

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

BEREID U ALVAST VOOR OP DE MAATREGELEN UIT HET PENSIOENAKKOORD

Pensioenstelsel gaat op de schop

Begin juni hebben het kabinet en de sociale partners na jarenlange onderhandelingen eindelijk een pensioenakkoord bereikt. In dit akkoord staan onder meer afspraken over de vertraagde verhoging van de AOW-leeftijd, wijzigingen in het pensioenstelsel en duurzame inzetbaarheid. Veel van de gemaakte afspraken zullen de komende jaren nog worden uitgewerkt. Dit betekent echter niet dat u voorlopig alleen maar kunt wachten op wat komen gaat. Waar moet u rekening mee houden?

Een belangrijke maatregel die is opgenomen in het pensioenakkoord is de vertraagde stijging van de AOW-leeftijd. In het pensioenakkoord is afgesproken de AOW-leeftijd vanaf volgend jaar twee jaar te bevriezen en daarna weer te laten stijgen. Hierdoor blijft de AOW-leeftijd in 2020 66 jaar en vier maanden bedragen in plaats van 66 jaar en acht maanden. In 2024 (in plaats van 2021) stijgt de AOW-leeftijd pas naar 67 jaar. De wetswijziging tot een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd is al aangenomen door de Tweede en Eerste Kamer en zal per 1 ja-

nuari 2020 ingaan (zie ook voorpagina). Daarnaast is afgesproken om de koppeling van de AOW-leeftijd aan de resterende levensverwachting te versoepelen. Concreet betekent dit dat als de levensverwachting vanaf 1 januari 2025 met één jaar omhooggaat de AOW-leeftijd met acht maanden stijgt. Op dit moment is nog geregeld dat bij stijging van de levensverwachting met één jaar de AOW-leeftijd ook één jaar omhooggaat. De wijziging staat niet in de wet die nu al is aangenomen door de Tweede en Eerste Kamer; dit wordt

later in nieuwe wetgeving geregeld. In de infographic op de rechterpagina ziet u hoe de precieze verhoging van de AOW-leeftijd er nu en straks uitziet.

AOW-leeftijd

Van belang voor u is dat uw werknemers vanaf komend jaar eerder de AOW-leeftijd bereiken dan tot voor kort werd aangenomen. Staat er in de arbeidsovereenkomst van de werknemer een pensioenontslagbeding, dan betekent dit dat zijn dienstverband van rechtswege eindigt bij het bereiken van de nieuwe AOW-leeftijd. Wilt u het dienstverband van de werknemer (tijdelijk) voortzetten, dan moet u op tijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomen. Geldt er geen pensioenontslagbeding, dan kunt u de arbeidsovereenkomst opzeggen op of na het bereiken van de AOW-leeftijd. Om discussies over gelijke behandeling te voorkomen, is het verstandig een eenduidig beleid te hanteren en de arbeidsovereenkomst met uw werknemers – met uitzondering van de werknemers met wie u het dienstverband wilt voortzetten – op te zeggen tegen de AOW-leeftijd. Let er op dat u de geldende opzegtermijn aanhoudt.

Doorsneepremie

Verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen moeten op dit moment een zogenoemde doorsneepremie in rekening brengen.

Minder lage-inkomensvoordeel per 2020

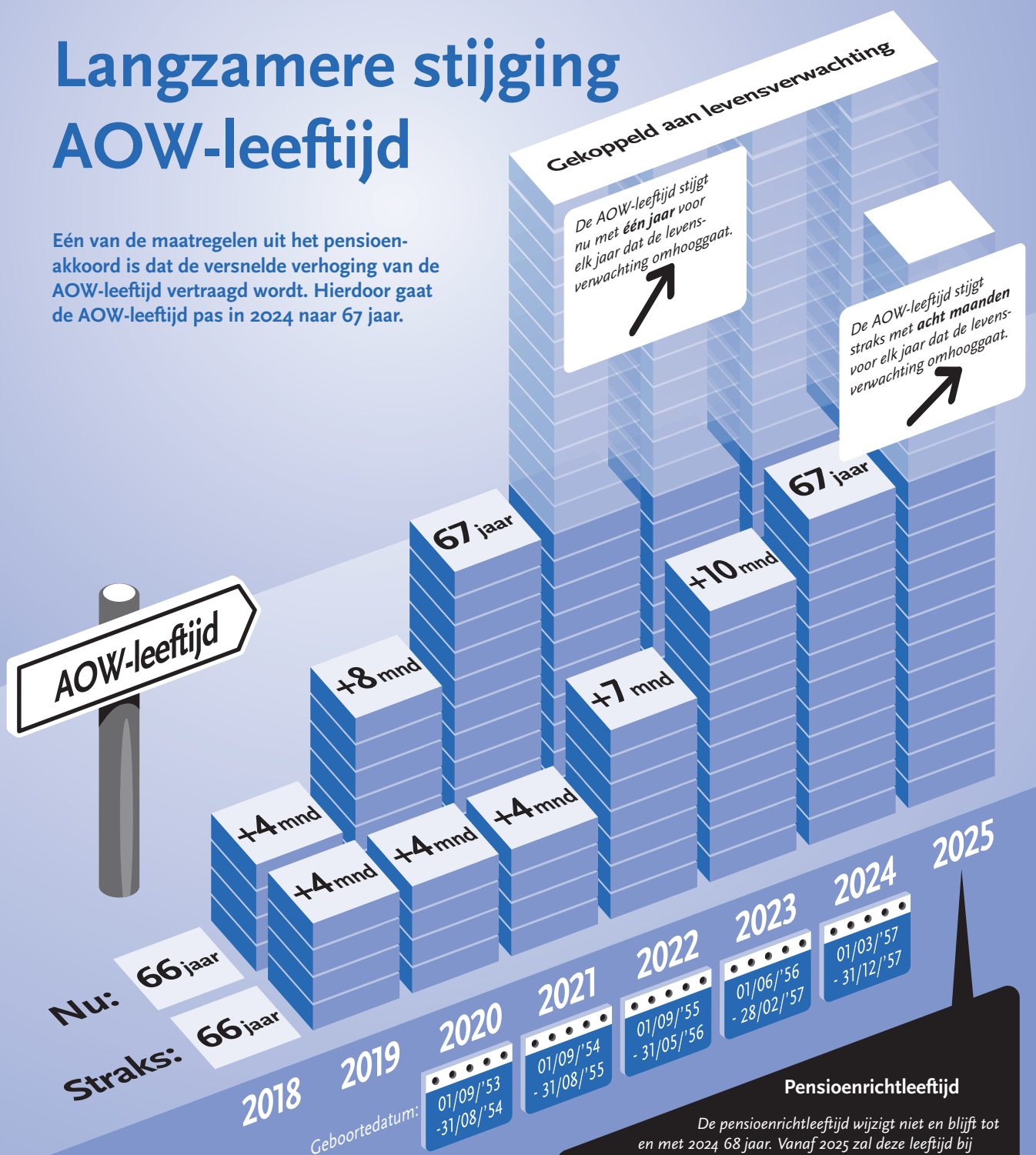
Om de minder snelle stijging van de AOW-leeftijd te financieren, is in het pensioenakkoord afgesproken dat de tegemoetkoming voor het in dienst hebben van (jeugdige) werknemers met een laag loon (LIV en jeugd-LIV) wordt verminderd. Het jeugd-LIV wordt vanaf volgend jaar eerst gehalveerd en vanaf

2024 helemaal afgeschaft. Het hoge tarief van het LIV gaat volgend jaar ook omlaag; van maximaal € 2.000 naar maximaal € 1.000 per jaar. Als u nu werknemers in dienst heeft waarvoor u het LIV ontvangt, betekent dit dat uw loonkosten vanaf volgend jaar stijgen. Houd hier dus alvast rekening mee.



Langzamere stijging AOW-leeftijd

Eén van de maatregelen uit het pensioenakkoord is dat de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd vertraagd wordt. Hierdoor gaat de AOW-leeftijd pas in 2024 naar 67 jaar.



Jaar	Geboortedatum	Pensioenrichtleeftijd
2020	01/09/'53 - 31/08/'54	68 jaar
2021	01/09/'54 - 31/08/'55	68 jaar
2022	01/09/'55 - 31/05/'56	68 jaar
2023	01/06/'56 - 28/02/'57	68 jaar
2024	01/03/'57 - 31/12/'57	68 jaar
2025		68 jaar

Pensioenrichtleeftijd

De pensioenrichtleeftijd wijzigt niet en blijft tot en met 2024 68 jaar. Vanaf 2025 zal deze leeftijd bij stijging van de levensverwachting omhooggaan, vergelijkbaar met de systematiek van de verhoging van de AOW-leeftijd per 2025. De pensioenrichtleeftijd is de (reken)leeftijd die wordt gebruikt voor de berekening van de maximale toegestane fiscale opbouwruimte.





Andere pensioenfondsen hanteren soms op vrijwillige basis een doorsneepremie. Een doorsneepremie is een voor iedere werknemer gelijk premiepercentage, ongeacht geslacht, leeftijd of gezondheid. Tegenover het gelijke premiepercentage staat dat werknemers hiervoor procentueel dezelfde pensioenopbouw krijgen. Over dat laatste bestaat veel discussie; doordat de premie voor jongere werknemers veel langer kan renderen, ontvangen zij eigenlijk te weinig pensioenaanspraken voor hun ingelegde premie, terwijl oudere werknemers juist een te hoge pensioenaanspraak ontvangen.

Afschaffen

In het pensioenakkoord is afgesproken de doorsneesystematiek af te schaffen. In plaats daarvan gaat voor alle pensioenregelingen een zogenoemde leeftijdsonafhankelijke premie gelden. Dit betekent dat er voor alle soorten pensioenregelingen een maximale jaarpremie komt – uitgedrukt in een percentage van het loon – waarmee de werknemer een eigen pensioen opbouwt. Het overstappen van een doorsneepremie naar een leeftijdsonafhankelijke premie brengt echter veel overgangsproblematiek met zich mee. Sommige generaties kunnen daardoor namelijk minder pensioen opbouwen dan andere generaties. Deze generaties zullen dus gecompenseerd moeten worden. De door het kabinet en sociale partners in het leven geroepen stuurgroep gaat de vernieuwing van het pensioenstelsel – waaronder een compensatie – verder uitwerken.

Wijzigen

Hoewel de pensioenafspraken uit het pensioenakkoord betrekking hebben op verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, geldt de introductie van de leeftijdsonafhankelijke premie voor alle pensioenregelingen. Omdat de meeste pensioenregelingen geen leeftijdsonafhankelijke premie kennen, betekent dit dat al deze pensioenregelingen gewijzigd moeten worden. Bent u niet aangesloten bij een verplichtgesteld pensioenfonds,

Vervroegde uittreding is geen recht

De tijdelijke versoepeling van de RVU-strafheffing faciliteert de totstandkoming van regelingen voor vervroegde uittreding vooral voor werknemers met lage lonen. Ontvangt uw werknemer een hoger loon, dan komt de vergoeding meestal boven het vrijgestelde drempelbedrag

uit en bent u over het meerdere de RVU-strafheffing verschuldigd. Het is goed te beseffen dat u niet wettelijk verplicht bent om een regeling voor vervroegd uittreden aan uw werknemer aan te bieden. Aan de andere kant kunt u uw werknemers ook niet verplichten vervroegd uit te treden.

dan zult u de wijziging van de pensioenregeling zelf moeten oppakken. U kunt dan alvast voorsorteren op de afspraken uit het pensioenakkoord. Dit kunt u doen door na te gaan of het – met uw werknemerspopulatie – voordelig is om uw pensioenregeling nu al te wijzigen in een beschikbare premiereregeling met een zogenoemde flat rate; een premiepercentage dat voor iedere werknemer gelijk is. Door dit nu al te doen, voorkomt u dat een compensatieregeling straks fors duurder uitpakt door een ouder wordend en/of groeiend werknemersbestand. Als alternatief kunt u ook de mogelijkheid onderzoeken om alleen voor nieuwe werknemers zo'n pensioenregeling op te zetten. Houd er rekening mee dat uw organisatie voor het wijzigen van een pensioenregeling instemming nodig heeft van de pensioenuitvoerder en de vakbonden of de ondernemingsraad (als die er is) en de werknemers. Ook zult u werknemers moeten compenseren.

RVU-heffing

Een vergoeding meegeven aan oudere werknemers bij hun vertrek kan kostbaar zijn. Als zo'n vergoeding kwalificeert als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU), bent u namelijk een zogenoemde pseudo-eindheffing van 52% over de vergoeding verschuldigd. Doel van deze strafheffing is te voorkomen dat werknemers vervroegd stoppen met werken. Om oudere werknemers toch een beetje tegemoet te komen, voorziet het pensioenakkoord in een versoepeling van de RVU-strafheffing voor de periode 2021 tot en met 2025. Dit houdt in dat u geen strafheffing verschuldigd bent als:

- de vervroegde uittreding plaatsvindt in de laatste drie jaar vóór het bereiken van de AOW-leeftijd; en
- er sprake is van een vrijwillige vertrekregeling voor zowel werkgever als werknemer (zie kader 'Vervroegde uittreding is geen recht'); en
- de brutovergoeding niet hoger is dan een nader vast te stellen drempelbedrag (ongeveer € 19.000 per jaar). Van deze versoepeling kunt u gebruikmaken ongeacht of uw werknemer een zogenoemd 'slijtend beroep' heeft of niet. Als de vergoeding meer bedraagt dan het drempelbedrag, bent u over het meerdere de RVU-strafheffing verschuldigd. Vindt de vervroegde uittreding eerder dan drie jaar voor de AOW-leeftijd plaats, dan is een RVU-heffing verschuldigd over het gedeelte dat ziet op de periode tot drie jaar voor de AOW-leeftijd.

Verlofsparen

Op dit moment is het fiscaal toegestaan om vijftig weken vakantie te sparen zonder dat de werknemer hierover belasting hoeft te betalen. Door deze grens te hanteren, voorkomt de Belastingdienst dat een groot vakantiestuwmeer leidt tot belastinguitstel. Heeft een werknemer meer dan vijftig weken vakantie gespaard, dan moet u over het meerdere direct loonheffing afdragen. Om werknemers meer mogelijkheden te bieden eerder te stoppen met werken, is in het pensioenakkoord afgesproken om de fiscale grens te verruimen naar honderd weken.

Cornelien Donner-Broersma, senior consultant en pensioenrecht advocaat bij KWPS, e-mail: broersma@kwps.nl, www.kwps.nl