar, maar het ontnemt vaak ook het zicht op de pensioengevolgen van een uitdiensttreding.

Werknemers kunnen deze gevolgen beperken of voorkomen, maar dan moeten ze die wel kennen. U kunt – en moet soms zelfs – hierin een betekenisvolle rol vervullen.

Bij pensioen denkt u wellicht aan de opbouw van een spaarpotje voor de oude dag en legt u enkel de parallel met oudere werknemers. Pensioen is echter ook een voorziening voor de partner of het kind bij overlijden van de werknemer en raakt dus vrijwel iedere werknemer binnen uw organisatie. Het gaat dan om het nabestaandenpensioen.

Steeds meer pensioenregelingen kennen een nabestaandenpensioen op risicobasis in plaats van opbouwbasis. Er wordt dan feitelijk niets voor het nabestaandenpensioen opgebouwd, maar er bestaat alleen dekking voor het overlijdensrisico tijdens de deelname aan de pensioenregeling. Met andere woorden: einde dienstverband betekent einde dekking voor het nabestaandenpensioen.

Het is soms mogelijk de pensioendeelname vrijwillig voort te zetten

Vrijwillig

Laat u zich niet geruststellen door de mededeling dat als de werknemer een uitkering ontvangt op basis van de Werkloosheidswet (WW), er dan een dekking voor het nabestaandenpensioen is. Die dekking is in omvang namelijk fors minder dan tijdens het dienstverband. Wijs de werknemer daarop, zeker wanneer er ook nog een ziektesituatie speelt en daarmee de kans op overlijden groter is.

Als de werknemer zijn baan verliest, stopt de pensioenopbouw. Uiteraard blijft wel het ouderdomspensioen behouden dat al tijdens het dienstverband is opgebouwd. Maar ook bij ouderdomspensioen kunt u de werknemer op diverse zaken attenderen.

Zo is het soms mogelijk de pensioendeelname vrijwillig voort te zetten. Kijk in het pensioenreglement of dit mogelijk is en onder welke voorwaarden. Want het kan niet altijd of zonder meer. Bij werknemers die aan de vooravond van hun pensioen staan, gelden vaak aanvullende voorwaarden.

De werknemer betaalt meestal zelf het volledige premiebedrag tijdens een vrijwillige voortzetting. Die kosten zullen een behoorlijke financiële impact hebben. U kunt als werkgever toezeggen hieraan een bijdrage te verlenen.

Ga altijd samen met de pensioenuitvoerder na wat de mogelijkheden zijn

Als die bijdrage rechtstreeks bij de pensioenuitvoerder terechtkomt, kan dit netto plaatsvinden. Fiscaal kan het dus aantrekkelijk zijn een compensatie in de pensioensfeer te treffen in plaats van de ‘standaard’ toekenning van een bruto-beëindigingsvergoeding.

Sommige pensioenregelingen kennen nog voorwaardelijke pensioenaanspraken (VPL-aanspraken). Dit zijn nog niet gefinancierde pensioenaanspraken die pas onvoorwaardelijk worden als de werknemer tot een bepaald moment in de toekomst ononderbroken deelnemer blijft. Houd er rekening mee dat een voortijdige uitdiensttreding kan leiden tot een verlies van voorwaardelijke pensioenaanspraken en wijs de werknemers daar ook op.

Soms kan de werknemer dit verlies overigens voorkomen door een gedeeltelijke opname van het ouderdomspensioen of door de pensioendeelname vrijwillig voort te zetten. Ga altijd samen met de pensioenuitvoerder na wat hierin de mogelijkheden zijn.

Mogelijk lager pensioen bij nieuwe werkgever

Als de werknemer een andere baan heeft, is zeker niet gezegd dat daarmee aan de pensioengevolgen een einde komt. Zo is het maar de vraag of de nieuwe werkgever een pensioenregeling heeft en of daar een vergelijkbare opbouw en dekking bestaat. De gevolgen van de baanwissel zullen straks, bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel onder de Wet toekomst pensioenen, nóg meer voelbaar zijn.

Een werkgever kan namelijk voor de huidige werknemers de huidige pensioenregeling handhaven, door een beroep te doen op de zogenoemde eerbiedigende werking. Die eerbiedigende werking geldt echter niet voor nieuwe werknemers. Als gevolg daarvan kan de pensioenopbouw bij een nieuwe werkgever fors lager uitpakken. Aandacht voor de gevolgen voor het pensioen bij een ontslag in het scenario van een baanwissel zal straks dus nog belangrijker zijn.

Prepensioen

Er zijn werknemers die al een deel van hun pensioen vervroegd laten uitkeren en vervolgens uit dienst treden (prepensioen). Of ze nemen het pensioen gedeeltelijk vervroegd op na de uitdiensttreding als aanvulling op hun inkomen. Houd er in die situaties rekening mee dat de werknemer dan mogelijk geen of een lagere WW-uitkering krijgt, omdat de pensioenuitkering op deze uitkering kan worden gekort.

De wet- en regelgeving over korting op de WW-uitkering is overigens vrij ingewikkeld, zo blijkt ook uit de wisselende rechtspraak. Dus ga dit altijd per situatie voorafgaand aan de beoogde uitdiensttreding bij UWV na. UWV onderzoekt vervolgens onder meer of de prepensioenuitkering voortvloeit uit de dienstbetrekking van waaruit de werkloosheid is ontstaan of juist vanuit een andere dienstbetrekking. Op basis daarvan bepaalt UWV of zij wel of niet kort op de WW-uitkering.

Ga ook na of u de ontslagvergoeding kunt gebruiken voor het pensioen. Op deze vergoeding zult u namelijk inhoudingen voor de loonbelasting moeten verrichten. Maar dit hoeft niet als u deze vergoeding rechtstreeks een pensioenbestemming geeft. Er kan dan dus een netto-toezegging plaatsvinden.

Naast de eerder aangestipte bekostiging van de vrijwillige voortzetting pensioendeelneming, kunt u nagaan of u rechtstreeks een eenmalig bedrag kunt storten in de pensioenregeling binnen de beschikbare fiscale premieruimte. Dat kan echter alleen als zo'n stortingsmogelijkheid in het pensioenreglement staat. Mocht u dit soort toezeggingen willen doen, dan geldt ook hier dat afstemming vooraf met de pensioenuitvoerder aanbeveling verdient.

Risico RVU-heffing bij voortijdig vertrek, maar vrijstelling biedt vertrekmogelijkheden

Voordat een oudere werknemer daadwerkelijk met pensioen gaat, kunt u met hem een ontslagregeling treffen. Dit kent voor uw organisatie wel het fiscale risico van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU).

Als u een oudere werknemer voor een voortijdige uitdiensttreding compenseert ter overbrugging naar zijn pensioen, loopt u namelijk het risico op een RVU-heffing van 52% over de toegekende compensatie. Een ontslagregeling pakt dan dus fors duurder voor uw organisatie uit. Gelukkig zijn per 1 januari 2021 de regels versoepeld. Er is een zogenoemde RVU-drempelvrijstellingsregeling geïntroduceerd. Als de werknemer maximaal drie jaar vóór zijn AOW-leeftijd stopt met werken, mag u een uitkering van ongeveer € 22.000 bruto per jaar aanbieden zonder dat daarop de RVU-heffing van toepassing is.

Zwaar

Deze drempelvrijstelling zet de deur naar nieuwe soorten voortijdige vertrekregelingen open. Op het niveau van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) valt bijvoorbeeld al een 'zware beroepen'-regeling waar te nemen. Werknemers met een zwaar beroep kunnen dan aanspraak maken op een vertrekregeling binnen de grensbedragen van de RVU-drempelvrijstelling. Minder risico's liggen dus op de loer bij gebruikmaking van die drempelvrijstelling.

Toch is daar weer een nieuw risico voor in de plaats gekomen. Onlangs oordeelde een rechter van rechtbank Noord-Nederland (ECLI verkort: 2347) dat een werkgever had moeten proberen de werknemer te laten voldoen aan de voorwaarden van de op handen zijnde RVU-vertrekregeling van het bedrijf. De werknemer wilde gebruikmaken van zijn vroegpensioen en vertrok voortijdig zonder compensatie. De werkgever had zich niet als goed werkgever opgesteld.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Veel pensioenregelingen kennen ook een arbeidsongeschiktheidspensioen. Na twee ziektejaren kan de werknemer dan terugvallen op een aanvulling op de uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en/of een premievrije voortzetting van de pensioendeelname tijdens de WIA.

Als de werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren uit dienst treedt, eindigt normaal gesproken de deelname aan de pensioenregeling. Voor een arbeidsongeschiktheidspensioen zal echter een ononderbroken deelname aan de pensioenregeling vereist zijn. Met een uitdiensttreding tijdens ziekte zet de werknemer dus zijn arbeidsongeschiktheidspensioen op het spel. Wees u daarvan bewust en attendeer de werknemer hierop, vóórdat de beslissing van een ontslag genomen wordt.

Vriendelijk

Pensioen is meer dan alleen het ouderdomspensioen. Alleen al dat besef leidt er hopelijk in de praktijk toe dat uw pensioenalarmbellen eerder gaan rinkelen. Natuurlijk zal het pensioen niet altijd beslissend zijn bij een voornemen tot ontslag, maar zorg er wel voor dat de werknemer op basis van een juiste

voorstelling van pensioenzaken tot een bepaalde beslissing komt.

Sterker nog, de inzet van pensioen kennis kan soms juist eerder tot een op maat gesneden pensioen-
én een (voor zowel uw organisatie als voor de werknemer) fiscaal vriendelijk ontslag leiden.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Frédérique Hoppers-Rademaker, advocaat bij [Dirkzwager](#), e-mail: hoppers@dirkzwager.nl

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

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

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris 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