

Waardeoverdracht voor de ZZP-er

door mr. Zelena Kasim



De rechtspositie van de ZZP-er is al enige tijd een punt van discussie. Een van de actuele problemen die moet worden opgelost is de pensioenproblematiek. Uit onderzoek van het Verbond van Verzekeraars (2007) bleek dat een kwart van de ZZP-ers niets doet aan pensioenopbouw; 40% daarvan omdat zij er geen geld voor hebben. Pensioenvoorzieningen worden niet toegankelijk en niet betaalbaar genoemd. Verder is gewezen op de hoge behandelingskosten door verzekeraars en het weinig actieve aanbod van banksparen. Men investeert vaak liever geld in de onderneming dan in een pensioenvoorziening. Een bijkomend probleem is dat het pensioenbewustzijn van de ZZP-ers beperkt is.

Het uitgangspunt is dat ZZP-ers zelf verantwoordelijk zijn voor het eigen pensioen. Zij moeten dan wel over de benodigde mogelijkheden kunnen beschikken om pensioen op te bouwen. Naar

het oordeel van de Stichting van de Arbeid dienen die mogelijkheden vergelijkbaar te zijn met die van werknemers. De eigen verantwoordelijkheid voor het pensioen leidt echter tot een beperkte pensioenopbouw. De pensioensituatie van ZZP'ers vraagt derhalve om verbetering.

Wettelijk recht op waardeoverdracht

Voor werknemers kent de Pensioenwet een wettelijk recht op waardeoverdracht. Artikel 71 van de Pensioenwet bepaalt dat de pensioenuitvoerder verplicht is om op verzoek van gewezen deelnemer tot waardeoverdracht over te

gaan. Er moet dan wel sprake zijn van een individuele beëindiging van het dienstverband of individuele beëindiging van de deelneming. Als bijkomend vereiste stelt de Pensioenwet dat de waardeoverdracht ertoe strekt het de gewezen deelnemer mogelijk te maken om pensioenaanspraken te verwerven bij de ontvangende pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Deze mogelijkheid van waardeoverdracht bestaat niet voor werknemers die besluiten een carrière te starten als ZZP-er; ondanks dat er wel sprake is van een individuele beëindiging van het dienstverband. Een ZZP-er kan het pensioen dat is opgebouwd in loondienst dus niet meenemen naar de eigen pensioenvoorziening. Dit betekent dat het opgebouwde pensioen jaren lang blijft staan bij de pensioenuitvoerder van de oude werkgever.

Gaat de ZZP-er na verloop van tijd weer in loondienst, dan kan er weer waardeoverdracht verzocht worden van het opgebouwd pensioen bij de oude werkgever. Het is geen vereiste

dat de waardeoverdracht naar de eerstvolgende nieuwe werkgever plaatsvindt. Het is immers mogelijk dat de nieuwe werkgever geen pensioenregeling kent. Het probleem speelt echter bij ZZP-ers die niet meer terugkeren in loondienst.

Waardeoverdracht als 'jump-start' voor pensioenopbouw

Niet alleen zit de ZZP-er met administratieve lasten voor het bijhouden van de kleine pensioenen die zijn opgebouwd bij verschillende werkgevers, de ZZP-er haalt mogelijk niet het beste rendement uit het opgebouwde kapitaal. Waardeoverdracht voor ZZP-ers geeft meer overzicht over de totale hoogte van het pensioen. Al het opgebouwde pensioen bevindt zich immers in één potje. Dat scheelt ook weer een hoop administratie en de ZZP-er kan meer rendement behalen.

Het overdragen van de waarde in de eigen pensioenregeling kan als stimulans werken om pensioen op te bouwen. De eerste stap is immers gezet. Met een recht op waardeoverdracht kunnen belemmeringen om te beginnen met het opbouwen van pensioen worden weggenomen. De ZZP-er heeft dan een potje pensioengeld waarmee de bestaande mogelijkheden om pensioen op te bouwen beter kunnen worden benut. Waardeoverdracht kan daarnaast ook bijdragen aan het pensioenbewustzijn; de ZZP-er is immers verantwoordelijk voor het eigen pensioenpotje en wil daar goed mee omgaan.

Het kabinet heeft aangegeven te zullen onderzoeken hoe de pensioensituatie van de ZZP-er kan worden verbeterd. Mijn aanbeveling is om de ZZP-er in ieder geval de mogelijkheid tot waardeoverdracht te bieden.

mr. Zelena Kasim is pensioenadvocaat bij Kasim Legal.

Website: www.pensioenadvocaat.com

Email: zkasim@pensioenadvocaat.com