

DOORBETALING PENSIOENPREMIE VOOR VOORMALIGE WERKNEMER

Hoewel de economie weer langzaam uit het dal klimt, vinden op dit moment nog veel reorganisaties plaats bij Nederlandse bedrijven. Wanneer een werknemer wordt ontslagen, raakt hij niet alleen zijn baan en inkomen kwijt. Ook zijn toekomstige pensioenopbouw stopt (terwijl de in het verleden opgebouwde rechten blijven behouden). Er ontstaat een pensioenbreuk. Vaak willen werknemers dat de pensioenopbouw blijft doorlopen na het ontslag. In hoeverre kunnen er afspraken worden gemaakt met de werkgever dat de pensioenopbouw gedurende een bepaalde periode blijft doorlopen?

Peter Harts, Pensioen Advies Bureau Avéro Achmea

Het antwoord op deze vraag is niet eenduidig. Daarom maak ik een onderscheid tussen drie verschillende situaties waarin ‘vrijwillige voortzetting’ aan de orde komt. Een belangrijke voorwaarde om hiervan gebruik te maken is dat de pensioenregeling en/of de pensioenuitvoerder deze mogelijkheid moet aanbieden. Dit is lang niet altijd het geval.

DOORBETALING PENSIOENPREMIE

Een werknemer wordt ontslagen en hij wil zijn pensioenregeling gedurende een half jaar vrijwillig voortzetten. Met de werkgever worden afspraken gemaakt. De werkgever is bereid de kosten van de voortzetting te vergoeden. Voorwaarde is echter dat de uitvoerder de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting moet aanbieden. Dit komt niet veel voor bij pensioenregelingen. Zowel bij verzekerde regelingen als bij (bedrijfstak)pensioenfondsen is dit lang niet altijd mogelijk. Wanneer de pensioenuitvoerder de mogelijkheid wél biedt, in hoeverre kan de werkgever de premie dan gewoon doorbetalen gedurende het half jaar?

“ZOLANG DE WERKNEMER WW OF WIA ONTVANGT MAG DE PENSIOENOPBOUW DOOR BLIJVEN LOPEN”

Op zich is de voortgezette pensioenopbouw goed geregeld. In de fiscale wetgeving wordt hierbij een onderscheid gemaakt in onvrijwillig ontslag en vrijwillige voortgezette pensioenopbouw.

Hiervoor dient in de eerste plaats te worden gekeken naar artikel 18 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Hierin wordt verwezen naar artikel 10a Uitvoeringsbesluit LB 1965 (bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot de diensttijd). Van *onvrijwillig ontslag* in de zin van artikel 10a, eerste lid, onderdeel c, Uitv.besl. LB is sprake als het ontslag plaatsvindt op initiatief van de werkgever. Bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid zal doorgaans in ieder geval sprake zijn van onvrijwillig ontslag.

Wanneer werkgever en werknemer in één persoon zijn verenigd (zoals in de situatie van een directeur-grotaandeelhouder) zal een ontslagaanzegging door de werkgever in beginsel niet kunnen worden beschouwd als onvrijwillig ontslag.

Bij onvrijwillig ontslag is geregeld dat men de pensioenopbouw mag voortzetten op basis van het laatstgenoten loon en over de periode waarin een inkomensvervangende loongerelateerde uitkering wordt ontvangen. Dus zolang de werknemer WW of WIA ontvangt mag de pensioenopbouw door blijven lopen. Het is daarbij overigens niet van belang wie de premie betaalt. Dat kan de werknemer zijn, maar mag ook de werkgever zijn. De werkgever kan gewoon gedurende een half jaar de premies blijven betalen, mits de werknemer niet elders ook pensioen opbouwt en de pensioenopbouw daardoor cumuleert (bijvoorbeeld als hij na het ontslag toch direct weer een baan krijgt).

BETALING VIA EEN OMWEG

Een andere optie die in de praktijk wordt besproken is dat de werkgever op het moment van ontslag de premie bruteert over dat half jaar en als gouden handdruk ineens wordt vergoed. De werknemer betaalt de daadwerkelijk verschuldigde maandpremie aan de werkgever waarna deze de premie doorstort aan de pensioenuitvoerder. De

vraag is in dat geval: kan deze optie nog wel als vrijwillige voortzetting worden aangemerkt, omdat de werknemer de premie niet rechtstreeks betaalt? Deze omweg is op zich toegestaan, maar niet nodig. De werkgever mag de premie gewoon rechtstreeks blijven storten, zoals in het hiervoor beschreven geval.

OVERGANG NAAR ONDERNEMERSCHAP

Stel een werknemer besluit om zelf ontslag te nemen. Hij heeft al jaren de wens om een keer voor zichzelf te beginnen. Hij is inmiddels 46 jaar en denkt: het is nu of nooit. Hij start zijn eigen onderneming. Omdat er veel op hem afkomt, vindt hij het wel prettig als zijn pensioen gewoon kan blijven doorlopen.

Bij vrijwillige voortzetting is geen voorwaarde gesteld van een inkomensvervangende loongerelateerde uitkering. Er is wel een beperking in de duur. Voorheen mocht men maximaal drie jaar vrijwillig voortzetten maar dat is uitgebreid naar tien jaar. Beide mogelijkheden zijn geregeld in artikel 10a, lid 1, letter c van het Uitv. Besluit LB. Daarin staat het volgende opgenomen:

“perioden gedurende welke (...) na onvrijwillig ontslag loongerelateerde uitkeringen worden ontvangen, of, onder door Onze Minister te stellen voorwaarden, perioden na ontslag van ten hoogste drie jaar, doch van ten hoogste tien jaar ingeval vanaf het vierde kalenderjaar na het jaar van ontslag in het kalenderjaar geen hoger bedrag als pensioengevend loon in aanmerking wordt genomen dan het in het tweede kalenderjaar voorafgaand aan dat kalenderjaar door de gewezen werknemer genoten gezamenlijke bedrag van:

- a. de winst uit onderneming vóór toevoeging aan en afnemning van de oudedagsreserve en vóór de ondernemersaftrek;
- b. het belastbare loon;
- c. het belastbare resultaat uit overige werkzaamheden; en
- d. de belastbare periodieke uitkeringen en verstrekkingen”

In het beleidsbesluit van 27 april 2012, nr. BLKB2012/157M (te vinden op www.belastingdienst-pensioensite.nl) zijn de voorwaarden te vinden voor het gebruik van de vrijwillige voortzetting. Vrijwillige voortzetting is geen probleem, mits de opbouw niet cumuleert met opbouw elders. Ook hier weer kan dat doordat de werknemer de pensioenpremie betaalt en aftrek pleegt in de aangifte, maar natuurlijk mag de werkgever ook gewoon de premies door blijven betalen.

GEVOLGEN VOOR RISICODEKKING

Het stoppen van de toekomstige pensioenopbouw heeft niet alleen gevolgen voor het ouderdompensioen. Het



Peter Harts.

heeft ook gevolgen voor de risicodekkingen. Bijvoorbeeld de premievrijstelling bij invaliditeit komt te vervallen. Voor het op risicobasis verzekerde partnerpensioen is in de Pensioenwet geregeld dat de dekking in stand blijft gedurende de periode dat een voormalige werknemer een WW-uitkering ontvangt (art. 55, lid 5 PW). Bij vrijwillig ontslag kan een deel van het ouderdompensioen worden ingeruild tegen een partnerpensioen. In een situatie van onvrijwillig ontslag zal hier ook naar moeten worden gekeken. Het is dus erg belangrijk dat werkgevers en werknemers zich goed laten adviseren over alle mogelijkheden en beperkingen. Dit onderstreept wederom de waarde van advies. ««

WAAR NOG MEER OP LETTEN

In alle drie de situaties waarin een verzoek voor vrijwillige voortzetting aan de orde komt dient te worden bekeken of de pensioenregeling en/of de pensioenuitvoerder deze mogelijkheid wel biedt. Dit is een voorwaarde om hier gebruik van te kunnen maken.