

ONTSLAG EN PENSIOEN

Vereniging voor Arbeidsrecht
30 mei 2013
Prof. dr. E. Lutjens



VU  **VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM**

IS VERDER KIJKEN

PENSIOEN EN ARBEIDSOVEREENKOMST

Zonder arbeidsovereenkomst geen pensioenovereenkomst

- *Uitsluiting*: directeur-grootaandeelhouder
- *Uitbreiding*: predikanten en bestuurder beursgenoteerde onderneming

GEEN PENSIOENPLICHT

Met arbeidsovereenkomst niet (altijd) een pensioenovereenkomst

GRONDSLAGEN

1. Contractueel: **pensioenovereenkomst**, geruguleerd in Pensioenwet
2. Verplicht: **verplichtstelling deelneming in bedrijfstakpensioenfonds**, gereguleerd in Wet Bpf 2000

EINDE

**Einde arbeidsovereenkomst is niet (altijd) einde
pensioenovereenkomst**

CRITERIUM PENSIOENWET

(Einde) Deelneming in pensioenregeling = (einde) opbouw pensioenaanspraken

Gewoonlijk ontslag = einde, tenzij:

- Blijvende deelneming in pensioenregeling bij nieuwe werkgever (met name verplicht bpf)
- Pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid
- Pensioenopbouw door afvloeiingsregeling

Geen ontslag = einde:

- Overgang onderneming en werking verplichtstelling bpf of keuze verkrijgende werkgever voor toepassing eigen regeling (artikel 7:664 lid 1, b en a BW)
- Verkoop aandelen dochter en deelneming groepspv

GEVOLGEN EINDE DEELNEMING

1. Geen verdere opbouw pensioen
2. Opgebouwde rechten: blijven behouden
3. Risico aanspraken: vervallen
4. Indexering: veelal voorwaardelijk (afhankelijk financiële middelen)

GEEN VERDERE OPBOUW

Lager pensioen dan bij voortzetting deelneming

Oplossing

1. Afvloeiingsregeling met verdere opbouw of andere vorm van vergoeding
2. Geen FVP-bijdrage meer tijdens WW (indien WW gerechtigd op of na 1.1.2011)
3. Vergoeding bij ontbinding (in beginsel niet werkgeverspremie – werknemerspremie zit in looncomponent maar betaling aan werknemer)
4. Schadevergoeding bij k.o. ontslag
5. Uitzondering: voortzetting bij arbeidsongeschiktheid

RVU behoort tot belaste loon

Heffing 52% bij regeling vervroegde uittreding (art. 32ba Wet LB), tenzij (in beginsel) collectief ontslag bij reorganisatie of niet-leeftijdgebonden individueel ontslag of uitkering (stamrecht of ontslagvergoeding) in beginsel minder dan 70% loon

Onder een regeling voor vervroegde uittreding wordt verstaan een regeling die of een gedeelte van een regeling dat uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling. In afwijking in zoverre van de eerste volzin wordt een regeling niet als regeling voor vervroegde uittreding aangemerkt, voor zover die regeling een pensioenovereenkomst inhoudt als bedoeld in de Pensioenwet of een pensioenregeling is als bedoeld in hoofdstuk IIB of in de artikelen 38d, 38e of 38f [overgangsrecht 55+ werknemers].

BEHOUD OPGEBOUWDE RECHTEN

- Basisregel art. 55 Pensioenwet
- Afwijkende invulling bij premiereregeling
- Volledige affinanciering
- Bij faillissement etc: bescherming niet betaalde premie 1 jaar , artikel 64c WW
- Overigens biedt Pensioenwet (pensioengeld buiten ondernemingsvermogen normaal gesproken een voldoende waarborg tot betaling van meer dan 49% van de aanspraken, toepassing insolventierichtlijn volgens Hogan-arrest HvJ EU 25 april 2013, C-398/11, PJ 2013/113

VERVALLEN RISICO AANSPRAKEN

Betreft arbeidsongeschiktheidspensioen en nabestaandenpensioen (aanvullingen op Wia, Anw)

- Deze pensioenen vaak op risicobasis
- Einde deelneming is dan onmiddellijk: geen dekking meer

AANDACHTSPUNTEN RISICO AANSPRAKEN

- Info en zorgplicht werkgever, Dwaling bij beëindigingsregeling mogelijk
- Risicopartnerpensioenen: behoud dekking bij ontvangen WW, artikel 55 lid 5 PW
- Andere optie: werknemer ruilt deel ouderdomspensioenen in voor partnerpensioenen
- Arbeidsongeschiktheidspensioenen: behoud *ingegane* arbeidsongeschiktheidspensioenen (en vaak samenhangende premievrije opbouw) indien voor einde deelneming arbeidsongeschikt >> aandachtspunt in belang werknemer of ontslagdatum doen opschuiven of vergoeding

WAARDEOVERDRACHT

Individueel keuzerecht werknemer bij individueel einde deelneming – plicht pensioenuitvoerder mee te werken

- Dus bij individueel ontslag
- geen collectief ontslag of ander groepsgewijze einde deelneming
- Wel mogelijk: verzoek groep werknemers of werkgever: geen wettelijke plicht mee te werken
- Argumenten voor wovd:
 - Alle pensioenen bij een instelling, een regeling
 - Mogelijk betere indexering
 - Eventueel: kwaliteit pensioenuitvoerder (risico korten bij pf?)



VU  **VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM**

IS VERDER KIJKEN