

Uw medewerker en zijn/haar partner gaan uit elkaar. Uit onderzoek blijkt dat een scheiding een belangrijke oorzaak is van geldproblemen onder werknemers. Uit elkaar gaan kan (tijdelijk) ontwrichtend werken voor het dagelijks leven, stress opleveren en mogelijk ziekteverzuim. Op financieel terrein kan het ook de nodige consequenties hebben.

Als werkgever respecteert u de privésituatie van uw werknemer. Tegelijkertijd is er belang bij dat hij/zij de zaken zo snel mogelijk weer op de rit heeft. Dat begint bij diens geldzaken. Pas als die weer op orde zijn ontstaat er ruimte voor andere zaken.

## Hoe kunt u uw medewerker helpen?

---

### 1 Checklist 'geldzaken bij scheiding'

[De checklist](#) wijst uw medewerker op alle financiële zaken waaraan iemand moet denken bij uit elkaar gaan.

Bij veel mensen heeft een scheiding grote gevolgen voor hun financiële situatie. In de periode dat hun hoofd daar vaak niet naar staat, moeten ze beslissingen nemen over tal van zaken. Misschien zelfs wel harde onderhandelingen voeren via een advocaat.

[De checklist](#) biedt een handig overzicht van alle financiële zaken waaraan iemand moet denken als hij/zij gaat scheiden, zoals alimentatie, verdeling hypotheek, belastingaangifte, rechten op toeslagen, verdeling gezamenlijke verzekeringen, bankrekeningen en pensioen. Stel deze checklist standaard beschikbaar via bijvoorbeeld intranet of op een fysieke plek in het bedrijf.

---

### 2 Aanpassing arbeidscontract

De zorgtaak voor diegenen met (deels) thuiswonende kinderen of de financiën na de scheiding kunnen noodzakelijk maken dat uw werknemer meer of minder wil werken, thuis wil werken of aangepaste tijden. Mogelijk kunt u hier (tijdelijk) iets in betekenen.

Rondom de afwikkeling van de echtscheiding kan het prettig zijn voor de werknemer om tijdelijk minder te werken. Er moet immers een hoop geregeld worden en uw werknemer kan zich mogelijk minder goed concentreren. Maar ook permanent kan de nieuwe situatie vragen om een wijziging van het aantal uren of invulling van het arbeidscontract.

Het huishoudboekje gaat er vaak heel anders uit zien. Er valt mogelijk een inkomen weg terwijl er nog steeds woonlasten zijn. Verhuizen is niet voor iedereen (onmiddellijk) een optie. Dit kan het noodzakelijk maken voor de medewerker om (tijdelijk) meer uren te gaan werken.

Voor een ander vraagt de scheiding om een vermindering of een flexibele invulling van het arbeidscontract vanwege verdeling van de zorgtaak over de kinderen, zoals bij co-ouderschap. Als dit wel mogelijk is gelet op de aard van de werkzaamheden en uw bedrijf maar het niet naar tevredenheid van de werknemer kan worden ingevuld, dan kan dit een reden zijn voor hem of haar om naar een andere baan te zoeken.

---

### 3 Professioneel advies

Vaak wordt bij een scheiding alleen juridisch advies ingewonnen, maar zeker bij financieel aan elkaar verbonden partners, is financieel advies ook raadzaam. Denk alleen al aan de problemen die kunnen voortvloeien uit een gezamenlijk koophuis en hypotheek. Maar ook aan een toekomstbestendige regeling voor alimentatie.

#### Juridisch advies

Bij uit elkaar gaan van gehuwde of geregistreerd partners met kinderen onder de 18 jaar is een advocaat verplicht. Alleen een advocaat kan een verzoek tot ontbinding indienen bij de rechtbank. Ook in andere gevallen kan juridische hulp handig zijn. U zou een medewerker met een laag verzamelinkomen op gratis hulp van [Het Juridisch Loket](#) kunnen wijzen. Een laag verzamelinkomen wil ongeveer zeggen krap 30.000 bruto.

#### Financieel advies

Daarnaast kan het raadzaam zijn om financieel-fiscaal advies in te winnen. Dit is zeker het geval als de werknemer financieel aan zijn/haar partner gebonden is, bijvoorbeeld vanwege het inkomen van diens partner, een gezamenlijk koophuis of het pensioen. De adviseurs die zijn aangesloten bij het [Register Financieel EchtscheidingsAdviseurs \(RFEA\)](#) zijn gespecialiseerd in dit soort vraagstukken. Zij adviseren integraal over het juridische en financiële aspect waarbij zij eveneens geschoold zijn in omgang met de emotionele kant. De [vmn-notaris](#) evenals de [vFAS-advocaat](#) is gespecialiseerd in mediation en echtscheidingsbemiddeling.

Uw medewerker kan uit kostenoverweging ervoor kiezen om zo min mogelijk advies in te winnen. Advies kan echter wel voorkomen dat het uit elkaar gaan tot een conflict verwordt of dat het conflict niet op een goede manier wordt afgerond. Daarnaast kan advies voorkomen dat er afspraken worden gemaakt die niet toekomstbestendig zijn. Met alle zorgen, ergernissen en kosten van dien.

## Informeren pensioenuitvoerder

Het is van belang dat uw medewerker de pensioenuitvoerder informeert over eventuele afspraken over de verdeling van de opgebouwde pensioenrechten met [dit formulier](#). Echtscheiding kan - grote - consequenties hebben voor de pensioenvoorziening van uw werknemer. Mogelijk moet hij of zij daarom nu aanvullende maatregelen treffen voor een goede oudedagsvoorziening.

Logischerwijs is het onderwerp 'pensioen' niet het eerste waaraan iemand denkt bij een scheiding. Toch is het belangrijk dat uw medewerker er aandacht aan schenkt. De ex-partner heeft immers recht op een deel van het door uw werknemer opgebouwde pensioen (en andersom). Bij het maken van een echtscheidingsplan kan ook besloten worden over de andere verdeling van de opgebouwde pensioenrechten. De scheiding en eventuele afspraken moeten daarom doorgegeven worden aan de pensioenuitvoerders van beide partners.

Uw werknemer moet daartoe binnen 2 jaar na de scheiding [dit formulier](#) invullen en opsturen. Als er andere afspraken zijn gemaakt dan de wettelijke verdeling (de helft van de opgebouwde rechten), dan is ook de handtekening van de ex-partner vereist. De advocaat of adviseur die uw werknemer heeft geholpen bij de scheiding kan ook helpen met het invullen van dit formulier.

Bedenk dat het volstrekt legitiem is om uw werknemer op de gevolgen te wijzen van de scheiding op diens pensioenfaciliteit: u biedt deze pensioenvoorziening immers aan. Uw pensioenuitvoerder kan u hierbij te allen tijde helpen.

Wees alert op de pensioenrechten, die de uitvoerder zelf of via [www.mijnpensioenoverzicht.nl](http://www.mijnpensioenoverzicht.nl) communiceert, rekening houden met deze scheiding. De aanspraak van de ex-partner kan namelijk nog meegenomen zijn in het getoonde bedrag met als gevolg dat het bedrag dat uw werknemer daadwerkelijk uitgekeerd krijgt met pensionering tegenvalt.

## Hulp bij administratie

Veel mensen raken in de periode waarin een scheiding speelt het overzicht van hun inkomsten en uitgaven kwijt. Mogelijk heeft uw werknemer ook recht op tegemoetkomingen na de scheiding. [Hulp](#) om zo snel mogelijk in beeld te hebben hoeveel iemand kan besteden kan veel toekomstige ellende besparen.

Zowel aan de inkomsten- als aan de uitgavenkant verandert er veel na een scheiding. Dit vraagt dat de medewerker diens financiële situatie opnieuw bekijkt. Het is hierbij zinvol om te checken of de werknemer recht heeft op eventuele toeslagen vanwege de gewijzigde situatie of dat de bedragen worden aangepast.

Mogelijk helpt de [checklist geldzaken op orde](#). Of is hulp nodig van bijvoorbeeld een – eventueel door u betaalde - [budgetcoach](#).

# Tips voor uw organisatie:

Om uw medewerker goed te helpen wilt u misschien ook aanpassingen aanbrengen in de organisatie of interne communicatie van uw bedrijf.

Bekijk de actiepunten 

## Meer informatie:

- De scheiding geeft nog extra financiële zorgen als er een koophuis verdeeld moet worden. Het is daarom van belang om bij de [aankoop van een huis](#) al afspraken te maken
- Een scheiding kost uw werknemer energie. Dit geldt zeker als er [geldzorgen](#) mee gepaard gaan