

Nieuwsbericht

Datum: 10 december 2018
Van: Swalef pensioenjuristen en academie
Onderwerp: Medezeggenschap en pensioen

Inleiding

Dit betreft een update van onze eerdere nieuwsberichten in verband met medezeggenschap en pensioen. In dit nieuwsbericht wordt eerst ingegaan op medezeggenschap via de ondernemingsraad (ondernemingen met 50 of meer werkzame personen) en daarna op medezeggenschap bij kleine ondernemingen (ondernemingen met 10 tot 50 werkzame personen).

Wijzingen in het kort

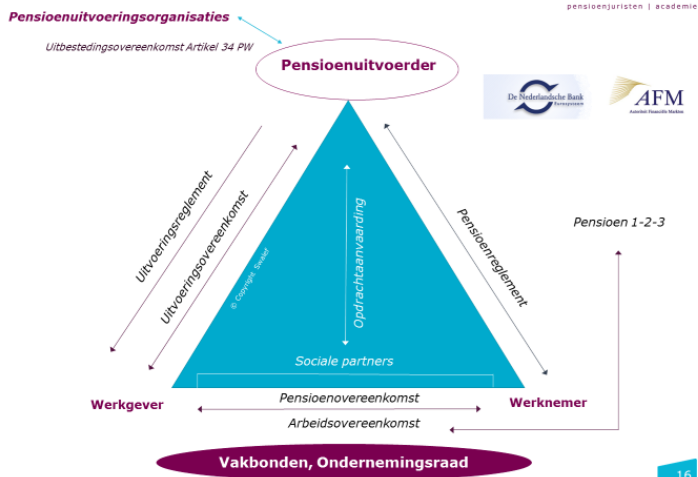
Per 1 oktober 2016 is de [Wet op de ondernemingsraden](#) (WOR) gewijzigd ten aanzien van de medezeggenschap in verband met pensioen. Voor een samenvatting van deze wijziging verwijzen wij graag naar ons [nieuwsbericht van 5 oktober 2016](#).

Tijdens de parlementaire behandeling is destijds toegezegd om twee jaar na de inwerkingtreding van de herziene Wet op de ondernemingsraden te monitoren hoe de wijziging van het instemmingsrecht uitpakt in de praktijk. Op 27 september 2018 informeerde minister Koolmees de Tweede Kamer hierover in zijn [Verzamelbrief pensioenonderwerpen](#). De wetswijziging wordt, voor zover er ervaring mee opgedaan is, als positief ervaren.

Medezeggenschap omtrent pensioenen is recentelijk met het [Wetsvoorstel Verzamelwet pensioenen 2019](#) weer aan de orde gebracht. Het gaat hier echter om medezeggenschap bij kleine ondernemingen (zonder ondernemingsraad).

Graag zetten we hierna kort een en ander op een rij over de update ten aanzien van deze twee onderwerpen.

Pensioendriehoek



Medezeggenschap ondernemingsraad (OR)

Wettelijk kader medezeggenschap ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft vanaf 1 oktober 2016 instemmingsrecht bij ieder voorgenomen besluit van de onderneming tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op grond van een pensioenovereenkomst (art. 27 WOR). Onder regelingen op grond van een pensioenovereenkomst wordt ook verstaan: regelingen opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Waaronder in ieder geval wordt begrepen (dus niet limitatief):

- De wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld
- De maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt
- De keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder in Nederland, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland. Dit komt er op neer dat de OR instemmingsrecht heeft bij de keuze voor onderbrenging bij een verzekeraar met zetel in Nederland, een premiepensioeninstelling (PPI), een ondernemingspensioenfonds (Opf), een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf) voor het niet verplichte deel en vrijwillige aansluiting, een algemeen pensioenfonds (Apf), een pensioeninstelling uit een andere EU-lidstaat (bijvoorbeeld in België) of een verzekeraar met zetel buiten Nederland.

In het kader van de arbeidsvoorwaarde pensioen is het voor een werkgever altijd al van belang geweest om de ondernemingsraad op de hoogte te houden en zo nodig om in overleg te treden met de ondernemingsraad.

De ondernemer is verplicht de OR zo spoedig mogelijk schriftelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement.

De OR heeft geen instemmingsrecht indien er sprake is van een:

- CAO
- Verplichte deelneming bedrijfstakpensioenfonds (wel bij vrijwillige aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds door werkgever)

Verzamelbrief pensioenonderwerpen 27 september 2018

Minister Koolmees laat in zijn Verzamelbrief pensioenonderwerpen van 27 september 2018 weten dat hij navraag heeft gedaan bij sociale partners, pensioenfondsen, verzekeraars, pensioen- en medezeggenschapsjuristen en platforms van ondernemingsraden. De wetswijziging wordt, voor zover er ervaring mee opgedaan is, als positief ervaren volgens Koolmees. Er was voorafgaand aan de wetswijziging onduidelijkheid onder de bevoegdheden van de ondernemingsraad ten aanzien van de uitvoeringsovereenkomst. Deze onduidelijkheid is weggenomen, waardoor de gesprekken tussen de ondernemingsraad en de werkgever direct over de inhoud kunnen gaan, wat volgens Koolmees het proces bevordert.

De aandacht voor pensioenen bij zowel werkgevers als ondernemingsraden lijkt ook te zijn toegenomen. In de brief wordt wel opgemerkt dat werkgevers en ondernemingsraden zich er niet altijd bewust van zijn dat ook als de OR heeft ingestemd met een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen, de werknemer zelf nog moet instemmen. Wanneer er een cao van toepassing is, is dat niet van toepassing.

Pensioenfondsen laten weten dat zij de wijziging van de WOR enigszins complex en verwarrend ervaren, vanwege de vermeende samenloop met de bevoegdheden van het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan. Koolmees geeft hier in zijn brief opheldering over:

"De Pensioenwet (PW) maakt onderscheid tussen enerzijds de arbeidsvoorwaardelijke pensioenafspraken, die tot uitdrukking komen in de (individuele) pensioenovereenkomst en anderzijds de uitvoering van die afspraken. Het pensioen als arbeidsvoorwaarde is een zaak van werkgevers en werknemers. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering berust bij de pensioenuitvoerder. De complexiteit die pensioenfondsen ervaren is dat de OR nu ook een rol heeft bij de uitvoeringsovereenkomst.

Het is belangrijk te benadrukken dat dit instemmingsrecht van de OR, conform bovenstaande tweedeling, de arbeidsvoorwaardelijke kant betreft. Ondernemingsraden zullen dus ook vanuit een arbeidsvoorwaardelijk oogpunt naar wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst kijken. Voor pensioenfondsen geldt de uitvoering als uitgangspunt van hun advies. Ook is het belangrijk op te merken dat instemming van de OR wordt gevraagd over een voorlopig besluit van de werkgever. De medezeggenschap van de OR is ook gericht aan de werkgever. Het adviesrecht van het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan heeft betrekking op het handelen van het bestuur van het pensioenfonds. De medezeggenschap van pensioenfondsen is daarmee gericht aan het pensioenfondsbestuur."

Medezeggenschap bij kleine ondernemingen

Huidig wettelijk kader

Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

De ondernemer met een onderneming waarin 10 personen tot 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een PVT instellen, bestaande uit ten minste drie personen. Dit staat in artikel 35c lid 1 van de WOR. De ondernemer moet overgaan tot instelling van een PVT op verzoek van de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen, aldus artikel 35c lid 2 van de WOR.

De PVT heeft op grond van de huidige wet verschillende rechten en bevoegdheden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen.

- De PVT heeft een adviesrecht bij belangrijke veranderingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen, indien deze veranderingen gevolgen hebben voor ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen
- De PVT heeft een expliciet informatierecht, op grond waarvan de PVT informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen kan verkrijgen. Naar huidig recht mag de ondernemer deze inlichtingen en gegevens echter zowel mondeling als schriftelijk verstrekken

Personeelsvergadering (PV)

De ondernemer met een onderneming waarin 10 tot 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld, is verplicht de in deze onderneming werkzame personen ten minste tweemaal per kalenderjaar in de gelegenheid te stellen gezamenlijk met hem bijeen te komen in een personeelsvergadering (PV). Dit staat in artikel 35b lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Naar huidig recht kan op initiatief van de ondernemer of de in de onderneming werkzame personen elk onderwerp dat de onderneming aangaat – dus ook pensioen – voor de PV worden geagendeerd.

- Verder moet een ondernemer op eigen initiatief informatie aan de PV verstrekken over het gevoerde en te voeren sociale beleid. Dit kan informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen betreffen, voor zover die informatie relevant is voor het collectief van de in de onderneming werkzame personen.
- Ook is een ondernemer verplicht advies te vragen over belangrijke veranderingen in de arbeidsvoorwaarde pensioen, indien die veranderingen gevolgen hebben voor ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

Wijzigingen Verzamelwet pensioenen 2019

In het Wetsvoorstel Verzamelwet pensioenen 2019 zijn een aantal wijzigingen voorgesteld ten aanzien van de medezeggenschap bij kleine ondernemingen. Deze worden hieronder uiteengezet.

Personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Om de positie van de PVT te versterken, worden in de Verzamelwet Pensioenen 2019 verschillende wijzigingen voorgesteld in de WOR:

- De ondernemer is verplicht om de PVT zo spoedig mogelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement
- Een initiatiefrecht voor de PVT. Hiermee kan de PVT het onderwerp pensioen agenderen voor overleg. De ondernemer is vervolgens verplicht hierover in overleg te treden. Hiermee wordt het onderwerp pensioen nadrukkelijk onderwerp van overleg
- De informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen moet altijd schriftelijk worden verstrekt, indien de informatie schriftelijk beschikbaar is bij de ondernemer

Personeelsvergadering (PV)

Om de positie van de PV te versterken, worden in de Verzamelwet Pensioenen 2019 verschillende wijzigingen voorgesteld in de WOR:

- Invoering van een expliciet informatierecht voor de in de onderneming werkzame personen. Zij kunnen de ondernemer verzoeken om de informatie te verstrekken over de arbeidsvoorwaarde pensioen die zij redelijkerwijze nodig kunnen hebben ten behoeve van de PV. Dit stelt de PV in staat om te bepalen of het onderwerp geagendeerd moet worden voor de PV en om de vergadering voor te bereiden. De in de onderneming werkzame personen kunnen enkel informatie opvragen over de arbeidsvoorwaarde pensioen, voor zover die relevant is voor het collectief van de in de onderneming werkzame personen. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan voorstellen tot vaststelling, wijziging of beëindiging van de pensioenregeling

- Invoering van een expliciet informatierecht voor de in de onderneming werkzame personen ten aanzien van elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement. Wijzigingen in de uitvoeringsovereenkomst of in het uitvoeringsreglement kunnen (immers) ook van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarde pensioen, en als gevolg ook onderwerp van advies zijn. De ondernemer informeert de PV zo spoedig mogelijk
- De informatie moet altijd schriftelijk worden verstrekt, indien de informatie schriftelijk beschikbaar is bij de ondernemer

Conclusie

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Door deze update geven we inzicht in de meest recente stand van zaken ten aanzien van een ieders bevoegdheden. Belangrijk voor werkgevers, ondernemingsraden, personeelsvertegenwoordigingen en personeelsvergaderingen, maar ook voor alle pensioenuitvoerders en adviseurs.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te verstrekken. Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend. Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie in dit nieuwsbericht.