



In Pensioen & Praktijk nr. 3 van dit jaar is in het voorwoord stilgestaan bij de gevolgen voor pensioen bij ontslag en de gevolgen voor de WW-uitkering. Een aantal lezers heeft gevraagd wat uitvoeriger stil te staan bij deze vrij onbekende materie. In dit artikel ga ik aan de hand van wat voorbeelden wat dieper in op de materie.

Werknemersbijdrage pensioen verlaagt de WW-uitkering

Nu de economie zwaar getroffen is door de coronacrisis zijn ontslagen onafwendbaar. Veel werknemers zijn hierdoor genoodzaakt een beroep op een WW-uitkering te doen. De WW-uitkering is niet afgeleid van het brutoloon, maar van het sociale verzekeringsloon (hierna: sv-loon). Het sv-loon is het loon waarover de werknemer belastingen en sociale premies betaalt. Voor het sv-loon tellen onkostenvergoedingen waarover geen belastingen en sociale premies zijn ingehouden en ingehouden pensioenpremie niet mee. Een werknemersbijdrage voor de pensioenregeling heeft dus gevolgen voor de grondslag werknemersverzekeringen. Daarmee heeft de pensioeninhouding niet alleen gevolgen voor een WW-uitkering, maar ook voor een eventuele uitkering op grond van de WIA.

Een werknemersbijdrage voor het pensioen verlaagt dus de grondslag voor de werknemersverzekeringen (het sv-loon). Dit is alleen het geval als het brutoloon na inhouding pensioen lager is dan het maximum dagloon.¹

VOORBEELD 1: BEREKENING SV-LOON MET EN ZONDER INHOUDING PENSIOENPREMIE

Werknemer A heeft een brutoloon van € 2.800 per maand. Hij betaalt een pensioenpremie van € 100.

¹ Op jaarbasis € 58.145,58, € 4.845,46 per maand en € 222,78 per dag (2020). De bedragen zijn inclusief 8 % vakantiegeld.

Deze wordt ingehouden op zijn brutoloon. Werknemer B heeft hetzelfde brutoloon maar betaalt geen pensioenbijdrage. Beide werknemers hebben dezelfde pensioenregeling. Dat levert de volgende berekening op voor het bepalen van het sv-loon:

	WN-A	WN-B
Brutoloon	€ 2.800	€ 2.800
Ingehouden pensioenpremie	€ 200	€ 0
Loon voor de werknemersverzekeringen (sv-loon) ¹	€ 2.600	€ 2.800
Loon voor de Zvw (sv-loon)	€ 2.600	€ 2.800
Loon voor de loonbelasting/ volksverzekeringen (sv-loon)	€ 2.600	€ 2.800
Ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen	€ 482	€ 564
Nettoloon	€ 2.118	€ 2.236

¹ Met ingang van 1 januari 2013 is de Wet uniform loonbegrip van kracht. Hierdoor zijn de grondslagen waarover premies werknemersverzekeringen, de loonbelasting en premies Zvw gelijkgetrokken.

DE WW-UITKERING

Een werknemer die in aanmerking komt voor een WW-uitkering heeft maximaal recht op een WW-uitkering van 70 % van het maximumdagloon². Het dagloon wordt bepaald door het sv-jaarloon te delen

² Art. 47 1b Werkloosheidswet.

door 261 dagen of door het maandloon te delen door 21,75.¹ Bij het vaststellen van het dagloon voor de WW-grondslag gaat het UWV uit van het gemiddelde loon over de periode van 13 maanden tot 1 maand voor ontslagdatum².

De WW van werknemer A is netto € 82 lager dan werknemer B

VOORBEELD 2: BEREKENEN HOOGTE VAN DE WW-UITKERING

Zowel werknemer A als B voldoen aan de jareneis. In de laatste vijf jaar hebben ze vier jaar gewerkt en voldoen daarmee aan de voorwaarde om maximaal 24 maanden WW-uitkering te ontvangen. De hoogte bedraagt 70 % van het dagloon.³ De WW-uitkering van werknemer A bedraagt € 83,68 per dag (70 % van (€ 2.600/21,75)). Het bruto maandinkomen komt daarmee uit op € 1.820 en netto op € 1.661. Werknemer B ontvangt een bruto maanduikering van € 1.960 en netto € 1.743. De werknemersbijdrage heeft er dus voor gezorgd dat de WW-uitkering voor werknemer A € 82 netto lager is dan voor werknemer B.

VRIJWILLIG BIJSPAREN WERKNEMER

Naast de verplichte werknemersbijdrage is het ook mogelijk dat de werknemer vrijwillig bijspaart in een pensioenregeling. Ook deze bijdrage verlaagt het brutoloon en dus ook het sv-loon. Werknemers zijn vaak niet op de hoogte dat de werknemersbijdrage voor pensioen gevolgen heeft voor een uiteindelijke WW-uitkering. Daarom is het van belang dat zowel de werkgever en de werknemer op de hoogte zijn van de gevolgen van een werknemersbijdrage. Zo is het van belang of er een juiste werknemersbijdrage is berekend en is ingehouden op het loon van de werknemer. Tevens is het van belang of de werkgever de werknemer heeft geïnformeerd dat een werknemers-

bijdrage invloed kan hebben op een eventuele WW-uitkering. Het is aannemelijk dat de informatieplicht zwaarder is voor de werkgever die bijvoorbeeld de werknemersbijdrage in de pensioenregeling verhoogt. Ook is het denkbaar dat de werkgever de werknemer moet informeren over de gevolgen van vrijwillig bijsparen. Niet alleen de positieve kant dat bijsparen extra pensioen oplevert, maar ook het gevolg dat de inhouding de grondslag voor de werknemersverzekeringen verlaagt. Uiteindelijk geldt dat hoe lager de eigen bijdrage hoe hoger de WW-uitkering is.

Datzelfde geldt voor een adviseur. Als deze bijsparen adviseert zal deze zich bewust moeten zijn van de verlaging van het sv-loon en de gevolgen daarvan. Een alternatief, bijvoorbeeld lijfrente, kan dan zo maar aantrekkelijker zijn. Lijfrentepremies hebben geen invloed op het sv-loon.

EEN VERKEERDE INHOUDING

De praktijk leert dat het correct inhouden van de werknemersbijdrage niet altijd goed gaat. De pensioenuitvoerder (pensioenfonds, verzekeraar of een PPI) berekent de werknemersbijdrage niet. De pensioenuitvoerder beperkt zich tot het in rekening brengen van de totale pensioenpremie die bestaat uit de werkgevers- en werknemersbijdrage. Bij een rechtstreeks verzekerde regeling geldt dat de verzekeraar vaak niet op de hoogte is van de werknemersbijdrage. Deze staat dan niet gedetailleerd in het pensioenreglement. In het reglement wordt dan verwezen naar een gemaakte afspraak tussen werkgever en werknemer. Bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds wordt de hoogte van de werknemersbijdrage vastgesteld door de sociale partners. De pensioenuitvoerder berekent echter niet op werknemersniveau hoeveel pensioenpremie op het brutoloon van de werknemer moet worden ingehouden. Dit is een taak van de werkgever. De berekening hiervan wordt meestal gedaan door een (externe) deskundige of de HR-medewerker. Fouten kunnen ontstaan doordat nog wordt uitgegaan van een verkeerd brutoloon, verkeerde pensioengrondslag of het hanteren van een verkeerd deeltijdpercentage.

TE HOGE BIJDRAGE

In sommige beschikbare premieregelingen wordt een werknemersbijdrage gevraagd die hoger is dan de werknemer volgens de pensioenovereenkomst ont-

- 1 Art. 1b lid 1 en art. 1b lid 2 Werkloosheidswet jo. Art. 17 Wet financiering sociale verzekeringen.
- 2 Art. 2 Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.
- 3 De eerste twee maanden van werkloosheidsuitkering krijgt de WW-gerechtigde 75 % van het dagloon.

vangt. In het arbeidsrecht is opgenomen dat een inhouding op het brutoloon van de werknemer voor pensioen is toegestaan mits de werknemersbijdrage ten gunste van de werknemer komt.¹

Voorbeeld

Een werknemer van 23 jaar heeft volgens de pensioenovereenkomst recht op 4 % pensioenpremie van de pensioengrondslag. De werkgever vraagt aan alle deelnemers een werknemersbijdrage die 5 % van de pensioengrondslag bedraagt. De werknemer van 23 jaar betaalt aan bijdrage meer dan hij ontvangt. Dit is in strijd met art. 7:631 BW.

Vrijwillig bijsparen verlaagt de grondslag voor de WW-uitkering

ONGELIJKE BEHANDELING WERKNEMERSPREMIE

Naast het foutief berekenen van de werknemerspremie komt het ook voor dat er een inhouding plaatsvindt die juridisch wellicht niet toegestaan is. In sommige beschikbare premiereregelingen is opgenomen dat de werknemersbijdrage een percentage bedraagt van de staffelpremie. Bij een stijgende beschikbare premiereregeling leidt dit tot een stijging van de werknemersbijdrage naarmate de werknemer ouder wordt. Volgens het College voor de Rechten van de Mens (CvRM) maakt een werknemersbijdrage als percentage van een premiestaffel verboden onderscheid naar leeftijd en is dus in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).² De CvRM stelt dat de actuariële uitzondering van artikel 8 lid 3 WGBL niet ziet op de verdeling van de premie over werkgever en werknemers, omdat deze verdeling is gebaseerd op een afspraak tussen de werkgever en de werknemers. Onderscheid in de eigen bijdrage is slechts mogelijk als dit objectief gerechtvaardigd is.³ De bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever.⁴

- 1 Art. 7:631 lid 1 en 4 BW.
- 2 Oordeelnummer 205-138 1 januari 2005 CvRM.
- 3 Art. 7 lid 1 onderdeel c WGBLA.
- 4 Art. 12 WGBLA.

AANDACHTSPUNTEN

De werknemer die ontslagen wordt doet er verstandig aan te controleren of de juiste werknemersbijdrage is ingehouden. Dit geldt ook ingeval de regeling bij een pensioenfonds loopt. Voor de werkgever is het eveneens belangrijk te controleren of de werknemersbijdrage juist is. Blijkt de inhouding te hoog dan loopt hij het risico dat de werknemer de te veel ingehouden premies claimt plus het verschil tussen de juiste WW-uitkering en de WW-uitkering die hij ontvangt.

REORGANISATIE

Een werkgever die gaat reorganiseren kan overwegen om voor de werknemers die ontslagen gaan worden de werknemersbijdrage te beëindigen. Dat zorgt ervoor dat de WW-grondslag iets wordt verhoogd en de werknemer na ontslag een hogere WW-uitkering kan ontvangen. Let daarbij wel op dat de verlaging of beëindiging van de werknemersbijdrage tijdig geschiedt omdat de WW-grondslag wordt berekend over de periode van 13 maanden tot 1 maand voor ontslagdatum. Deze actie zorgt ervoor dat er dan geen sprake meer is van gelijke beloning bij gelijke arbeid. Werkenden blijven een eigen bijdrage betalen terwijl de werknemer die ontslagen wordt dit niet langer meer hoeft. Ik verwacht echter niet dat een werknemer die niet ontslagen wordt hier problemen mee heeft. Deze behoudt immers zijn baan. Dit geldt zeker bij wat grotere ondernemingen waar dit onderdeel kan zijn van het sociaal plan.

Verhogen eigen bijdrage

Een werkgever die de pensioenregeling gaat wijzigen door het invoeren of verhogen van een werknemersbijdrage zal zich bewust moeten zijn van de risico's bij het niet juist communiceren over de gevolgen van deze bijdrage. De werknemer moet immers welbewust hebben ingestemd met de wijziging. Bij deze zware zorgplicht hoort de werkgever te vermelden dat de eigen bijdrage niet alleen een verlaging van het nettoloon inhoudt, maar ook gevolgen kan hebben op een eventuele WW-uitkering of WIA-uitkering. Ook een werkgever die een loonoffer vraagt van de werknemer tijdens de coronacrisis om zo ontslagen te voorkomen of te minimaliseren, zal in deze situatie niet alleen moeten melden dat het loonoffer een verlaging van het pensioengevend loon kan inhouden, dus een verlaging van het ouderdomspensioen en/of partnerpensioen, maar ook dat het loonoffer gevolgen heeft voor een eventuele WW-uitkering.

Rechtspraak over de werknemersbijdrage

Een werkgever die een pensioenregeling wil wijzigen kan dit eenzijdig doen of met instemming van de werknemers. Eenzijdig wijzigen kan slechts indien er sprake is van een zwaarwichtig belang voor de werkgever, waarbij het belang voor de werkgever dusdanig zwaar is dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Als de werkgever kiest voor het wijzigen van de pensioenregeling met instemming van de werknemers moeten de werknemers welbewust instemmen (zie het CZ-arrest).¹ In Pensioen & Praktijk 2020, nr. 2 heeft mr. Jim Kaldenberg uitvoerig geschreven over het wijzigen van pensioenregeling en instemming. Een werkgever die een eigen bijdrage van de werknemers in de pensioenregeling wil invoeren dan wel wil verhogen, dient dit zorgvuldig te doen. Tenslotte resulteert de eigen bijdrage in een verlaging van het nettoloon. Uit een recent arrest van het gerechtshof 's-Hertogenbosch wordt dit weer benadrukt.

Er kunnen fouten ontstaan in de berekening van de werknemersbijdrage

Uitspraak Hof 's-Hertogenbosch

Op 14 januari 2020 deed het Hof 's-Hertogenbosch² een uitspraak over de invoering van een werknemersbijdrage. De werkgever besluit tot het wijzigen van de pensioenovereenkomst door het invoeren van een werknemersbijdrage in de pensioenregeling. Werknemers betaalden daarvoor geen eigen bijdrage. Werkgever verliest doordat de werknemers niet welbewust hebben ingestemd. De volgende rechtsoverwegingen zijn geselecteerd:

- 1 CZ-arrest, Hoge Raad 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570.
- 2 Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 januari 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:83; Zie Pensioen & Praktijk 2020, nr. 2 voor de inhoudelijke behandeling van het arrest.

r.o. 3.5.7. “Het gaat immers om een belangrijke verslechtering van een primaire arbeidsvoorwaarde, te weten een verlaging van het netto loon.”

r.o. 3.6.4. “Gelet op deze uitlatingen tijdens de kantinesessies, mocht [de vennootschap] er niet vanuit gaan dat het uitblijven van een reactie van de eisers op de door haar gegeven informatie, betekende dat de eisers instemden met de voorgenomen wijziging.”

r.o. 3.6.9. “[de vennootschap] heeft nog aangegeven dat niet enkel sprake is geweest van stilzitten, maar dat enkele van de eisers hebben ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling, doordat zij zijn ingegaan op een e-mail van 9 november 2016 (zie 3.1.10). Daarmee werd als onderdeel van de nieuwe pensioenregeling en ter uitvoering van die nieuwe regeling, een bedrag van € 250 aangeboden om een computer of iPad aan te schaffen. Enkele eisers hebben positief gereageerd op die e-mail en het genoemde bedrag ter aankoop van een computer of iPad geaccepteerd.”

r.o. 3.6.10. “Het hof is evenwel van oordeel dat de aanvaarding van de aangeboden nettovergoeding van € 250 om een computer of iPad aan te schaffen, onvoldoende is om daaruit de welbewuste instemming met de afschaffing van hun premievrij pensioen af te leiden. Het hof brengt in herinnering dat het moet gaan om een welbewust instemmen.”

Rechtbank Midden Nederland³

Een werkgever met 972 werknemers voert met ingang van 1 januari 2003 in het pensioenreglement een werknemersbijdrage in ten hoogte van 10 % van het pensioengevend salaris.

r.o. 4.18. “De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de door IFF aangevoerde omstandigheden om de pensioenregeling te wijzigen weliswaar is gerechtvaardigd, maar niet ten aanzien van de opgelegde wijziging van de arbeidsvoorwaarde van eisers met betrekking tot de werknemerspremie. De invoering van een marktconforme regeling en de wens om te komen tot harmonisering van de arbeidsvoorwaarden ter overbrugging van de onderlinge ongelijkheid tussen werknemers kunnen, gelet op bovenstaande overwegingen niet als zodanig zwaarwegend worden gekwalificeerd,

- 3 Rechtbank Midden-Nederland 10 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:62.



dat het individuele belang van eisers ten aanzien van de premievrijstelling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De noodzaak van wijziging van de pensioenpremie voor eisers is niet, althans onvoldoende, gebleken.”

r.o. 4.20. “*IFF zal verder worden veroordeeld tot terugbetaling van de door haar ingehouden pensioenpremie vanaf 1 juli 2005.*”

Die hogere bijdrage is in strijd met art 7:631 BW

OVERIGE AANDACHTSPUNTEN VAN ONTSLAG EN PENSIOEN

Ontslag heeft gevolgen voor pensioen. Verdere opbouw stopt. Het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum wordt verlaagd en de dekking voor een Anw-hiaatpensioen eindigt. Een (risico)partnerpensioen berekend op basis van de verstreken diensttijd blijft tijdens de WW-periode wel in stand. Uiteraard blijven tot de ontslagdatum opgebouwde partnerpensioenen ook in stand. Let er wel op dat indien de WW-uitkering samenloopt met de pensioenuitkering uit hetzelfde dienstverband de pensioenuitkeringen in beginsel worden gekort op de WW-uitkering. Tijdig uitstellen van pensioen is in die gevallen verstandig.

Belangrijk is dat de werkgever bij ontslag goed communiceert over de gevolgen voor het pensioen. Bij voorkeur nog vóórdat de werknemer daadwerkelijk uit dienst gaat. De wettelijke stopbrief voorziet in de nodige informatie, maar wordt pas na het ontslag verstrekt. Dat is later dan gewenst maar wel een logisch moment: de pensioenuitvoerder weet immers als laatste van het ontslag. Het ligt daarom ook voor de hand dat de werkgever dit samen met zijn adviseur oppakt. Voorziet de regeling bijvoorbeeld in vrijwillige voortzetting dan kan de werknemer reeds nagaan of dat interessant voor hem is. Bij ontslag met wederzijds goedvinden kunnen zelfs afspraken worden gemaakt wie de premie betaalt. Kan pensioenopbouw niet vrijwillig worden voortgezet dan kan informatie over de

aanstaande verlaging van het partnerpensioen hem tot actie aanzetten om hiervoor vervanging te regelen.

CONCLUSIE

Werkgever en werknemer moeten zich ervan bewust zijn dat de werknemersbijdrage voor pensioen gevolgen kan hebben voor een WW- of WIA-uitkering. Communicatie hierover is belangrijk. Een werkgever die een reorganisatie voorziet kan de werknemer tijdig informeren. Zo kan een vrijwillige werknemersbijdrage worden beëindigd en/of de werkgever beslissen de verplichte werknemersbijdrage te stoppen. Dit verzacht de financiële achteruitgang van de werknemer na ontslag.

