

De arbeidsvoorwaarde pensioen en de verplichtingen van de werkgever



Inleiding

Een werkgever kan diverse arbeidsvoorwaarden aanbieden aan een werknemer. Een belangrijke arbeidsvoorwaarde is pensioen. Een werkgever moet er wel rekening mee houden dat het aanbieden van een pensioenregeling een hoop verplichtingen met zich meebrengt. In deze white paper informeren wij u over uw verplichtingen bij het aanbieden van een pensioenregeling aan uw werknemers. Het niet naleven van deze verplichtingen kunnen namelijk grote risico's voor een werkgever creëren.

Pensioenplicht?

Van belang is om eerst op te merken dat een werkgever in beginsel niet verplicht is om een werknemer een pensioenregeling aan te bieden. Als een (nieuwe) werknemer behoort tot een groep van werknemers waarvoor wel een pensioenregeling geldt, zal de werkgever de betreffende werknemer dezelfde pensioenregeling moeten aanbieden. Daar tegenover staat dat een werknemer niet verplicht is om het pensioenaanbod van de werkgever te accepteren. In dat geval komt er geen pensioenovereenkomst tot stand.

Contact informatie

mr. Z. Kasim
06 - 81 47 81 00

zkasim@pensioenadvocaat.com
www.pensioenadvocaat.com

Informatieverstrekking bij aanvang van de werkzaamheden

De werkgever is verplicht om binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden de werknemer te informeren of hij de werknemer een pensioenaanbod zal doen of niet. Als de werkgever de werknemer een pensioenaanbod doet, dient hij de werknemer te informeren op welke termijn hij dat aanbod zal doen en wie de pensioenuitvoerder is. De werkgever moet de werknemer ook informeren indien hij besluit om geen pensioenaanbod te doen.

Pensioenaanbod na aanvang werkzaamheden

Als de werkgever op een later tijdstip besluit de werknemer alsnog een pensioenaanbod te doen, dient hij de werknemer hierover schriftelijk te informeren. Deze verplichting voorziet in de situatie dat een werkgever pas een pensioenregeling gaat treffen nadat de werknemer zijn werkzaamheden is gestart.

Wel pensioenovereenkomst, maar (nog) geen pensioenopbouw

Het kan voorkomen dat een werknemer wel een pensioenovereenkomst heeft gesloten met de werkgever, maar nog geen pensioenaanspraken verwerft. Dit is bijvoorbeeld het geval indien het salaris van de betreffende werknemer onder de franchise ligt, of als in de pensioenregeling een wachttijd of een opnameleeftijd geldt. Als dit het geval is, moet de werkgever aangeven aan welke voorwaarden voldaan moet worden om de verwerving van pensioenaanspraken te laten beginnen. Daarnaast moet de werkgever aangeven welke diensttijd in het kader van de pensioenovereenkomst relevant is.

Sanctie bij overtreding informatieverplichting

Als de werkgever niet heeft voldaan aan zijn informatieverplichting, wordt hij geacht een onherroepelijk pensioenaanbod te hebben gedaan aan de werknemer als diezelfde werknemer behoort tot dezelfde groep van werknemers aan wie de werkgever al een pensioenaanbod heeft gedaan.

Bescherming van parttimers en jonge werknemers

Geen uitsluiting van parttimers van de pensioenregeling

Parttimers mogen niet worden uitgesloten van de pensioenregeling vanwege het enkele feit dat zij parttime werken. Een eventuele collectieve pensioenregeling mag dus niet bepalen dat deelneming alleen openstaat voor werknemers die fulltime werkzaam zijn.

Loongrens in de pensioenregeling

Daarnaast kennen veel pensioenregelingen een loongrens. Over het gedeelte van het loon dat onder deze loongrens blijft, wordt er dan geen pensioen opgebouwd. Het hanteren van een loongrens kan tot gevolg hebben dat een parttimer feitelijk wordt uitgesloten van deelneming omdat de kans groot is dat het parttime-salaris de loongrens niet gaat overschrijden. Om dit te voorkomen is in de Pensioenwet bepaald dat voor de toepassing van de loongrens het parttime-salaris moet worden omgerekend naar een fulltime-salaris.

Evenredige pensioenopbouw

Naast de verplichting om de loongrens om te rekenen, geldt het voorschrift dat de pensioenaanspraken van parttimers ten minste naar evenredigheid van de pensioenaanspraken van fulltimers worden verleend. Dit voorschrift geldt ook voor het nabestaandenpensioen. Door deze verplichtingen wordt geregeld dat het pensioen van een parttimer evenredig is aan het pensioen van een fulltimer.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Een werkgever mag een werknemers niet uitsluiten van een arbeidsongeschiktheidspensioen alleen omdat die werknemers parttime werkt. Wordt er een arbeidsongeschiktheidspensioen overeengekomen om een aanvulling te geven op de WIA-uitkering, dan mag er geen onderscheid gemaakt worden tussen fulltimers en parttimers. Voor een arbeidsongeschiktheidspensioen is een pro-rate opbouw niet in alle gevallen verplicht voorgeschreven.

Toetredingsleeftijd

De werkgever mag een jonge werknemer een pensioenaanbod niet onthouden. Als er een pensioenovereenkomst met de betrokken werknemer gesloten is, begint de pensioenopbouw in principe vanaf de 21-jarige leeftijd te lopen.

Soms introduceert een werkgever veel later pas een pensioenregeling, of introduceert een werkgever een pensioenregeling voor een bepaalde groep werknemers die tot dan toe van deelneming waren uitgesloten. Dat laatste kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werkgever alleen een pensioenregeling voor de directie had en vervolgens een pensioenregeling voor alle werknemers invoert. In deze situatie is de werkgever niet verplicht om voor werknemers die al langer bij hem in dienst zijn en die ouders zijn dan 21 jaar pensioenaanspraken toe te kennen over die achterliggende jaren gelegen voor de invoering van de pensioenregeling.

Wachttijden en drempelperiode

Een pensioenregeling kan voorzien zijn van een wachttijd of een drempelperiode. Met “wachttijd” wordt bedoeld een periode waarin een werknemer al wel in dienst is, maar waarin hij nog geen pensioen opbouwt. De wachttijd blijft dan buiten beschouwing voor de pensioenopbouw. Met “drempelperiode” wordt ook bedoeld op een periode een periode waarin een werknemer al in dienst is, maar waarin hij nog geen pensioen opbouwt. De drempelperiode wordt echter wél in aanmerking genomen voor de pensioenopbouw wanneer een werknemer pensioen gaat opbouwen.

Een wachttijd of drempelperiode kan alleen worden overeengekomen ten aanzien van het ouderdomspensioen. Bovendien mag de wachttijd of drempelperiode maximaal 2 maanden duren. Wachttijden zijn niet toegestaan ten aanzien van nabestaandenpensioen en arbeidongeschiktheidspensioen.

Onderbrengingsplicht werkgever

Heeft de werkgever eenmaal een pensioenovereenkomst gesloten, dan is hij verplicht deze onder te brengen bij een pensioenuitvoerder. Deze verplichting van de werkgever wordt ook wel de onderbrengingsplicht genoemd. De pensioengelden worden op deze manier afgescheiden van het vermogen van de werkgever. De werkgever kan de pensioengelden dan niet gebruiken voor andere doeleinden. Ook wordt voorkomen dat de pensioengelden verloren gaan als de werkgever failliet gaat.

Uitvoeringsovereenkomst

De werkgever is verplicht een zogenoemde uitvoeringsovereenkomst te sluiten met een pensioenuitvoerder die de pensioenovereenkomst uitvoert. Een pensioenuitvoerder kan zijn een pensioenfonds of een verzekeraar. In de uitvoeringsovereenkomst moeten de werkgever en de pensioenuitvoerder afspraken vast leggen over de uitvoering van de pensioenovereenkomst.

De uitvoeringsovereenkomst maakt de relatie tussen werkgever en pensioenuitvoerder duidelijker en transparanter. De verplichting tot het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst neemt niet weg dat zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder hun eigen verantwoordelijkheden behouden ten aanzien van de inhoud, uitvoering en financiering van de pensioenovereenkomst: De werkgever en werknemer blijven verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenovereenkomst en de werkgever voor de onderbrenging van de uitvoering daarvan bij een pensioenuitvoerder.

De uitvoeringsovereenkomst komt in schriftelijke vorm tot stand. Onder voorwaarden mag deze uitvoeringsovereenkomst ook langs elektronische weg worden gesloten. Een pensioenuitvoerder in de hoedanigheid van werkgever heeft geen onderbrengingsplicht voor zijn eigen werknemers. De werkgever moet in dit geval dan wel een uitvoeringsreglement opstellen.

Voorlichting en informatieverstrekking

De regering vindt het essentieel dat deelnemers goed geïnformeerd worden over verschillende aspecten van de uitvoering van de pensioenovereenkomst. Aanvullend pensioen is een arbeidsvoorwaarde die pas na verloop van tijd genoten wordt. Hierdoor ontstaat het gevaar dat werknemers zich pas op of vlak voor hun pensioendatum realiseren welke aanspraken zijn opgebouwd. Voor het nemen van eventuele aanvullende maatregelen in het kader van een financiële planning van de werknemer is het dan te laat. In de pensioenwetgeving zijn daarom diverse voorlichtingseisen opgenomen.

De werkgever is verantwoordelijk voor informatieverstrekking over de arbeidsvoorwaarden aan de werknemer. Dat geldt ook voor de informatieverstrekking over de inhoud van de pensioenregeling. De werkgever heeft echter niet de primaire verantwoordelijkheid om informatie over de pensioenregeling aan de werknemer te verstrekken; dat is de taak van de pensioenuitvoerder. De werkgever dient er wel zorg voor te dragen dat de pensioenuitvoerder deze informatie daadwerkelijk aan de deelnemer verstrekt. Er bestaat dus een gedeelde verantwoordelijkheid voor de werkgever en de pensioenuitvoerder. De werknemer kan zowel de werkgever als de pensioenuitvoerder aanspreken.

Informatieverstrekking aan werknemer

Als er een pensioenovereenkomst is gesloten, moet de werkgever er vervolgens voor zorgen dat de werknemer tijdig door de pensioenuitvoerder volledig geïnformeerd wordt over de inhoud van die pensioenovereenkomst. De pensioenuitvoerder verstrekt hiertoe de startbrief. De werknemer moet in duidelijke en begrijpelijke bewoordingen worden geïnformeerd over zijn rechten en plichten, en over de risico's die voor zijn rekening komen. De pensioenuitvoerder kan dus niet alleen volstaan met de toezending van het pensioenreglement. Als de werknemer de informatie niet tijdig ontvangt en de werkgever daarop aanspreekt, moet de werkgever daadwerkelijk actie ondernemen om ervoor te zorgen dat de werknemer de startbrief alsnog ontvangt. Als de werknemer daarmee instemt, mag de pensioenuitvoerder de informatie elektronisch verstrekken.

Startbrief

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer waarmee hij een pensioenovereenkomst heeft gesloten, binnen drie maanden na de start van de verwerving een startbrief ontvangt van de pensioenuitvoerder. De startbrief is het document waarin de pensioenuitvoerder aan de werknemer in heldere en voor de werknemer duidelijke bewoordingen de pensioenregeling moet toelichten. In de pensioenwetgeving is opgenomen welke informatie minimaal in de startbrief moet worden opgenomen.

Uit de startbrief moet expliciet blijken of het om een uitkeringsovereenkomst, een kapitaalovereenkomst, of een premieovereenkomst gaat. Van belang hierbij is dat premieovereenkomsten of kapitaal - overeenkomsten niet gepresenteerd mogen worden als uitkeringsovereenkomsten door te melden dat gestreefd wordt naar een bepaald eindniveau. De deelnemer moet duidelijk worden geïnformeerd over de kern van de regeling en de eventuele voor zijn rekening komende risico's. In dat kader is eveneens van belang dat de werknemer in de startbrief geïnformeerd wordt over het toeslagbeleid.

Informatieverstrekking aan pensioenuitvoerder

Om de pensioenregeling goed te kunnen uitvoeren heeft de pensioenuitvoerder bepaalde gegevens nodig. De werkgever is dan ook verplicht om de voor de uitvoering van de pensioenregeling de benodigde gegevens aan de pensioenuitvoerder te verstrekken. Om welke gegevens het gaat, dienen werkgever en pensioenuitvoerder in de uitvoeringsovereenkomst af te spreken. Dat geldt ook voor de wijze van aanlevering van deze gegevens, de mutaties en de termijn waarbinnen die gegevens moeten worden aangeleverd.

De werkgever is verplicht de pensioenuitvoerder te informeren over iedere wijziging in de pensioen - overeenkomst. De pensioenuitvoerder kan de wijziging dan doorvertalen naar het pensioenreglement. Vervolgens zal de pensioenuitvoerder de werknemer binnen drie maanden informeren over de wijziging in de pensioenovereenkomst en het pensioenreglement. Daarbij wijst de pensioenuitvoerder de werknemer op de mogelijkheid het gewijzigde pensioenreglement op te vragen.

Geen informatieverplichtingen in de sollicitatiefase

Er gelden geen voorlichtingsvoorschriften tijdens de sollicitatiefase. Ook het arbeidsrecht legt partijen in de sollicitatiefase geen informatieverplichtingen op. Dat neemt niet weg dat het gebruikelijk is dat partijen elkaar in die fase over en weer relevante en juiste informatie verschaffen, en dat de aspirant werknemer altijd om informatie over de pensioenregeling kan vragen.

Een dergelijke verplichting is ook niet nodig, want een werkgever heeft er geen belang bij een aspirant werknemer die informatie te onthouden. Daarnaast is het de eigen verantwoordelijkheid van de aspirant werknemer goed na te gaan wat de potentiële werkgever biedt aan arbeidsvoorwaarden, waaronder het pensioen. Een werkgever kan een aspirant werknemer overigens altijd verwijzen naar de pensioen - uitvoerder als deze informatie wil hebben over de inhoud van de pensioenregeling.

Premiebetaling

De werkgever is verplicht de verschuldigde pensioenpremies te voldoen aan de pensioenuitvoerder. Het gaat om zowel de werkgeverspremie als de werknemerspremie. De werknemerspremie wordt op grond van de pensioenovereenkomst op het loon van de werknemer ingehouden.

Bij vrijwillige pensioenregelingen, is de premie vaak geheel voor rekening van de werknemer. De premies voor de vrijwillige pensioenregeling zullen ook door de werkgever op het loon moeten worden ingehouden en vervolgens worden afgedragen aan de pensioenuitvoerder.

Als een werkgever nalaat de verschuldigde premies af te dragen aan de pensioenuitvoerder, kan een werknemer nakoming of schadevergoeding vorderen. Een werkgever doet er dus goed aan tijdig de (ingehouden) pensioenpremies te voldoen aan de pensioenuitvoerder

Als een werknemer bij het einde van de dienstbetrekking de deelname aan de pensioenregeling voortzet, zal de (ex)werknemer de premie zelf aan de pensioenuitvoerder moeten voldoen.

Premiebetaling bij beëindiging deelneming

De situatie kan zich voordoen dat bij beëindiging van deelneming aan de pensioenregeling de (premiervrije) pensioenaanspraak van de werknemer nog niet volledig is gefinancierd. De nog verschuldigde premie moet dan binnen een termijn van dertien weken worden voldaan. Dit is met name van belang in het kader van het recht op waardeoverdracht van de werknemer.

Hoorrecht vereniging van pensioengerechtigden

Een werkgever die zijn pensioenregeling heeft ondergebracht bij een verzekeraar en overweegt een besluit te nemen dat gevolgen heeft voor de gepensioneerden, is verplicht de vereniging van pensioengerechtigden hierover te horen. De vereniging van pensioengerechtigden mag dus een oordeel geven over het voorgenomen besluit. Wil de vereniging van pensioengerechtigden een beroep doen op dit hoorrecht, dan moet zij de werkgever wel eerst informeren over het bestaan van deze vereniging. Daarnaast moet de vereniging van pensioengerechtigden aan een aantal wettelijke vereisten voldoen als zij aanspraak wil maken op het hoorrecht. De werkgever zal dus eerst moeten controleren of de vereniging van pensioengerechtigden hieraan voldoet.

De werkgever moet het oordeel op een zodanig tijdstip vragen, dat het nog van invloed kan zijn op het door hem te nemen besluit. Daarnaast moet de werkgever motiveren waarom hij het besluit wil nemen en welke gevolgen het besluit zal hebben. De werkgever is verplicht om desgevraagd tijdige alle inlichtingen en gegevens te verstrekken aan de vereniging van pensioengerechtigden. Uiteraard voorzover die inlichtingen en gegevens benodigd zijn voor het vormen van een oordeel. Het oordeel van de vereniging van pensioengerechtigden is niet bindend.

Verantwoordelijkheid werkgever bij wisseling van pensioenuitvoerder

De werkgever is verantwoordelijk voor de externe uitvoering van de pensioenovereenkomst. De werkgever dient met andere woorden er voor te zorgen dat de werknemer opgebouwd krijgt wat hem beloofd is. Deze verantwoordelijkheid is specifiek van belang in bepaalde situaties. Stel dat de werkgever, zonder dat de pensioenovereenkomst inhoudelijk wijzigt, van pensioenuitvoerder verandert en niet aan collectieve waardeoverdracht doet. En stel dat de pensioenovereenkomst een eindloonregeling bevat. Dan zal de werkgever moeten bewaken dat de verhoging van de aanspraken die bij de oude pensioenuitvoerder zijn blijven staan, plaatsvindt.

Dat is hij immers overeengekomen met de werknemer. Hij zal er voor moeten zorgen dat “backservice” wordt verleend. De nieuwe pensioenuitvoerder zal dat niet automatisch doen. Deze verantwoordelijkheid van de werkgever vloeit voort uit de onderbrengingsplicht. De pensioenuitvoerder heeft in deze niet een primaire verantwoordelijkheid.

Bescherming leden pensioenfondsbestuur, deelnemersraad en vertegenwoordigingsorgaan

De werkgever moet er voor zorgdragen dat de werknemers die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst voor de deelnemersraad of het vertegenwoordigingsorgaan, niet worden benadeeld in hun positie als werknemer. Dit geldt ook voor de (gewezen) leden van het pensioenfondsbestuur, de deelnemersraad of het vertegenwoordigingsorgaan. Onder benadeling kan worden verstaan: benadeling in promotiekansen, gedwongen overplaatsing naar een ander bedrijfs onderdeel en schorsing.

Ontslagbescherming

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van een bestuur van een pensioenfonds, een deelnemersraad of van een verantwoordingsorgaan. Als de werkgever aan een pensioenfonds, deelnemersraad of een verantwoordingsorgaan een secretaris heeft toegevoegd, is deze beschermingsbepaling ook van toepassing op die secretaris.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer die geplaatst is op een kandidatenlijst voor een bestuur van een pensioenfonds, een deelnemersraad of een verantwoordingsorgaan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter niet opzeggen. Dit geldt ook voor de werknemer die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een bestuur van een pensioenfonds, een deelnemersraad of een verantwoordingsorgaan.

Verplichtingen jegens de ondernemingsraad

Werkgevers met een rechtstreeks verzekerde regeling hebben te maken met een aantal verplichtingen richting hun ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Keuze depot en beleggingen

De uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar kan bepalingen bevatten waardoor de werkgever tijdens het pensioencontract invloed heeft op depotvorming en beleggingen in verband met winstdeling of anderszins op de resultaten van de pensioenverzekering. In dit geval moet de werkgever verantwoording afleggen aan de ondernemingsraad over de door hem gemaakte keuzes

Overrentedeling

De verzekeraar moet jaarlijks verantwoording afleggen aan de werkgever over de behaalde resultaten. De werkgever is vervolgens verplicht de ondernemingsraad op de hoogte te stellen van de behaalde resultaten.

Voorwaardelijke indexering

Als de pensioenregeling een voorwaardelijke indexering kent, moet de werkgever aan de ondernemingsraad verantwoorden of en zo in ja in welke mate aan de voorwaarden voor indexering is voldaan. De verzekeraar moet de daarvoor benodigde gegevens verstrekken aan de werkgever.

Wetswijzigingen

De werkgever moet de ondernemingsraad of de hoogte stellen van wijzigingen in de wet-en regelgeving, welke gevolgen heeft voor de pensioenovereenkomst of uitvoeringsovereenkomst. De verzekeraar stelt de werkgever eerst op de hoogte van de wetswijzigingen en de gevolgen.

Advies uitvoeringsovereenkomst

De werkgever geeft de ondernemingsraad in de gelegenheid om een advies uit te brengen over de uitvoeringsovereenkomst. Het kan bijvoorbeeld gaan om de verlenging van de uitvoeringsovereenkomst. Daarnaast moet de werkgever de ondernemingsraad de gelegenheid geven om een advies uit te brengen over het serviceniveau dat de werkgever van plan is af te spreken met de verzekeraar.

Aparte toeslagregeling

Soms kan er sprake zijn van een van de verzekerde regeling losstaande toeslagregeling. Als dat het geval is, dat is de werkgever verplicht verantwoording af te leggen over zijn handelen met betrekking tot deze regeling aan de ondernemingsraad.

Rechten en bevoegdheden van de werkgever

De werkgever heeft niet alleen verplichtingen, maar ook enkele rechten en bevoegdheden.

Betalingsvoorbehoud

De werkgever kan een betalingsvoorbehoud opnemen in de pensioenovereenkomst. De betalingsvoorbehoud kan alleen betrekking hebben op de bijdrage van de werkgever. Het voorbehoud houdt in dat de werkgever het recht heeft de premiebetaling in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden te verminderen of te beëindigen.

Wijziging pensioenovereenkomst

De werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen als de bevoegdheid daartoe schriftelijk in de pensioenovereenkomst is opgenomen. Daarnaast moet er sprake zijn van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Deze wijzigingsbevoegdheid van de werkgever strekt zich niet uit tot reeds opgebouwde aanspraken, maar ziet alleen op nog op te bouwen aanspraken.

Afsluitend

In deze whitepaper hebben wij de verplichtingen van de werkgever ten aanzien van het pensioen op een rijtje gezet. Mocht u meer informatie willen over dit onderwerp, aarzelt u dan niet om contact met ons op te nemen. Wij adviseren u graag over de pensioenvoorziening voor uw werknemers!

Over Pensioenadvocaat.com

De website pensioenadvocaat.com is opgezet door mr. Z. Kasim. Zij is advocaat en heeft zich gespecialiseerd in het pensioenrecht. Het doel van de website is het bieden van een overzichtelijk geheel voor alle (juridische) zaken die te maken hebben met pensioen. Heeft u een pensioenvraag, dan kunt u rechtstreeks contact opnemen met uw pensioenadvocaat per e-mail zkasim@pensioenadvocaat.com of per telefoon: **06 81 47 81 00**