

Spaarfonds of spaarregeling oplossing voor slijtende beroepen?



Door Eko Loijenga, 1 mei 2017

Het is nu tijd om zelf oplossingen te bedenken voor uw werknemers in slijtende beroepen!

Dat er beroepen zijn waarvan het aannemelijk is dat mensen die niet of heel moeilijk tot hun 67^{ste} of 68^{ste} of nog later kunnen volhouden, daarover zijn de meesten het wel eens. Dus moeten er oplossingen bedacht worden om werknemers langer (maar wel gezond) aan het werk te houden. Of om werknemers op een andere manier toch (maar wel financieel goed verzorgd) eerder te kunnen laten vertrekken dan de steeds maar opschuivende AOW-gerechtigde leeftijd. Eerder vertrekken is in de pensioensfeer – met name door fiscale beperkingen – steeds minder mogelijk. En vanuit sociale partners komen er maar geen oplossingen ondanks de “harde” afspraken uit 2011. Tijd dus om als werkgever zelf andere opties te onderzoeken die hetzelfde effect kunnen bereiken!

Doet u niets, dan is de kans namelijk groot dat uw (kosten van) ziekteverzuim en/ of arbeidsongeschiktheid gaan toenemen door werknemers die lichamelijk echt niet meer kunnen en voor wie u geen vervangend werk beschikbaar hebt. En die situatie wilt u als goed werkgever zowel voor uzelf als voor uw werknemers natuurlijk voorkomen. Het is namelijk niet alleen slecht voor uw goede naam als werkgever wanneer werknemers via ziekte/arbeitsongeschiktheid moeten afvloeien op oudere leeftijd, maar het is ook nog eens slecht voor uw verzuim-/arbeidsongeschiktheidscijfers. En die zijn weer medebepalend voor de gedifferentieerde premie voor de Werkhervattingskas en/of premies voor verzuim- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. En wordt pas een regeling opgezet als werknemers echt niet meer kunnen werken, dan bestaat mogelijk ook nog eens het risico dat dit als een fiscaal niet toegelaten vervroegde uittredingsregeling geldt, waarover 52% eindheffing betaald moet worden. Dus er is zeker ook financieel nadeel voor u als werkgever bij het steeds maar uitstellen van het creëren van oplossingen voor uw werknemers in slijtende beroepen.

Mogelijke oplossingen

In dit artikel laten wij een tweetal mogelijke oplossingen in de financiële sfeer de revue passeren.

1. Een spaarfonds;
2. Een spaarregeling.

Deze alternatieven zijn zeker niet limitatief. Er zijn ook andere financiële oplossingen denkbaar.

Geen inhoudingen op loon werknemer tenzij ...

In artikel 631 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek staat kort gezegd dat een werkgever geen bedragen op het loon van de werknemer mag inhouden tenzij de werknemer daarmee instemt. En die instemming mag hij te allen tijde intrekken. Verder mag de werknemer nimmer gedwongen worden, zelfs als hij daarvoor tekent, om zijn loon verplicht voor een bepaald doel te besteden of bij een bepaalde persoon of zaak te besteden.

Uitzonderingen hierop zijn bijdragen aan een pensioenverzekering of pensioenregeling van een pensioenfonds. Of inhoudingen op het loon van bijdragen aan regelingen van andere spaarfondsen of -regelingen. Mits die laatste voldoen aan de eisen van het Besluit fondsen en spaarregelingen. En dit artikel gaat over spaarfondsen en -rekeningen als bedoeld in dat besluit.

Een spaarfonds

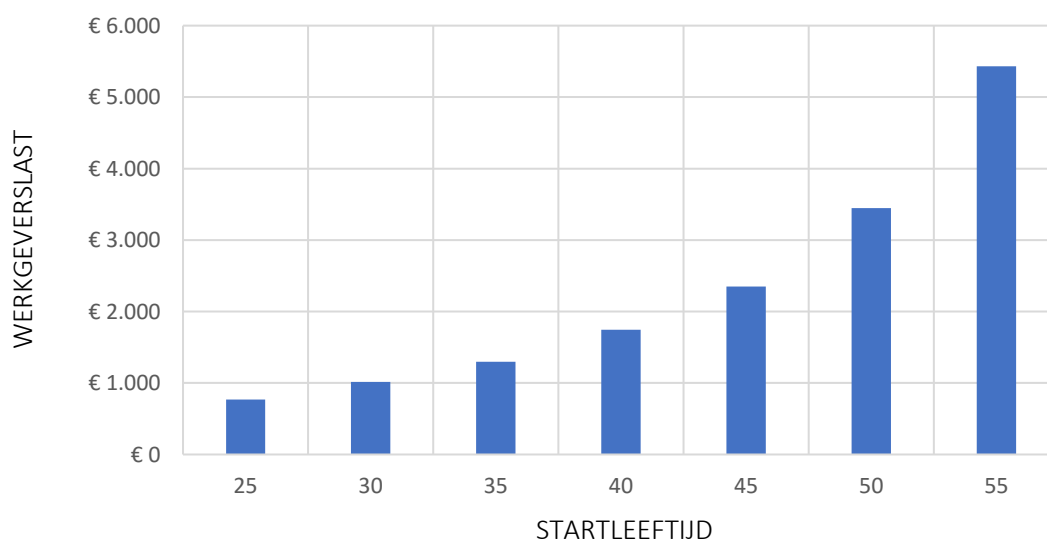
Een (bijna vergeten) mogelijkheid is om als werkgever een spaarfonds op te richten. Qua inrichting lijkt een spaarfonds een beetje op een pensioenfonds. Maar niet met de enorme belasting van steeds maar uitdijende regelgeving en navenant toezicht. Een spaarfonds valt namelijk onder de bepalingen van het zogenoemde Besluit fondsen en spaarregelingen en niet onder de Pensioenwet zoals een pensioenfonds.

Werkgever en werknemers kunnen afspreken verplicht (zelfs gezamenlijk) te sparen in een spaarfonds voor een spaarsaldo dat naar verwachting voldoende is om de werknemer bijvoorbeeld 3 jaar eerder dan de verwachte AOW-leeftijd te kunnen laten vertrekken. Bijvoorbeeld, een netto saldo behorende bij 210% van het laatste bruto salaris zou voldoende geacht kunnen worden. Een netto saldo, want de werknemer spaart (verplicht) uit zijn netto salaris, maar de werkgever betaalt daarvoor eerst een bruto salaristoelage.

Indicatie van werkgeverskosten

De volgende grafiek laat voor werknemers van verschillende startleeftijden met een bruto-inkomen van €25.000, zijnde ongeveer het mediane inkomen voor een aantal zware beroepen, zien hoeveel bij ruwe benadering de jaarlijkse werkgeverslasten zijn. Dit betreft dan de bruto salaristoelagen per jaar die de werkgever aan de werknemer moet geven vanaf die startleeftijd. We gaan er even vanuit dat de gehele regeling door de werkgever gefinancierd wordt, maar dat hoeft natuurlijk niet. Deze bruto toeslagen moeten ervoor zorgen dat die werknemer 3 jaar voor de pensioendatum een voldoende netto bedrag bij elkaar gespaard zal hebben. Want in werkelijkheid zal de werknemer niet de bruto salaristoelage sparen, maar alleen wat daarvan netto overblijft na loonheffing en sociale premies. De veronderstelling is dus dat 210% bruto door de werkgever netto gezien voor de werknemer ook een acceptabel inkomen oplevert over/voor een periode van 3 jaar.

WERKGEVERSLASTEN PER JAAR PER STARTLEEFTIJD



Volgens dit sterk vereenvoudigde voorbeeld variëren de door de werkgever te financieren brutobedragen dan van ca. €800 - €5.400 per jaar, dus van (gelijkblijvend) ca. 3% wanneer je op 25-jarige leeftijd tot ca. 23% van het bruto salaris wanneer je op 55-jarige leeftijd start met sparen. Dit is

inclusief een veronderstelde 20% werkgeverslasten. En nog voor aftrek van vennootschapsbelasting door de werkgever.

Verdere aandachtspunten in het kort

- Verplichte deelname mag, want geen strijd met artikel 631 van Boek 7
- Faciliteit creëren voor belastingheffing in box 3?
- Nadere uitwerking van impact verschillende belastingschijven
- Specifieke voorwaarden op grond van Besluit Fondsen en spaarregelingen
- Aandacht voor mogelijke effecten op allerlei subsidieregelingen, toelagen uit andere bronnen, en op andere persoonlijke financiële zaken
- Voldoende objectieve rechtvaardiging voor onderscheid naar leeftijd vanwege opzet van de regeling en de gelijkennis met een pensioenregeling?

Een spaarregeling

Oplossing voor kleinere ondernemingen

Een spaarfonds is misschien een oplossing die beter kan werken voor de iets grotere dan de kleinere werkgevers. Er moet namelijk wel een speciale stichting worden opgericht met een bestuur bestaande uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. Een stichting die daarnaast ook een administratie moet voeren en een jaarverslag moet uitbrengen. Kortom het runnen van deze stichting kost tijd, geld en aandacht en het is de werkgever die de kosten daarvan moet dragen. Vergeleken met een eigen ondernemingspensioenfonds zullen de kosten en aandacht wel meevallen, ook omdat er geen uitgebreide wet- en regelgeving van toepassing is inclusief vergaande toezichtvereisten, maar er zullen toch kosten gemaakt moeten worden. En vooral voor iets kleinere werkgevers kan zo'n spaarfonds dan toch snel een belemmering vormen.

Een spaarregeling

In dat geval is wellicht een spaarregeling een optie. Een spaarregeling is vergelijkbaar met een spaarfonds, maar wordt niet bij een eigen fonds maar bij een (spaar)bank ondergebracht.

Spaarregeling overigens vergelijkbaar met spaarfonds

Voor een spaarregeling gelden in principe dezelfde voor- en nadelen en aandachtspunten als bij een spaarfonds behalve dat het hier dus geen afzonderlijke juridische entiteit betreft maar individuele (praktisch gezien geblokkeerde) spaarrekeningen bij een (spaar)bank.

Verdere aandachtspunten in het kort

- Medewerking werknemers, o.a. bij openen spaarrekening
- Medewerking (spaar)banken aan dit product

Samengevat

Nu sociale partners niet met oplossingen komen en het probleem van werknemers in slijtende beroepen steeds nijpender wordt met het opschuiven van AOW- en pensioenleeftijden, moeten werkgevers zelf oplossingen bedenken. In dit artikel bespreken wij twee van die oplossingen in de financiële sfeer die naar onze mening het zeker waard zijn om verder uit te werken in de praktijk. De voordelen zijn evident, de mogelijke nadelen lijken aanvaardbaar.

Focus Orange helpt graag! Indien gewenst zullen wij de mogelijkheden graag vrijblijvend toelichten in een telefoongesprek of tijdens een persoonlijke afspraak. Neem gerust contact op met Eko Loijenga (Associate Partner) +31 (0)6 15 45 54 70 | ekoloijenga@focusorange.com of kijk op onze website www.focusorange.com.