

Zorgplicht van de werkgever onder de Wet toekomst pensioenen

Vanwege de Wet toekomst pensioenen (Wtp) moeten alle pensioenregelingen in Nederland worden gewijzigd. Voor pensioenregelingen die gebaseerd zijn op een eindloon- of middelloonsysteem leidt dit tot een risicotransitie van pensioenuitvoerder (en eventueel werkgever) richting deelnemer. Ook voor pensioenregelingen die reeds gebaseerd zijn op het nieuwe voorschrift van een beschikbare premie treden er wijzigingen op. Bijvoorbeeld door de verplichte vlakke premie en de wijziging van het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden. De werkgever komt hierdoor te staan voor moeilijk te maken keuzes. En te nemen beslissingen zullen niet voor alle werknemers in dezelfde mate uitpakken. De vraag komt op hoe de werkgever diens zorgplicht in het kader van de Wtp dient in te vullen. In dit artikel ga ik daar nader op in.

■ GOED WERKGEVERSCHAP EN ZORGPLICHT

De Pensioenwet (PW) bevat alleen voorschriften voor de informatieplicht van pensioenuitvoerders en dus niet voor de werkgever. Met de Wtp wordt hier een nieuw artikel 48a PW inzake keuzebegeleiding door de pensioenuitvoerder aan toegevoegd.¹ Op basis van dit artikel moet de pensioenuitvoerder de deelnemer op een adequate wijze begeleiden bij het maken van een keuze binnen de pensioenovereenkomst. Dit laat onverlet dat ook de werkgever een informatieplicht heeft richting de werknemer ten aanzien van wijzigingen van de pensioenregeling, de inhoud van de pensioenregeling en andere zaken rondom pensioen die in het belang zijn van de werknemer. De werkgever kent zijn werknemers en de met hen gemaakte (totaal) afspraken immers beter dan de pensioenuitvoerder dat doet, of dat mag althans verwacht worden van een werkgever.

In artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek (BW) is bepaald dat de werkgever en werknemer verplicht zijn zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.² Deze verplichting strekt zich

ook uit over de overeenkomst die een werkgever en werknemer hebben in het kader van een pensioenregeling. Indien de werkgever de werknemer onvoldoende informeert dan kan dit in strijd zijn met goed werkgeverschap met een mogelijk claimrisico van de werknemer jegens de werkgever tot

De werkgever kent zijn werknemers en de met hen gemaakte (totaal)afspraken immers beter dan de pensioenuitvoerder dat doet, of dat mag althans verwacht worden van een werkgever.

gevolg. Dit risico kan zich bijvoorbeeld voordoen als de werkgever onvoldoende informatie verstrekt over (de gevolgen van) een wijziging vanwege de Wtp. Deze informatieplicht vloeit voort uit de zorgplicht van de werkgever jegens de werknemer en is onder meer in de zogenoemde Grindacc-uitspraak bevestigd.³ Het hof Den Haag heeft in deze



Patricia Zonneveld
P. Zonneveld MSc CPC is managing consultant bij KWPS Employee Benefits & Risk Management.

1 Kamerstukken II, 2021/22, 36 067, nr. 2.

2 Goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW is de verwoording van wat in algemene zin reeds in art. 6:2 en 6:248 BW is geregeld, namelijk dat de rechtsverhouding tussen schuldeiser en schuldenaar alsook die tussen contractanten wordt beheerst door de eisen van redelijkheid en billijkheid. Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek, Goed werkgever/goed werknemer bij; Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 611, E. Verhulp.

3 Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231.

uitspraak geoordeeld dat de werkgever alles moet doen dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd om te voorkomen dat de werknemer onder invloed van een onjuiste voorstelling van zaken instemt met een wijziging.

De zorgplicht van de werkgever kan overigens verder gaan dan alleen het juist informeren van de werknemer. De werkgever kan ook een waarschuwingsplicht hebben ten aanzien van de risico's van een pensioenregeling.⁴ Het Hof oordeelde in de hiervoor genoemde Grindacc-uitspraak namelijk ook dat de werkgever de werknemer onvoldoende had gewaarschuwd over de gevolgen van de waardeoverdracht van de eindloonregeling naar de beschikbare premieregeling die zou plaatsvinden.⁵

Hierna ga ik eerst in op het wijzigen van de pensioenovereenkomst. Vervolgens worden de wijzigingen als gevolg van de Wtp en vanuit de zorgplicht van de werkgever nader behandeld.

■ VANWEGE DE WTP IS ALTIJD SPRAKE VAN EEN WIJZIGING VAN DE PENSIOENOVEREENKOMST

Dat de pensioenovereenkomst wijzigt bij de overgang van eindloon, middelloon of een progressieve premiestaffel naar een vlakke premie, is evident. Ook als de werkgever opteert voor het overgangsrecht met gestaffelde premie treedt een wijziging van de pensioenovereenkomst op. Denk bijvoorbeeld aan het verzekerd nabestaandenpensioen dat uiterlijk per 1 januari 2027 aan de nieuwe pensioenwetgeving moet voldoen.

Ik ben van mening dat het transitieplan bij verzekerde pensioenregelingen enigszins overkill is en beperkt behoort te blijven in het geval van pensioenfondsen.

Een werkgever kan de pensioenovereenkomst in beginsel niet wijzigen zonder instemming van de werknemer. Een eenzijdige wijziging kan plaatsvinden op grond van artikel 19 PW eq. 7:613 BW (bij een eenzijdig wijzigingsbeding) of op grond van artikel 7:611 BW of artikel 6:248 BW (bij het ontbreken van een eenzijdig wijzigingsbeding). Wijziging van de pensioenovereenkomst vereist ook instemming van de ondernemingsraad. Dit volgt uit artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Verder verplicht het nieuwe artikel 150d van de Pensioenwet werkgevers een transitieplan op te stellen, tenzij:

- sprake is van een nieuwe regeling voor nieuwe deelnemers en/of;

- gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht gestaffelde premie.⁶

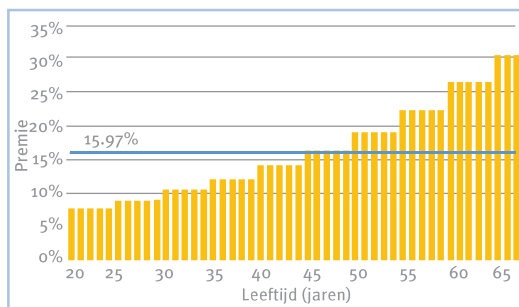
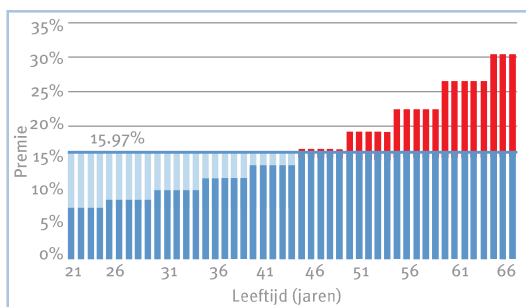
De werkgever zal zowel bij het benutten van het overgangsrecht als bij de introductie van één nieuwe vlakke premieregeling instemming moeten verkrijgen van de ondernemingsraad (OR). Voor het transitieplan ligt dat anders; alleen in het geval van een overstap naar een vlakke premie voor het gehele deelnemersbestand is het opstellen van een transitieplan aan de orde. Overigens ben ik van mening dat het transitieplan bij verzekerde pensioenregelingen enigszins overkill is en beperkt behoort te blijven in het geval van pensioenfondsen. Een instemmingsverzoek aan de OR bevat in het algemeen alle relevante informatie in het kader van een wijziging van de pensioenovereenkomst. Het transitieplan is bovendien zelf niet instemmingsplichtig en dient in het kader van het verkrijgen van instemming slechts als bijlage te worden gevoegd bij het instemmingsverzoek aan de OR of aan bij de cao-betrokken partijen.⁷

■ DIVERSE ELEMENTEN WTP BEHANDELD EN VANUIT DE ZORGPLICHT BENADERD

In het geval van regelingen ondergebracht bij verzekeringsmaatschappijen en premiepensioeninstellingen zijn dit de belangrijkste wijzigingen die vanwege de Wtp optreden:

1. De overeenkomst moet worden gewijzigd in een premieovereenkomst. Er moet een keuze worden gemaakt voor i) een flexibele premieovereenkomst, ii) een premie-uitkeringsovereenkomst of iii) een solidaire premieovereenkomst. Bestaande uitkeringsovereenkomsten zijn per 1 januari 2027 niet meer toegestaan, nieuwe uitkeringsovereenkomsten al niet meer per 1 januari 2023.⁸
2. Een vlakke premie wordt juridisch en fiscaal voorgeschreven. Voor reeds bestaande deelnemers aan een beschikbare premieregeling mag gebruik worden gemaakt van overgangsrecht waarbij de progressieve premiestaffel kan worden gehandhaafd tot in ieder geval 2037 (overgangsrecht gestaffelde premie).⁹ Hierdoor heeft een werkgever dus twee opties:
 - a Een vlakke premieregeling voor het gehele deelnemersbestand (met compensatiemaatregel voor bestaande deelnemers aan de huidige regeling).
 - b Benutten van het overgangsrecht gestaffelde premie voor bestaande deelnemers en introduceren van een vlakke premieregeling voor nieuwe deelnemers.
3. De werkgever moet een keuze maken voor de beleggingsdefault: beleggen op basis van een variabele uitkering of beleggen op basis van een vaste uitkering. Als geen keuze wordt gemaakt dan wordt het beleggingsrisico 'by default' afgebouwd richting een vaste uitkering. In een solidaire premieovereenkomst wordt altijd belegd richting een variabele uitkering.¹⁰
4. De formule voor het nabestaandenpensioen bij vooroverlijden wijzigt. Het partnerpensioen

Figuur 1. Bestands- en regeling specifieke doorrekening van een gestaffelde premieregeling (3% rekenrente) ten opzichte van een vlakke premieregeling waarbij de premie is gebaseerd op het uitgangspunt van een vergelijkbaar pensioenresultaat voor een 21-jarige.



Lastenontwikkeling jaar 1 t/m 10	
Lasten voortzetten huidige regeling	€ 6.949.300
Prognose lasten vlakke premie	€ 6.668.300
Prognose compensatie bestaande werknemers	€ 936.300
Prognose totale lasten pensioen en compensatie	€ 7.604.600
Toename lasten	€ 655.300

Lastenontwikkeling jaar 1 t/m 10	
Lasten voortzetten huidige regeling	€ 6.949.300
Prognose lasten gestaffelde premie	€ 6.199.900
Prognose lasten vlakke premie	€ 967.200
Prognose totale lasten pensioen en compensatie	€ 7.167.100
Toename lasten	€ 217.800

mag maximaal 50% van het salaris bedragen en het wezenpensioen maximaal 20%.¹¹

Hierna bespreek ik welke gevolgen bovenstaande wijzigingen kunnen hebben en welke sturing de werkgever op grond van die financiële gevolgen en zijn zorgplicht jegens de werknemer wil aanbren- gen.

Soort premieovereenkomst

Vanwege de Wtp moet een keuze worden gemaakt voor het type premieovereenkomst. Niet iedere pensioenuitvoerder zal ieder type premieovereenkomst uitvoeren. Ik ben van mening dat een werkgever, vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap, niet vanuit de bestaande pensioenuitvoerder zijn opties moet beoordelen, maar allereerst met werknemers(vertegenwoordiging) zal moeten vaststellen en overeenkomen welk type premieovereenkomst het meest passend is voor het deelnemersbestand. Vervolgens kan op basis van het gekozen type overeenkomst worden onderzocht welke pensioenuitvoerder een passend pensioenproduct aanbiedt.

Vlakke premie wordt verplicht

De transitie naar het nieuwe pensioenstelsel kan een verzwarende van de werkgeverslasten tot gevolg hebben. Dit geldt zowel in de situatie waarbij wordt gekozen voor een vlakke premieregeling voor het gehele deelnemersbestand als in de situatie waarbij gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht. In figuur 1 is een bestands- en regeling specifieke doorrekening van de Wtp weergegeven. De vlakke premie in dit voorbeeld is gebaseerd op het behalen van een gelijk pensioenresultaat voor een 21-jarige in de vlakke beschik-

bare premieregeling ten opzichte van de huidige gestaffelde beschikbare premieregeling.

Een premie van – in dit voorbeeld bijna 16% van de pensioengrondslag – leidt in beide situaties tot een gelijkwaardige regeling voor een 21-jarige. Het leidt in beide situaties ook tot hogere werkgeverslasten. Deze lastenverzwarende heeft mogelijk tot gevolg de werkgever opteert voor een financieel budgetneutraal scenario, waardoor de vlakke premie naar beneden wordt bijgesteld. Die lagere premie betekent – los van de mate waarin bestaande deelnemers worden gecompenseerd – dat het te bereiken pensioenkapitaal voor een nieuwe 21-jarige lager is dan het te bereiken pensioenresultaat in de

4 E. Lutjens, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel XI. Pensioen*, 153.

5 Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231.

6 *Kamerstukken II, 2021/22, 36 067*, nr. 2. In het transitieplan moet een evenwichtige transitie naar de nieuwe regeling - inclusief nabestaandenpensioen en compensatie - integraal worden behandeld, conform de in de Pensioenwet genoemde vereisten. Werkgevers moeten het transitieplan bij de uitvoerder indienen.

7 *Kamerstukken II, 2021/22, 36 067*, nr. 3, p. 116.

8 Art. 10 PW nieuw, *Kamerstukken II, 2021/22, 36 067*, nr. 2.

9 Art. 220e PW nieuw, *Kamerstukken II, 2021/22, 36 067*, nr. 2.

10 Art. 10b en 10c PW nieuw, *Kamerstukken II, 2021/22, 36 067*, nr. 2.

11 Art. 16 PW nieuw en artikel 18b en 18c Wet LB 1964 nieuw, *Kamerstukken II, 2021/22, 36 067*, nr. 2.

huidige pensioenregeling. Er treedt dan dus een versoering van de arbeidsvoorwaarde pensioen op. De werkgever is niet wettelijk verplicht om een pensioenvoorziening te treffen voor zijn werknemers, ook niet op grond van art. 7:611 BW. De Hoge Raad heeft bevestigd dat het voorts niet zo kan zijn dat artikel 7:611 BW de werkgever verplicht tot het treffen van een pensioenvoorziening of tot het nastreven van een bepaald regeling-niveau.¹² Zoals hiervoor behandeld, heeft de werkgever wel een

Werkgevers zullen in het algemeen geneigd zijn te kiezen voor een compensatie van bestaande deelnemers in de vorm van loon, omdat een compensatie in de vorm van pensioen ook geldt voor nieuwe deelnemers.

zorgplicht richting de werknemer, omdat een vlakke premie in beginsel leidt tot een onvoldoende pensioenresultaat. Dat pensioenuitvoerders op basis van het nieuwe artikel 150j PW verplicht zijn een communicatieplan op te stellen en deelnemers te informeren over de hoogte van het reglementair te bereiken pensioen, de opgebouwde aanspraken of pensioenrechten mét en zónder wijziging van de pensioenovereenkomst doet wat mij betreft niets af aan de informatieplicht van de werkgever, onder andere omdat:

- een werkgever instemming van de werknemer (en indien van toepassing de OR) zal moeten ver-

krijgen alvorens de nieuwe pensioenregeling wordt geïmplementeerd. De werkgever wil de werknemer bij een wijziging van de pensioenovereenkomst daarom zelf (op adequate wijze) informeren om aan haar zorgplicht te voldoen en een claimrisico in de toekomst te voorkomen;

- werkgevers zullen in het algemeen geneigd zijn te kiezen voor een compensatie van bestaande deelnemers in de vorm van loon, omdat een compensatie in de vorm van pensioen ook geldt voor nieuwe deelnemers en dit per definitie tot een extra lastenverzwaring leidt.¹³ Het is de vraag of de pensioenuitvoerder de deelnemer in dit geval voldoende inzicht kan én wil geven in de financiële consequenties van de transitie, omdat een compensatie in de vorm van loon een arbeidsvoorwaardelijke afspraak is en artikel 150j PW alleen uitgaat compensatie in de vorm van pensioen.¹⁴

De werkgever heeft in het kader van zijn zorgplicht dus een informatieplicht jegens de werknemer. Hij komt niet onder deze plicht uit door de communicatieplicht van de pensioenuitvoerder. Uit de Grindacc-uitspraak leid ik af dat de werkgever aan zijn zorgplicht kan voldoen door de werknemer uitleg te geven over eventuele risicotransities en inzicht te geven in het te bereiken pensioenresultaat in de huidige regeling, de nieuwe vlakke premieregeling inclusief compensatie en de nieuwe vlakke premieregeling exclusief compensatie. Voorts zal de werkgever bij een compensatie in de vorm van loon voldoende uitleg willen geven over de mogelijkheid tot extra sparen in de pensioenregeling, ter voorkoming dat de werknemer de compensatie mogelijk consumeert of voor andere doeleinden gebruikt met als gevolg een niet-adequaat pensioen. Over het sparen van de compensatie in pensioen merk ik overigens het volgende op. Een onderzoek uit 2001 heeft aangetoond dat van alle werknemers die na een pensioenbijeenkomst over het belang

Tabel 1. Bestands - en regeling specifieke doorrekening van de kosten van het verzekerd partnerpensioen op basis van 20%, 30%, 40% en 50% van het pensioengevend loon ten opzichte van de kosten van het verzekerd partnerpensioen op basis van de huidige eindloonformule.

	Premielast bij continueren huidige regeling	Premielast bij verzekering 20% pensioengevend salaris (nieuw)	Premielast bij verzekering 30% pensioengevend salaris (nieuw)	Premielast bij verzekering 40% pensioengevend salaris (nieuw)	Premielast bij verzekering 50% pensioengevend salaris (nieuw)
2023	€ 71.300	€ 49.600	€ 74.400	€ 99.100	€ 123.900
2024	€ 76.600	€ 53.300	€ 80.000	€ 106.600	€ 133.300
2025	€ 82.000	€ 57.200	€ 85.800	€ 114.400	€ 143.000
2026	€ 82.300	€ 57.100	€ 85.600	€ 114.100	€ 142.600
2027	€ 83.100	€ 56.000	€ 84.000	€ 112.000	€ 140.100
2028	€ 86.300	€ 58.500	€ 87.800	€ 117.100	€ 146.300
2029	€ 85.400	€ 57.700	€ 86.500	€ 115.400	€ 144.200
2030	€ 86.100	€ 58.400	€ 87.700	€ 116.900	€ 146.100
2031	€ 88.300	€ 59.400	€ 89.000	€ 118.700	€ 148.400
2032	€ 87.200	€ 59.200	€ 88.800	€ 118.400	€ 148.000
Cumm.	€ 828.600	€ 566.400	€ 849.600	€ 1.132.700	€ 1.415.900
Prognose extra lasten nabestaanden-pensioen t.o.v. huidige regeling		-€ 262.200	€ 21.000	€ 304.100	€ 587.300

van pensioensparen zegt extra premie te willen inleggen slechts 14% ook daadwerkelijk gaat bijsparen.¹⁵ (Bij)sparen in pensioen kan worden gestimuleerd door middel van een opt-out systeem. Dit blijkt ook uit een gedragsonderzoek van Netspar uit 2020. Van de onderzochte groep koos 23% voor tijdelijk extra inleg van pensioenpremie. Indien de keuze voor bijsparen vooraf werd ingevuld (opt-out dus) kozen 22%-punt meer mensen voor (tijdelijk) meer pensioenopbouw. Het onderzoek laat zien dat defaults een sterke invloed hebben op keuzes. Onderzoek in het buitenland heeft ook laten zien dat de deelnamegraad hoger ligt bij een opt-out systeem.¹⁶ Cijfers van de Britse overheid laten zien dat pensioendeelname van werknemers is overgegaan van opt-in naar opt-out pensioensparen.¹⁷ Door een opt-out systeem neemt de deelnamegraad dus aanzienlijk toe. De werkgever kan nog een stap verder gaan in zijn paternalisme en extra pensioensparen verplicht stellen. Pensioensparen kan bijvoorbeeld verplicht worden gesteld voor de compensatie. De compensatie wordt in dat geval uitbetaald, maar ook direct ingehouden op het loon en in de pensioenregeling gestort. Het loonbestedingsverbod van art. 7:631 BW is hierop niet van toepassing. Een risico op ongelijke behandeling zie ik niet direct, omdat het verschil in compensatie en premie-inhouding actuariel, objectief kan worden gerechtvaardigd.

Voldoende paternalisme (het doel heiligt de middelen) lijkt geoorloofd en/of gewenst als het op pensioensparen door de werknemer aankomt. De werkgever kan hier een belangrijke rol in vervullen, met name door zorgvuldig een default in te richten. Daarnaast is periodieke pensioencommunicatie aan te raden, mede omdat de persoonlijke situatie van een werknemer van tijd tot tijd kan wijzigen.

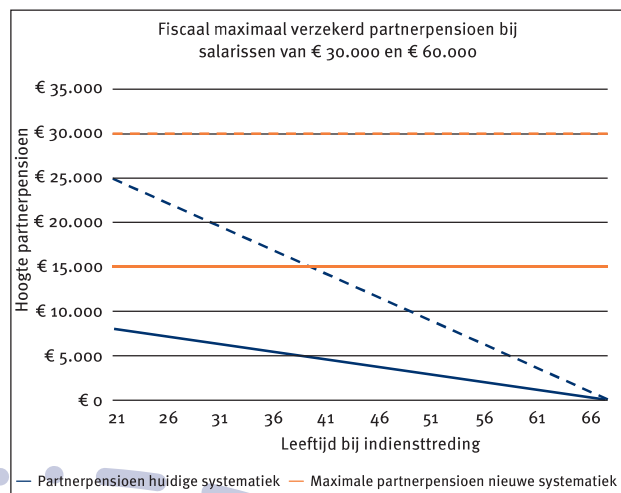
Benutten van het overgangsrecht

Bij het benutten van het overgangsrecht wijzigt er voor de deelnemer in beginsel niets ten aanzien van de premie die in de pensioenregeling wordt gestort. De progressieve, leeftijdsafhankelijke stafel wordt immers gehandhaafd. In hoeverre de werkgever een zorgplicht heeft richting de werknemer ten aanzien van extra sparen in de pensioenregeling, is sterk afhankelijk van het niveau en het doel van de pensioenregeling. Dit is mijns inziens niet anders dan voor een beschikbare premieregeling onder de huidige wetgeving.

Beleggingen

Artikel 52, 52a en 52b PW bevatten bepalingen omtrent de zorgplicht van de pensioenuitvoerder op het gebied van de beleggingen.¹⁸ Voor de werkgever bestaan deze wettelijke voorschriften niet. Ik ben van mening dat de werkgever een belangrijke rol vervult bij de beleggingen, omdat hij doorgaans de beleggingsdefault (vast of variabel) bij een premie-uitkerings- of flexibele premieovereenkomst

Figuur 2. Effect van de nieuwe verzekeringsformule voor de hoogte van het verzekerd partnerpensioen. De blauwgekleurde lijn stijgt, in het geval van een maximaal fiscaal partnerpensioen, naar de roodgekleurde lijn.



en de beleggingsvrijheid (life cycle en/of vrij beleggen) vaststelt. Uit de hiervoor genoemde gedragsonderzoeken blijkt immers dat de werknemer over het algemeen geneigd zal zijn om de default te volgen. Voorts zal de werknemer in de meeste gevallen een beperkte kennis hebben van beleggingen.

Het onderzoek laat zien dat defaults een sterke invloed hebben op keuzes.

Het risico van een verkeerde beleggingsdefault of een verkeerde beleggingsvrijheid zou kunnen worden gemitigeerd door het introduceren van een beleggingscommissie die periodiek toetst of de beleggingen en beleggingsvormen aansluiten bij het risicoprofiel van het deelnemersbestand. Het risicoprofiel kan desgewenst worden getoetst door middel van een enquête onder de deelnemende

12 HR 12 april 2022, nr. C00/198HR, PJ 2002/41. Zie ook: Ktr. Amsterdam 20 november 1997, nr. CV 93-8334, PJ 1998/26.

13 Artikel 150f PW nieuw, *Kamerstukken II*, 2021/22, 36 067, nr. 2.

14 *Kamerstukken II*, 2021/22, 36 067, nr. 2.

15 H. Prast, 'De psychologie van pensioenkeuzes', *Netsparbrief*, Editie 10, juni 2017.

16 Zie onder andere Brigitte C. Madrian and Dennis F. Shea, *The Power of Suggestion: Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior*, November 2001.

17 J. Linde (Netspar), Vormgeving en realisatie opting-outsystematiek, april 2018 – april 2019.

18 *Kamerstukken II*, 2021/2022, 36 067, nr. 2.

populatie. De vraag is of deze inspanningen mogen worden verwacht van een (kleine) werkgever. Hierover heb ik geen jurisprudentie kunnen vinden.

Nabestaandenpensioen

De voorgeschreven methode van het verzekerd nabestaandenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum kan een lastenverzwaring tot gevolg hebben voor de werkgever. In tabel 1 is een voorbeeld opgenomen van een bestands- en regeling specifieke doorrekening. De kosten van het huidige verzekerd partnerpensioen bij vooroverlijden (op basis van 1,16% eindloon) worden vergeleken met de kosten van het verzekerd partnerpensioen volgens de Wtp-formule (20%, 30%, 40% of 50% van het pensioengevend loon).

Het is niet ondenkbaar dat werkgevers opteren voor een lager percentage dan 50% voor het verzekerd partnerpensioen bij vooroverlijden om de kosten voor het nabestaandenpensioen zoveel mogelijk budgetneutraal te houden. In figuur 2 is de potentiële stijging van de dekking en daarmee de kostenstijging inzichtelijk gemaakt als wordt gekozen voor een percentage van 50%. Een lager percentage van bijvoorbeeld 35% zal voor een deel van de deelnemers leiden tot een versobering van het verzekerd nabestaandenpensioen. De mate waarin een deelnemer een voor- of achteruitgang ondervindt, is onder meer afhankelijk van diensttijd, leeftijd en de hoogte van het pensioengevend loon. Figuur 2 geeft bij twee salarishoogtes aan welke complexe vergelijking ontstaat. Ook hieruit blijkt dat vanwege de lastenverhogende Wtp-kenmerken versoberingen op de loer liggen.

Uit de eerder behandelde Grindacc-uitspraak volgt dat de werkgever de werknemer inzicht moet geven in de verzekerde aanspraken vóór en na de transitie. Indien aanvullende vrijwillige verzekeringen (zoals bijvoorbeeld een aanvullend nabestaandenpensioen of een Anw-hiaatpensioen) onderdeel gaan uitmaken van de nieuwe pensioenregeling ontstaat er wat mij betreft een extra informatieplicht voor de werkgever omdat een vrijwillige verzekering in beginsel een handeling van de werknemer vraagt. Het feit dat in artikel 45 PW is bepaald dat de pensioenuitvoerder informatie moet verstrekken aan de deelnemer inzake een vrijwillige pensioenregeling doet hier niets aan af. Deze verplichting ziet immers alleen op de informatie die wordt verstrekt voorafgaand aan de deelname. Op dat moment moet er al instemming zijn verkregen van OR en werknemers.

Ook ná de transitie blijft informatieverstrekking over vrijwillige verzekeringen mijns inziens van belang. De zogenoemde Tele2-uitspraak geeft een goed voorbeeld van de zorgplicht van de werkgever bij een vrijwillig partnerpensioen.¹⁹ Bij indiensttreding heeft de werknemer in kwestie op

het 'keuzeformulier vrijwillige onderdelen' aangegeven niet te willen deelnemen aan het partnerpensioen. Het formulier is vervolgens ondertekend door zowel de werknemer als de partner van de werknemer. De werknemer overleed kort na indiensttreding en de partner stelde dat de werkgever onvoldoende en onduidelijke informatie over het partnerpensioen zou hebben verstrekt. De rechtbank oordeelde dat duidelijk was weergegeven dat de regeling bestaat uit een verplicht en een vrijwillig deel waarbij alleen het vrijwillige deel betrekking heeft op het partnerpensioen. De partner heeft dus geen recht gekregen op een schadevergoeding.

Hieruit leid ik af dat een werkgever een claimrisico kan mitigeren door de werknemer adequaat te informeren over vrijwillige onderdelen van de pensioenregeling. Goed werkgeverschap pleit in veel gevallen mogelijk zelfs voor een aanvullende nabestaandenpensioenverzekering die tenminste is gebaseerd op basis van een opt-out systeem (met periodiek herhalen van een afstandsverklaring). Hierbij verwijs ik naar de hiervoor genoemde gedragsonderzoeken. Een meer paternalistische insteek zou zijn een verplichte verzekering van extra nabestaandenpensioen. Anders dan bij verplicht sparen van compensatie zie ik hierbij wel een risico op ongelijke behandeling indien de premie voor rekening van de werknemer komt. In de Wtp wordt namelijk een uitzondering gemaakt waardoor de premies voor nabestaandenpensioen actuair (dus leeftijdsafhankelijk) vastgesteld mogen blijven worden. Indien de premie ten laste komt van het loon van de werknemer dan leidt dit mogelijk tot ongelijke behandeling. De werkgever zal in dat geval de premie voor zijn rekening moeten nemen en dan is de vraag of het nabestaandenpensioen bij voorbaat al niet op basis van een hoger percentage kan worden verzekerd.

■ SLOTBESCHOUWING

Vanwege de Wtp moeten alle verzekerde pensioenregelingen in Nederland vanwege een of meerdere elementen worden gewijzigd. Geen enkele regeling kan blijven bestaan. De werkgever komt voor complexe keuzes te staan die mogelijk niet voor alle werknemers voordelig uitpakken. Ontstaat er een achteruitgang, dan moet deze worden gecommuniceerd, de effecten ervan duidelijk worden gemaakt en kan deze worden gemitigeerd door compensatie, bijsparen of vrijwillige modules. Uit jurisprudentie kan worden afgeleid dat de werkgever een zorgplicht (ofwel informatieplicht) heeft jegens de werknemer, zowel bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde pensioen als ten aanzien van de inhoud van een pensioenregeling. Gedragsonderzoeken wijzen uit dat werknemers uit zichzelf niet geneigd zijn om extra pensioen te sparen ofwel deel te nemen in een vrijwillige pensioenregeling. De werkgever kan een claimrisico (omdat de werknemer van mening is dat hij onderverzekerd is of onvoldoende is geïnformeerd) mitigeren

door middel van (periodieke) informatieverstrekking en verplichte of opt-out deelname aan vrijwillige modules. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap is mijn boodschap aan werkgevers (en diens adviseurs) daarom om een adequaat beleid op te stellen en een eventuele default zorgvuldig, weloverwogen en bij voorkeur in overleg met werknemers(vertegenwoordiging) in te richten. Dat

geldt in algemene zin ten aanzien van pensioen, maar ook zeker bij de wijzigingen en de pensioenregelingen die straks van kracht zijn vanwege de Wtp. ●

19 Rechtbank Amsterdam, 27 maart 2017,
ECLI:NL:RBAMS:2017:2068 (Tele2).

SOCIAAL MEMO JULI 2022

drs. Tim de Bondt

Niets is zo veranderlijk als de wet- en regelgeving over sociale zekerheid van Nederland. Denk aan de invoering van het betaald ouderschapsverlof en de eenmalige energietoeslag. In de volledig herziene editie van Sociaal Memo komen deze bepalingen uitgebreid aan bod, naast vele andere wijzigingen. Dit memo wordt ieder half jaar bijgewerkt met de laatste stand van zaken en geldt als meest complete en actuele titel over de sociale zekerheid in Nederland. Tussendoor kun je terecht op de speciale update-site www.wolterskluwer.nl/memo. Verwacht geen lange verhalen, maar een korte en puntsgewijze behandeling van de belangrijkste bepalingen op zakformaat.

Sociaal Memo juli 2022 bevat de voornaamste feitelijke gegevens en 'spelregels' die regelmatig nodig zijn in de dagelijkse praktijk van de deskundige op het gebied van de sociale zekerheid in Nederland. Aan bod komen onder andere premieheffing, volks- en werknemersverzekeringen, toeslagen, minimumloon, Wet arbeid en zorg, WMO en Jeugdwet. De tabellen in Sociaal Memo bevatten gegevens over het huidige jaar en de drie voorafgaande jaren. In de lopende tekst van deze editie wordt de regelgeving van 2022 en 2021 weergegeven.



Sociaal Memo up to date

Alle wijzigingen van het afgelopen halfjaar zijn in deze uitgave verwerkt, inclusief nieuwe wet- en regelgeving, de laatste coronamaatregelen en de normbedragen en percentages per 1 juli 2022. Een greep uit de wijzigingen:

- Tegemoetkoming kinderopvang tijdens derde sluitingsperiode
- NOW en TVL voor eerste kwartaal 2022
- TVL voor starters voor vierde kwartaal 2021 en eerste kwartaal 2022
- Uitbreiding WAZO-uitkering aanvullend geboorteverlof naar werknemers die niet verzekerd zijn voor de ZW per 2 augustus 2022
- Invoering WAZO-uitkering tijdens ouderschapsverlof per 2 augustus 2022
- Invoering eenmalige energietoeslag en studietoeslag in de Participatiewet
- Vereenvoudiging aanbestedingsregels inkoop maatschappelijke ondersteuning en jeugdhulp
- Alle actuele cijfers over uitkeringsbedragen, daglonen, premies, kortingen, etc. per 1 juli 2022.

Om het bronnenonderzoek te vergemakkelijken, wordt regelmatig verwezen naar wetteksten en uitvoeringsvoorschriften.

Sociaal Memo juli 2022 is van grote waarde voor iedereen die zich beroepsmatig bezighoudt met de sociale zekerheid in Nederland. Deze titel is onmisbaar bij het raadplegen van de laatste stand van zaken, met name bij beleidsvoorbereiding en beleidsadvies en in de uitvoerings- en adviespraktijk.

Wolters Kluwer, Deventer 2022

Omvang: 624 pag.'s

Prijs € 63,75 (incl. btw)

ISBN 9789013168518