

PENSIOEN &



RWW Pensioennieuws nr. 11, oktober 2017

PENSIOEN & Praktijk

DE STREEFREGELING

In de praktijk bestaan nog steeds veel zogenaamde 'streefregelingen'. Met deze benaming wordt aangeduid dat wordt gestreefd naar een bepaalde hoogte van de pensioenuitkering. Het beoogde eindresultaat wordt actueel vertaald naar de in te leggen premies.

Onduidelijk is vaak wat de werknemer van deze pensioenregeling mag verwachten en – in het verlengde daarvan – voor wiens risico de tegenvallende beleggingsrendementen en aankoopstarieven komen.

Wij zien in de praktijk dat werkgevers, mede vanwege de huidige lage rentestand en de ontwikkeling van de levensverwachting, door hun pensioenverzekeraar worden aangeschreven met de mededeling dat een aanvullende koopsom moet worden gestort om de tegenover de werknemers gecreëerde verwachtingen waar te kunnen maken. Daarbij wordt het voorstel gedaan dat de verzekeraar de helft van de koopsom voor haar rekening neemt, onder de voorwaarde dat de streefregeling wordt beëindigd en een nieuwe pensioenregeling wordt overeengekomen.

Heeft u of krijgt u hiermee te maken, weest u zich er dan van bewust dat de werkgever een overeengekomen pensioenregeling niet eenzijdig mag wijzigen en op dit terrein op de werkgever een grote zorg- en waarschuwingsplicht rust.

Daarnaast adviseren wij iedere werkgever met een streefregeling om te (laten) beoordelen of de met de

werknemers gesloten pensioenovereenkomst voldoende wordt gedekt door de met de verzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst. Is dit niet het geval, dan loopt de werkgever namelijk het risico op de pensioendatum door de (dan ex-)werknemers te worden aangesproken voor de tegenvallende pensioenuitkering.

AFSTANDSVERKLARING

In Nederland geldt geen algemene pensioenplicht. De werkgever is niet verplicht een aanbod tot het sluiten van de pensioenovereenkomst te doen en de werknemer is niet gehouden een gedaan pensioenaanbod te aanvaarden.

Kiest de werknemer ervoor niet deel te nemen in de pensioenregeling, dan is het raadzaam deze keuze schriftelijk vast te leggen door middel van, wat men vaak noemt, een *afstandsverklaring*. Belangrijk is dat de afstand door de werknemer op basis van juiste en toereikende informatie van de gevolgen van de afstand wordt gedaan.

Zo moet de werkgever de inhoud van de pensioenregeling toelichten en uiteenzetten welke consequenties het niet deelnemen aan de pensioenregeling kan hebben. Er is sprake van een rechtsgeldige afstandsverklaring als de werknemer:

1. de afstandsverklaring en bijbehorende informatie thuis toegestuurd krijgt,
2. een redelijke termijn wordt gegund om hierover een beslissing te nemen en
3. in de gelegenheid wordt gesteld bij eventuele onduidelijkheden daarover vragen te stellen.



“Het verdient aanbeveling om de afstandsverklaring ook door de partner te laten tekenen”

Hoewel het ondertekenen van de afstandsverklaring door de partner van de werknemer geen wettelijk vereiste is, verdient het aanbeveling om ook die handtekening te vragen.

Het is derhalve nog altijd mogelijk om met een afstandsverklaring te werken. In de praktijk komt dit echter steeds minder vaak voor, omdat verzekeraars afstandsverklaringen niet accepteren. Dit is een keuze van de verzekeraar en heeft geen wettelijke basis.

Iets anders is dat de werkgever ervoor kan kiezen een werknemer geen aanbod tot het sluiten van een

pensioenovereenkomst te doen. Informeert de werkgever de werknemer schriftelijk dat hem geen pensioenaanbod wordt gedaan, dan is een afstandsverklaring niet nodig. Immers, er is dan niets waar de werknemer afstand van kan doen. De werkgever moet er wel voor waken dat er geen sprake is van ongelijke behandeling. Doet de werkgever aan andere werknemers wel een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, dan mag de werkgever een andere werknemer hiervan niet uitsluiten, bijvoorbeeld vanwege het enkele feit dat de betreffende werknemer een contract voor bepaalde tijd heeft of voor minder dan een volledige arbeidstijd werkt.

PENSIOEN & Jurisprudentie

VERJARING PREMIEVORDERING BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS

Casus

Werkgever viel in de periode 2004 tot en met 2013 onder de werkingsfeer van de Stichting bedrijfstakpensioenfonds voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: “SSG”). De werkgever heeft zijn werknemers echter nooit bij SSG aangemeld en geen pensioenpremies aan SSG afgedragen. In 2013 wordt dit bekend en ontvangt werkgever een ambtshalve nota voor de achterstallige pensioenpremies over de jaren 2004 tot en met 2013.

In de hierop volgende gerechtelijke procedure neemt werkgever onder meer het standpunt in dat de

premievorderingen over de jaren 2004 tot en met 2008 zijn verjaard.

Oordeel rechter

Gerechthof Arnhem-Leeuwarden overweegt in haar arrest van 9 mei 2017 dat de vorderingen van het pensioenfonds naar hun aard periodieke vorderingen betreffen, waarop de verjaringstermijn van vijf jaar van artikel 3:308 BW van toepassing is.

Vervolgens overweegt het hof dat de premievorderingen eerst opeisbaar worden nadat het pensioenfonds hiervoor een factuur heeft gezonden en de betalingstermijn hiervan is verstreken.

Dit leidt tot de conclusie dat de verjaringstermijn van vijf jaar eerst is aangevangen op, in dit geval, 29 januari 2014 en daarmee de premievorderingen over de jaren 2004 tot en met 2008 niet zijn verjaard.

“Om de pensioenregeling te wijzigen is toestemming nodig van de werknemer en, indien van toepassing, de ondernemingsraad”



Aan deze conclusie doet niet af dat een premievordering van rechtswege ontstaat indien een werkgever op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 onder de werkingsfeer van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds komt te vallen en reeds daarmee een verplichting tot premiebetaling krijgt. Het enkele ontstaan van een dergelijke vordering brengt immers niet zonder meer de opeisbaarheid daarvan mee, aldus het hof.

In de praktijk

Het moment waarop de verschuldigde pensioenpremies opeisbaar worden, is mede afhankelijk van hetgeen hierover in het geldende Uitvoeringsreglement is bepaald.

Deze uitspraak is daarmee niet zonder meer toepasbaar op premievorderingen van andere pensioenfondsen. Dit neemt echter niet weg dat de pensioenfondsen zich door dit arrest gesterkt voelen in hun standpunt dat zij bij hun premievorderingen niet beperkt zijn tot de vijf achterliggende jaren. De financiële risico's voor werkgevers die ten onrechte niet bij een verplichtgesteld pensioenfonds zijn aangemeld, worden hierdoor nog groter. Reden temeer voor iedere werkgever om met regelmaat een zorgvuldig werkingsfeeronderzoek te laten verrichten.

PENSIOEN & *Wetgeving*

VERHOOGING PENSIOENLEEFTIJD VAN 67 NAAR 68 JAAR

Per 1 januari 2018 gaat de, door de overheid vastgestelde, pensioenrichtleeftijd omhoog van 67 naar 68 jaar. De verhoging van de pensioenrichtleeftijd heeft te maken met de verhoging van de AOW-leeftijd, die weer gekoppeld is aan de stijging van de levensverwachting.

Door de verhoging van de pensioenrichtleeftijd kan het noodzakelijk zijn om de bestaande pensioenregeling te wijzigen, omdat voor beschikbare premieregelingen de fiscaal maximale premiestaffel zal dalen. Is het huidige

opbouwpercentage binnen de pensioenregeling hoger dan het per 1 januari 2018 geldende maximale opbouwpercentage, dan moet de regeling in beginsel worden gewijzigd.

Daarnaast zal in veel gevallen de pensioenleeftijd in de pensioenregeling moeten worden verhoogd naar 68 jaar.

Om de pensioenregeling te wijzigen, heeft de werkgever de instemming nodig van de werknemers en, indien van toepassing, de ondernemingsraad. Aangezien het wijzigstraject de nodige tijd vergt, is het raadzaam tijdig in contact te treden met de pensioenuitvoerder om inzichtelijk te krijgen of de pensioenregeling moet worden aangepast, en zo ja op welke punten.



PENSIOEN & RWV

Pensioen is de laatste jaren steeds meer in de belangstelling komen te staan. En dat is niet verwonderlijk, want pensioen is voor iedereen van groot van belang. Of het nu gaat om AOW, 'werknemerspensioen' of lijfrentes: pensioen raakt ons allemaal! Als ondernemer wilt u het pensioen van uw werknemers goed regelen. Daarnaast zult u als ondernemer op de hoogte moeten zijn van de pensioenregels. RWV Advocaten behandelt pensioenvraagstukken op alle voorkomende rechtsgebieden, zoals arbeidsrecht, ondernemingsrecht, personen- en familierecht, algemeen vermogensrecht, faillissementsrecht, het verzekeringsrecht en het bestuursrecht. Daar waar u een vraag heeft over pensioen, daar kan RWV Advocaten u met raad en daad bijstaan.



Claudia van Hunsel-Cok
E: c.vanhunsel@rwv.nl
T: 071-750 22 52



Ronald Verheij
E: rverheij@rwv.nl
T: 071-750 22 52
M: 06-12 06 14 30