

wg

# WGI NIEUWSBRIEF

## INFORMATIE VAN DE WERKGEVER VOOR DE WERKOPDRACHTGEVER EN DE WERKNEMER

**2013**  
**Nr. 5**  
**(augustus)**

*Periodieke berichtgeving aan opdrachtgevers en werknemers van WGI over actuele en belangrijke zaken betreffende P&O-aangelegenheden, zoals CAO wijzigingen, algemene P&O-informatie en informatie over WGI zelf.*

Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam  
T: 010 - 4366555 E: [wgi@werkgeversinstituut.nl](mailto:wgi@werkgeversinstituut.nl) W: [www.werkgeversinstituut.nl](http://www.werkgeversinstituut.nl)  
Eindredactie : T.van Os ; [T.vanOs@werkgeversinstituut.nl](mailto:T.vanOs@werkgeversinstituut.nl)

### EERDER MET PENSIOEN

Met onze nieuwsbrief 2013 nr.3 (mei) hebben wij u geïnformeerd over de veranderingen in 2014 in de pensioenregeling van PFZW. Inmiddels heeft het bestuur van PFZW echter, in tegenstelling tot het vermeldde in hun eerdere communicatie, besloten om de vroegst mogelijke leeftijd waarop deelnemers pensioen kunnen opnemen **niet te veranderen voor iedereen die is geboren vóór 1965**.

Voor deelnemers die zijn geboren in of na 1965, is het pensioen nog relatief ver weg. Dat geldt niet voor mensen die tegen de 50 lopen. In veel gevallen hebben die al concrete plannen gemaakt om op een bepaalde leeftijd te stoppen met werken. Voor deze groep komt de verandering erg snel. Zij hebben zich er niet op kunnen voorbereiden dat de leeftijd waarop zij hun pensioen in kunnen laten gaan een aantal jaren opschuift.

*Daarom geldt, als u bent geboren vóór 1965, dan kunt u ook vanaf 2014 uw pensioen in laten gaan vanaf uw 55e. U kunt vanaf 6 maanden voordat u uw pensioen wilt laten ingaan hiervoor een aanvraagformulier bij PFZW opvragen: [www.pfzw.nl](http://www.pfzw.nl)*

*Bent u geboren vóór 1965 en wilt u een berekening maken met een ingangsdatum van het pensioen in 2014 of later? Dan raden wij u aan dit te doen vanaf **eind september 2013**. De Pensioenplanner is vanaf dat moment namelijk aangepast aan alle veranderingen in de pensioenregeling.*

### NIEUWE MOGELIJKHEDEN OM UW PENSIOEN ALS ZELFSTANDIGE BIJ PFZW VOORT TE ZETTEN

Vanaf 1 januari 2013 kunt u na (on)vrijwillig ontslag uw pensioenopbouw als zelfstandige vrijwillig voortzetten, voor maximaal 10 jaar. U kunt vrijwillige voortzetting binnen 6 maanden na de beëindiging van uw dienstverband aanvragen.

Voor meer informatie of vragen over vrijwillige voortzetting verwijzen wij u naar de klantenservice van PFZW (030) 277 55 77 of digitaal via het [contactformulier](#) van PFZW.

### VOORTZETTING DIENSTVERBAND NA AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD: HOUD REKENING MET DE RAGETLIEREGEL!

Veel werkgevers kiezen ervoor om werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een contract voor bepaalde tijd te geven. Spreekt u na het beëindigen van het vaste contract van uw werknemer een tijdelijk contract af, dan is het wel belangrijk om rekening te houden met de Ragetlieregel.

Volgens de Ragetlieregel eindigt een contract voor bepaalde tijd dat binnen drie maanden volgt op een contract voor onbepaalde tijd alleen van rechtswege als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door een rechtsgeldige opzegging via UWV of ontbinding door de kantonrechter is geëindigd. Spreekt u met wederzijds goedvinden af dat het contract voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt en komt u vervolgens een contract voor bepaalde tijd overeen, dan loopt het contract

voor bepaalde tijd dus niet van rechtswege af. U moet dan alsnog toestemming vragen bij UWV of de kantonrechter als u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt beëindigen.

### **Wijziging Beleidsregels Ontslagtaak UWV**

Het lijkt dan ook slimmer om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd meteen te beëindigen via UWV en de kantonrechter. U loopt dan later niet meer tegen de Ragetlieregel aan. Maar hier zit een addertje onder het gras. Sinds 1 september 2012 zijn namelijk de [Beleidsregels Ontslagtaak UWV gewijzigd](#). Eén van de wijzigingen is dat UWV geen ontslagvergunning meer geeft voor een AOW-gerechtigde werknemer als blijkt dat hij na zijn ontslag een contract voor bepaalde tijd krijgt. Wilt u het contract voor onbepaalde tijd van de werknemer toch beëindigen voordat hij een contract voor bepaalde tijd krijgt, dan kunt u nog wel kiezen voor een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter.

### **REORGANISATIE** **WERKGEVERSINSTITUUT**

Het grootste deel van de opdrachtgevers van WGI is afkomstig uit de sectoren welzijn en overheid. Zoals bekend hebben in deze sectoren forse bezuinigingen plaatsgevonden welke bij een aantal opdrachtgevers van het WGI hebben geleid tot reorganisaties en een kleiner aantal medewerkers in dienst. Als gevolg hiervan is WGI uiteindelijk op haar beurt genoodzaakt om ook over te gaan tot een reorganisatie welke helaas zal leiden tot het vertrek van vier bureaumedewerkers. De opdrachtgevers waar de betreffende medewerkers direct contact mee hebben zullen individueel verder worden geïnformeerd. Het afscheid nemen van deze medewerkers was een moeilijk besluit maar wel noodzakelijk. Het geeft WGI de mogelijkheid om zich samen met haar opdrachtgevers met vertrouwen op de toekomst te richten.