

Nieuwsbericht april 2020

Datum: 9 april 2020
Van: Swalef pensioenjuristen en academie

Onderwerp: Coronacrisis en pensioenopbouw

Inleiding

Hoe zit het met de pensioenopbouw gedurende de coronacrisis? Heeft de crisis effect op de opbouw, en hoe ziet dit effect er dan uit? In dit nieuwsbericht gaan we in op de effecten van de coronacrisis op de pensioenopbouw.

De NOW regeling

De overheid heeft de NOW regeling zoals bekend inmiddels uitgewerkt, zie voor de Q&A over de NOW: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/veelgestelde-vragen-per-onderwerp/financiele-regelingen/now---hoe-werkt-het>

In deze Q&A wordt aangegeven dat de werkgever naast het loon te maken heeft met andere kosten voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld. Ook deze kosten worden vergoed, maar niet onbeperkt.

Het UWV hanteert hiervoor namelijk een opslag van 30% bovenop de loonsom voor andere kosten dan loon voor de werknemers. Uit die 30% kunnen dan pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), premies voor de werknemersverzekeringen en (in veel gevallen) een reservering voor het uitbetalen van vakantiegeld worden gefinancierd. Mochten al deze kosten naast het loon meer dan 30% bedragen dan moeten deze alsnog door de werkgever worden afgedragen. In dat geval biedt het uitstel van betaling van pensioenpremies door veel pensioenuitvoerders wellicht soelaas. Hierbij ontstaat overigens wel een risico voor de pensioenuitvoerder. De pensioenopbouw loopt door en indien van uitstel afstel komt vanwege faillissement van de werkgever dan heeft de pensioenuitvoerder pensioenopbouw staan waar geen premie voor is betaald. Dit tast de financiële positie van die pensioenuitvoerder aan.

Verlagen van de pensioenopbouw

Mocht de crisis voortduren dan is er een andere mogelijkheid tot verlagen van de pensioenpremie en dat is het (tijdelijk) verlagen van de pensioenopbouw, dit zou kunnen gaan spelen voor de hardst getroffen sectoren. Hiervoor is bij een verplichtgestelde/CAO pensioenregeling overleg tussen sociale partners voor nodig.

Indien een pensioenfonds structureel te weinig premie binnenkrijgt vanwege de crisis, maar de pensioenopbouw nog niet stopt omdat veel aangesloten bedrijven niet betalen, maar ook nog niet failliet zijn, zodat de pensioenopbouw doorloopt, kan zij ook zelfstandig besluiten de pensioenopbouw te verlagen. Het door het pensioenfonds verlagen van de pensioenopbouw vanwege te weinig premie gebeurt al, alleen met een andere reden, te weten de maximale premie die de sociale partners wensen te betalen voor de pensioenopbouw, welke echter onvoldoende is volgens het pensioenfonds om de gewenste pensioenopbouw te financieren.

Als een werkgever die niet onder een verplichtstelling/CAO valt de pensioenopbouw (tijdelijk) wil verlagen dan kan zij een beroep doen op het eenzijdig wijzigingsbeding, mits dit is opgenomen in de pensioenovereenkomst en de werkgever een voldoende zwaarwegend belang heeft. Daarnaast heeft de ondernemingsraad een instemmingsrecht bij zulk een wijziging van de pensioenovereenkomst. De grote vraag hier zal zijn in hoeverre er sprake is van een zwaarwichtig belang. Uit een arrest van de Hoge Raad van 29 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1869) blijkt dat hierbij de relatieve benadering gekozen kan worden. Dit houdt in een belangenafweging tussen de werkgever en de werknemers in, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. Kortgezegd worden de belangen van de werkgever derhalve afgewogen tegen de belangen van de werknemers. Bij het dreigend omvallen van een onderneming vanwege de Corona crisis zou er sprake van zwaarwichtig belang van de werkgever kunnen zijn, bij een tijdelijk minder ingrijpend omzetverlies wellicht niet, het is uiteindelijk aan de rechter om hier een uitspraak over te doen.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te houden.

Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie.