

Pensioenstern van werknerner bij uitvoering

Op pensioengebied zijn het turbulente tijden. De voorgenomen wetwijzigingen volgen elkaar in snel tempo op. Dit betekent dat de pensioenregelingen bij veel werkgevers aan onderhoud onderhevig zijn. De huidige pensioenregelingen ondergaan aanpassingen om binnen de wettelijke kaders te blijven. Het is niet zo dat in alle gevallen de aanpassingen alleen betrekking hebben op de wetwijzigingen.

DOOR PETER VAN MEEL

Diverse werkgevers grijpen dit moment ook aan om de pensioenregeling te herzien. Hoe gaan werkgevers in deze situatie om met de belangen van de werknemers? Hoe worden hun belangen gewaarborgd?

Wettelijke ontwikkelingen op pensioen- gebied

In 2014 zijn de eerste van een reeks verwachte wijzigingen in het pensioenstelsel van kracht geworden. Zo zijn de maximaal toegestane opbouwpercentages naar beneden bijgesteld en is de pensioenrichtleeftijd verhoogd van 65 naar 67 jaar. Nu liggen de volgende voorstellen alweer ter goedkeuring in een mooie novelle. Zo gaan de maximaal toegestane opbouwpercentages weer verder naar beneden en komt er zoals het er nu naar uit ziet een maximaal pensioengevend salaris van € 100.000. Voor veel werkgevers zijn deze maatregelen een aanleiding om de huidige geldende pensioenregeling onder de loep te nemen. Vanuit het oogpunt van de zorgplicht van de werkgever is dit begrijpelijk.

Gevolgen pensioenhervorming voor de werknerner

Een hervorming van de pensioenregeling heeft een directe impact op de pensioentoezeggingen die aan de werknemers zijn gedaan. Dit betekent een mogelijke aantasting van de arbeidsvoorwaarden. Bij een maximaal fiscaal benutte pensioenregeling leiden wetwijzigingen tot noodzakelijke aanpassing waarbij de werkgever aan handen en voeten is gebonden. Bij een hervorming van een niet maximaal fiscaal benutte pensioenregeling ligt dit anders. In veel hervormingstrajecten van pensioenregelingen komen kernwaarden aan de orde als solidari-

teit, deling van premies en deling van risico's. Deze kernwaarden worden opnieuw bezien rekening houdend met de huidige tijdsgeest.

Recente rapporten van het Centraal Planbureau en de Pensioenfederatie gaan nadrukkelijk in op de doorsneepremie en wat voor solidariteit hierbij om de hoek komt kijken. Daarnaast zijn er nog andere invullingen van solidariteit die tot aanpassingen kunnen leiden.

Deling van de premies gebeurt via een eigen bijdrage als percentage van de pensioengrondslag. Een hervorming van de pensioenregeling is vaak een uitgelezen moment om een eigen bijdrage te intro-

In uitvoerings- overeenkomst heeft werknerner geen stem!

duceren dan wel aan te passen. Een ander veel geziene trend is de aanpassing van de verdeling van de risico's. Zo verschuiven bij een overgang naar een individuele DC regeling de beleggingsrisico's en het langlevens risico volledig naar de werknerner. Je zou dan verwachten dat de werknerner hier ook enige vorm van inspraak heeft. In de Pensioenwet is dit grotendeels ondervangen door de introductie van de zorgplicht (art. 52 en 135). In hoofdlijnen houdt dit in dat de beleggingen moeten gebeuren als een goed huisvader.

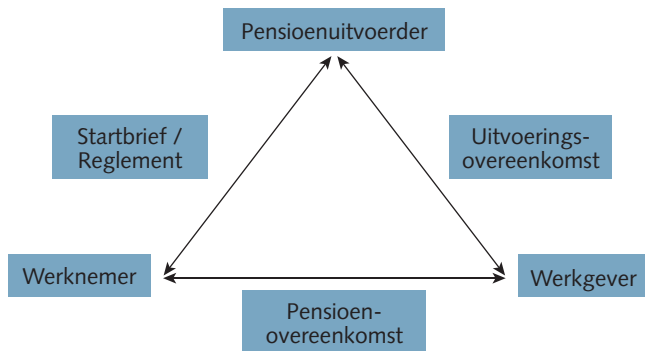
De vraag is of de werknerner dit allemaal moet ondergaan of dat enige vorm van instemming nog nodig is voordat deze wijzigingen geïmplementeerd worden.



Peter van Meel
Manager Milliman

Terug naar de basis

De pensioendriehoek zoals die in onderstaande figuur is weergegeven, vormt de basis.



Pensioen is een onderwerp in het arbeidsvoorwaarden overleg tussen werkgever en werknemer en is een secundaire arbeidsvoorwaarde. Dit is terug te vinden in de pensioenovereenkomst tussen werknemer en werkgever. Het lijkt ook dat dit het enige is waar de werknemer inspraak over heeft. In de uitvoeringsovereenkomst heeft de werknemer geen stem! Is dit niet vreemd? De eigen bijdrage die de werknemer moet betalen is toch duidelijk een financieringselement en de financiering van de pensioenovereenkomst is vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Hoe is de belangvertegenwoordiging voor de werknemer geregeld?

De driehoek suggereert dat werknemers alleen inspraak hebben op de pensioenovereenkomst en niet op de uitvoeringsovereenkomst. Dit is een zaak tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder. Maar is dit ook zo? Hoe is de inspraak van de werknemer geregeld als het gaat om de uitvoering?

Wij kunnen dit benaderen vanuit de invalshoek van de soort uitvoering.

- Als een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in de onderneming van toepassing is, wordt een wijziging van de pensioenregeling hierin geregeld. Dit betekent wel dat de formulering eenduidig moet zijn en geen ruimte voor interpretatie laat. De stem van de werknemer is vaak te horen via de vakbonden.
- Bij deelname aan een Bedrijfstakpensioenfonds (BPF) geldt ook dat de stem van de werknemer via de vakbonden gehoord wordt. Daarnaast nemen werknemersvertegenwoordigers plaats in het bestuur van het pensioenfonds. De stem bij een eventuele wijziging van de pensioenovereenkomst is hiermee afgedekt. Artikel 27 lid 7 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) geeft de Ondernemingsraad (OR) het instemmingsrecht bij vaststelling of intrekking van de overeenkomst.
- In de situatie van een ondernemingspensioenfonds (OPF) loopt de stem van de werknemer niet via de OR, maar via een vertegenwoordiging in het bestuur van het pensioenfonds. De benoemingsprocedure is vastgelegd in de statuten. Het kan zijn dat de OR hierin een rol is toebedeeld. Ook is het mogelijk dat in de statuten van het pensioenfonds extra bevoegdheden aan de OR zijn toegekend. Net als bij een BPF geldt voor een OPF ook art. 27 lid 7 WOR. Dit geeft de OR het instemmingsrecht bij vaststelling of intrekking van de overeenkomst.
- Wat overblijft in deze benadering is de collectieve pensioenregeling die bij een verzekeraar is ondergebracht. In deze situatie

speelt de OR een belangrijke rol. Artikel 27 lid 1a van de WOR regelt dat de ondernemer instemming nodig heeft van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de pensioenregeling.

Vanaf 1 juli 2014 treedt de Wet Versterking Bestuur pensioenfonds in werking. Dit betekent dat de situatie bij BPF-en en OPF-en kunnen wijzigen afhankelijk van het gekozen bestuursmodel. Daar waar de keuze op een onafhankelijk bestuursmodel valt, kan dit invloed hebben op de stemkracht van de werknemer en van de OR.

Wat houdt het instemmingsrecht in?

Collectief

Bij instemmingsrecht gaat het om de inhoud van de pensioenovereenkomst. Ten aanzien van de uitvoering heeft de OR geen expliciet instemmingsrecht. Er kan een link gemaakt worden door in de pensioenovereenkomst aanvullende afspraken te maken over de keuze van de uitvoerder, maar daar houdt het ook mee op. Natuurlijk bestaat de mogelijkheid om de instemming af te laten hangen van implementatie zoals die verwoord is in de uitvoeringsovereenkomst. Dit lijkt echter wel een 'paardenmiddel'.

Individueel

Een eventuele instemming van de OR betekent niet dat de individuele werknemer 'monddood' is en akkoord moet gaan met een wijziging van zijn individuele arbeidsovereenkomst. De weg naar de rechter staat open. Het is vanzelfsprekend dat de rechter in zijn besluitvorming het standpunt van de OR mee zal nemen. Hieruit blijkt dat het essentieel is dat de OR de steun heeft van de achterban en deze ook regelmatig raadpleegt. In een tijd waarin steeds meer risico's bij de werknemers komen te liggen, is het belangrijk dat glashelder is welke inspraak zij hebben, zowel collectief als individueel.

Is extra kennis nodig bij de OR?

Het vereiste kennisniveau van de leden van de OR wordt steeds verder opgeschroefd. Dat is ook hier het geval. Het krijgen van een stem in de uitvoering betekent dat ook de juiste kennis nodig is om de toegevoegde waarde te kunnen laten zien. Met de diverse wetwijzigingen die elkaar in snel tempo volgen is het ook belangrijk dat ook de OR de impact hiervan goed op haar netvlies heeft en extra kennis tot zich neemt om haar stem te laten horen.

Is de stem van de werknemer krachtig genoeg?

De stem van de werknemer is krachtig maar kan veel krachtiger zijn. In de huidige tijd waarin risico's veel meer bij de werknemers liggen dan voorheen, ligt een krachtigere stem van de werknemer voor de hand. De uitkomst van het pensioen voor de werknemers is meer dan voorheen afhankelijker geworden van de kwaliteit van de uitvoering. Het zou daarom passend zijn in de huidige tijdgeest en getuigen van kracht als de OR, als vertegenwoordiger van de werknemers, inspraak heeft in de uitvoering en daarmee ook in de uitvoeringsovereenkomst. De inspraak van de OR in de uitvoering moet niet alleen aan het eind van het traject maar ook tussentijds aanwezig zijn. Dit vereist aanpassing van de wetgeving. In de huidige tijd van de vele wijzigingen in wetgeving hoeft dit geen obstakel te zijn. ■