



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Factsheet voor leidinggevenden

Top 5 vragen aan het KFR

december 2020





Vraag 1: Mijn medewerker wil eerder stoppen met werken. Wat zijn de mogelijkheden?

Eerder stoppen met werken kan op drie verschillende manieren.

- De medewerker kan vanaf zijn 60e met ABP Keuzepensioen. Dit kan ook in deeltijd.
- De medewerker kan IKB-spaarverlof gebruiken. Wanneer een fulltimer per jaar 187 uur koopt van het IKB-budget levert hem dit jaarlijks ruim 5 weken IKB-spaarverlof op. Tijdens dit verlof wordt het normale salaris uitbetaald en het pensioen gaat ook later in. Hierdoor wordt het pensioenbedrag hoger (ook met het ingaan van pensioenakkoord). Een win-win situatie dus.
- Ook kan een medewerker gebruik maken van de [plaatsmakersregeling](#) van het VWNW-beleid. Wanneer hij zijn functie ter beschikking stelt en een VWNW-kandidaat neemt de functie over, kan hij door gebruik te maken van de stimuleringspremie met uitruil naar VWNW-verlof eerder stoppen met werken (tenzij hij werkt bij het Ministerie van Financiën).

Indien de medewerker de financiële mogelijkheden wil weten, verwijst hem dan naar het Kennispunt Financiële Rechtspositie. Dan wordt samen met de medewerker bekeken wat de mogelijkheden zijn en worden de financiële gevolgen voorge-rekend.

Vraag 2: Ik wil afscheid nemen van een medewerker. Wat zijn de financiële gevolgen nu en voor het pensioen?

De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd door middel van een beëindigingsovereenkomst. Wanneer je als werkgever het initiatief neemt,

krijgt de medewerker vaak een vergoeding mee gerelateerd aan de transitievergoeding. Deze transitievergoeding is grof gezegd een derde maandsalaris per dienstjaar. Verder kan worden afgesproken dat er een werkloosheidsuitkering wordt toegekend. In de CAO Rijk is opgenomen dat het derde WW-jaar wordt gerepareerd. De uitkering wordt daarmee maximaal 38 maanden.

Is de medewerker binnen 8 jaar AOW-gerechtigd én heeft hij langer dan 10 jaar bij het Rijk gewerkt dan kan ook een overbruggingsuitkering worden toegekend. Deze loopt door tot de AOW-leeftijd. In dat geval is er géén recht op de transitievergoeding. Omdat de Staat zelf het risico draagt van de werkloosheid, komt de uitkering voor rekening van de werkgever. De kosten van deze regelingen kunnen behoorlijk oplopen. Het Kennispunt Financiële Rechtspositie helpt je graag om de mogelijkheden en bijbehorend kostenplaatje op een rij te zetten.

Een ontslag heeft gevolgen voor het nabestaandenpensioen van de (partner van de) medewerker. Over dit nabestaandenpensioen vind je in deze nieuwsbrief een apart artikel. Ontslag kan ook tot gevolg hebben dat de medewerker het voorwaardelijk deel van zijn ouderdompensioen verliest. Door (minimaal 10% deeltijdpensioen) op te nemen kan dit worden voorkomen. Dit kan alleen als de medewerker minimaal 60 jaar oud is. Adviseer de werknemer contact op te nemen met de afdeling Nabestaandenpensioen van ABP of verwijst hem/haar door naar het Kennispunt Financiële Rechtspositie

Vraag 3: Mijn medewerker mag doorwerken na AOW-leeftijd. Wat verandert er?

De arbeidsovereenkomst eindigt op de AOW-leeftijd.

De medewerker kan vragen om door te mogen werken vanwege persoonlijke omstandigheden. Wanneer je daar als leidinggevende mee instemt krijgt de medewerker een nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst heeft andere arbeidsvoorwaarden. Zo bouwt de medewerker geen pensioen meer op vanuit de werkgever, maar kan hij alleen vrijwillig pensioen opbouwen. Hij betaalt dan alle werknemers- én de werkgeverspremies zelf! De medewerker moet vanaf zijn/haar AOW-datum minimaal 10% deeltijdpensioen opnemen om een recht op voorwaardelijk deel pensioen niet te verliezen. De medewerker kan in mijnabp.nl zien hoeveel voorwaardelijk pensioen hij heeft.

De medewerker kan verder geen gebruik meer maken van de PAS-regeling en mocht de medewerker ziek worden dan hoeft het salaris minder lang te worden doorbetaald. De medewerker kan ook niet meer in de WIA terecht komen

Vraag 4. Mijn medewerker is langere tijd ziek. Wat zijn de financiële gevolgen?

In het 2e ziektejaar wordt 70% van het salaris doorbetaald. Wel loopt de pensioenopbouw gewoon door. Over gewerkte uren geldt de korting van 30% niet. Na 2 jaar volgt de WIA-keuring.

Wanneer de medewerker volledig arbeidsongeschikt is, kan het dienstverband na twee jaar worden beëindigd. De medewerker krijgt dan een transitievergoeding mee welke de werkgever (grotendeels) terug kan krijgen van UWV. In het factsheet [Compensatieregeling Transitievergoeding](#) lees je hier meer over. Naast de WIA-uitkering krijgt de medewerker een aanvulling op zijn inkomen vanuit het Arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP.

Een ontslag heeft gevolgen voor het nabestaandenpensioen van de (partner van de) medewerker. Over dit nabestaandenpensioen vind je op onze december 2020

website een apart artikel. Ontslag kan ook tot gevolg hebben dat de medewerker het voorwaardelijk deel van zijn ouderdomspensioen verliest. Door (minimaal 10% deeltijdpensioen) op te nemen kan dit worden voorkomen. Dit kan alleen als de medewerker minimaal 60 jaar oud is.

Indien de medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd. De medewerker gaat minder uren werken en/of krijgt een andere functie. Naast zijn nieuwe salaris krijgt de medewerker dan een WIA-uitkering en mogelijk een aanvulling vanuit het Arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP. Gaat de medewerker 5 of meer uur minder werken (minimaal 20%), dan heeft deze recht op een gedeeltelijke transitievergoeding over de urenvermindering.

Als de medewerker na 2 jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is, krijgt hij geen WIA-uitkering. Zijn salaris na herplaatsing is echter wel vaak lager. Om deze inkomstendaling te compenseren wordt 5 jaar een toelage betaald van 70% van het verschil.

Al met al zijn er dus veel (financiële) haken en ogen aan arbeidsongeschiktheid. Ook hier helpt het KFR de medewerker en zijn/haar leidinggevende graag om de financiële gevolgen in kaart te brengen.

Vraag 5. Mijn medewerker heeft een WIA-uitkering. Moet ik deze uitkering verrekenen?

Wanneer de arbeidsovereenkomst van de medewerker nog niet is beëindigd, of gewijzigd na toekenning van de WIA-uitkering, heeft deze recht op het (gekorte) salaris en de (aangepaste) IKB daarover. Daarnaast krijgt de medewerker een WIA-uitkering en een arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP. De medewerker mag dit niet allemaal houden. De WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen moeten worden verrekend met het salaris van de medewerker. Dit gaat het

gemakkelijkst als de medewerker bij UWV en ABP aangeeft dat zij de uitkering overmaken naar de werkgever die het loon doorbetaalt. Dit heeft als groot voordeel voor zowel de medewerker als de werkgever dat er niet of nauwelijks hoeft te worden verrekenend. Als de medewerker deze uitkeringen zelf ontvangt, is hij verplicht de werkgever door te geven welke bedragen hij ontvangt, zodat P-Direkt deze kan verrekenen.

Zodra de medewerker is ontslagen of de arbeids-overeenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie vindt geen verrekening meer plaats. De uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen moeten vanaf dat moment aan de medewerker worden betaald. De medewerker moet dit zelf bij UWV en ABP regelen.

Het verrekenen wordt door P-Direkt in opdracht van de werkgever gedaan. Om voorafgaand aan het verrekenen via P-Direkt inzichtelijk te krijgen wat dit financieel met name voor de werknemer betekent, kan het KFR detailberekeningen maken. Hierdoor kunnen misverstanden worden voorkomen. Immers, op de loonstrook van P-Direkt is moeilijk terug te vinden wat en hoe er precies is verrekenend. Volstaan wordt op de salarisstrook met 'herrekening periode'. Het gaat dan om samengestelde bedragen over een aantal maanden en die zullen de medewerker vaak niets zeggen.

Kennispunt Financiële Rechtspositie (KFR)

Het Kennispunt Financiële Rechtspositie van UBR|Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht wijst rijksorganisaties en medewerkers de weg bij vragen over de financiële consequenties bij mobiliteit, een loopbaanstap, reorganisatie/ organisatieverandering, Van Werk naar Werk, inplacement/outplacement, ontslag, ziekte, WIA of (vervroegd) pensioen. Meer informatie vind je op onze [website](#). Vragen kun je stellen via kfr@rijksoverheid.nl of bellen met de KFR helpdesk: 06 1533 8279.

Openingstijden helpdesk:
maandag 09.00 uur tot 12.00 uur;
woensdag 14.00 uur tot 17.00 uur;
vrijdag 09.00 uur tot 12.00 uur.