



Nieuwegein, 30 april 2022

Reactie op consultatie Besluit Wet Toekomst Pensioenen

Als innovatieve detacheerder in de pensioenmarkt, is IntoProgress altijd op zoek naar oplossingen om onze opdrachtgevers verder te helpen in hun werkzaamheden. Nederland staat voor een grote wijziging in het pensioenstelsel, die vraagt om vele aanpassingen in wet- en regelgeving. Ook bij grote wijzigingen blijft het echter belangrijk om oog te houden voor eenvoudige kleinere verbeteringen, die weinig kosten en veel besparingen kunnen opleveren.

Onze experts op het gebied van handhaving van de werkingssfeer voor bedrijfstakpensioenfondsen, mr. drs. Patty Kuijper en mr. Linda Brienen CPL, leveren middels deze internetconsultatie graag een bijdrage aan de verbetering van wet- en regelgeving in hun werkgebied.

Hoewel overlap van werkingssferen voorkomen dient te worden, slagen cao-partijen hier in de praktijk, door verschillende redenen, niet altijd in. De wereld om ons heen verandert sneller dan de tekst van de werkingssferen kan voorzien. De discussies bij overlap kosten de werkgever en bedrijfstakpensioenfondsen veel geld. Dat kan en moet beter worden in het nieuwe pensioenstelsel.

Vrijstellingen worden geregeld in het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000, in deze consultatie wordt een wijziging van (bijlage 2 en 3 van) dit besluit voorgesteld, ten aanzien van de berekening van de gelijkwaardigheid en het verzekeringstechnisch nadeel. IntoProgress stelt voor om naast deze wijzigingen een extra vrijstellingsgrond in te voeren voor de situatie van overlap van werkingssferen. Daarmee zouden werkgevers en bedrijfstakpensioenfondsen geholpen worden, om hun pensioen eenvoudiger te regelen met minder kosten en daar staan wij voor!

Ivo van Riel



Het Pensioen van de Toekomst heeft een verbeterde vrijstelling nodig

Verplicht pensioenpremie betalen aan twee bedrijfstakpensioenfondsen?!? Dat kan ook in het nieuwe pensioenstelsel toch niet de bedoeling zijn? Hoewel dit in theorie niet voor mag komen, omdat cao-partners dit dienen te voorkomen, worden werkgevers in de praktijk toch wel eens door twee pensioenfondsen verplicht tot premiebetaling. Ondanks de vele rechtszaken hierover, biedt ook de wetgeving voor ons nieuwe pensioenstelsel nog altijd geen goede oplossing voor dit probleem. Dat moet anders! De Wet en het Besluit Toekomst Pensioenen zijn immers de perfecte kans om ook deze weeffout te verbeteren.

Verplichtstelling

Op aanvraag van sociale partners (met voldoende vertegenwoordiging in de bedrijfstak), kan het Ministerie deelname aan een pensioenregeling, voor iedereen die onder de werkingssfeer valt, verplicht stellen. De bedoeling is dat sociale partners deze werkingssferen zodanig omschrijven, dat er geen overlap (een bedrijfsactiviteit die onder twee verschillende werkingssferen valt) ontstaat.

Door branchevervaging (tegenwoordig kun je koffiedrinken en lunchen in kledingwinkels; is dat detailhandel of horeca?), een wijziging van activiteiten (online verkoop aan consumenten uitbreiden met levering aan bedrijven; is dat detail- of groothandel, waar ligt de grens?) en nieuwe concepten (pakketbezorging per drone; valt dat zometeen onder een verplichtgestelde regeling en zo ja welke?) is overlap echter nooit helemaal te voorkomen...

Voorkomen is natuurlijk beter dan genezen, maar soms moet een oplossing worden gevonden voor de, in de realiteit (ook in de toekomst) onvermijdbare, situatie van overlap.

Huidige wetgeving

Een werkgever die van twee fondsen een premienota ontvangt, kan natuurlijk een rechtszaak starten. De rechter staat incasso door twee fondsen niet toe. Een rechtszaak is echter kostbaar, voor zowel de werkgever, als voor het fonds en kan maanden en soms zelfs jaren duren. De rechter heeft geoordeeld dat de fondsen het onderling moeten oplossen, maar dat is zo makkelijk nog niet binnen de bestaande wetgeving.

Als één van de fondsen namelijk besluit geen premie te heffen, kan dit fonds op een later moment desondanks te maken krijgen met claims van de betreffende werknemers. Dat de premie niet is voldaan, is sinds de invoering van de Pensioenwet en een heldere uitspraak van de Hoge Raad, geen grond meer om deze claims af te wijzen. Het fonds dat geen premie heft, blijft dus met het risico zitten op claims van niet betalende werknemers. De meeste fondsen zijn dus logischerwijs erg terughoudend met het niet heffen van premie.

Één van de fondsen kan - om dergelijke claims in de toekomst - te voorkomen (op aanvraag van de werkgever) een vrijstelling verlenen. Daarvoor is wel een gelijkwaardige regeling vereist en deze gelijkwaardigheid moet ook nog eens periodiek getoetst worden door een actuaaris. Ook dit brengt voor de werkgever en het fonds dus forse kosten met zich mee. In het nieuwe stelsel wordt deze toetsing wellicht eenvoudiger (beperkt tot een vergelijking van de premie), maar dat maakt het helaas voor overlap niet eenvoudiger. Daardoor kan het fonds met een (iets) lagere premie namelijk geen vrijstelling meer verlenen.

Is overlap dan helemaal niet op te lossen? Binnen het huidige wettelijke kader niet, maar...



Nieuwe wetgeving

Waar een wil is, is een weg! Die weg moet in dit geval nog wel door de wetgever aangelegd worden, terwijl het hele stelsel wordt verbouwd. Gelukkig volstaat de aanleg van een eenvoudige weg, de introductie van een nieuwe vrijstellingsgrond kan de issues van de betrokken partijen oplossen.

De verplichtstellingen blijven in het nieuwe pensioenstelsel in stand. Het blijft dus belangrijk om dit issue op te lossen.

Fondsen moeten door de nieuwe vrijstellingsgrond, in geval van overlap van werkingssferen, van de wetgever de mogelijkheid krijgen om op eigen initiatief vrijstelling te verlenen (zonder gelijkwaardigheidstoetsing te doen of verzekeringstechnisch nadeel in rekening te kunnen brengen). Dan hoeft de werkgever minder vaak te procederen en geen verzekeringstechnisch nadeel te betalen, kan het fonds dat geen premie heft (zonder hoge kosten) het risico op claims beheersen en zijn periodieke toetsingen van de gelijkwaardigheid voor de werkgever en het fonds niet meer nodig.

Minister Schouten werkt hard aan de stelselherziening van ons pensioen, dus IntoProgress helpt graag bij de oplossing van dit issue en stelt de onderstaande wijziging van het Vrijstellings- en Boetebesluit Wet Bpf 2000 voor.

Na artikel 6 wordt een artikel ingevoegd luidende:

Artikel 6a Vrijstelling bij overlap van werkingssferen

In geval van overlap van werkingssferen van verplichtgestelde regelingen, kan door een bedrijfstakpensioenfonds op eigen initiatief voor alle werknemers of een deel van de werknemers van een werkgever vrijstelling worden verleend, zolang de overlap voortduurt.

Artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:

Lid 1 komt te luiden:

Een vrijstelling kan door het bedrijfstakpensioenfonds worden ingetrokken, indien niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden, bedoeld in artikel 2, 3 of 4, indien niet meer wordt voldaan aan de reden tot vrijstelling, bedoeld in artikel 6 of 6a, of indien wordt gehandeld in strijd met een of meer aan de vrijstelling verbonden voorschriften.

Toelichting:

- Aan bedrijfstakpensioenfondsen wordt de mogelijkheid gegeven¹ om vrijstelling te verlenen in geval van overlap. Op deze wijze kan na overleg één van beide fondsen hiertoe overgaan. Indien een verplichting tot het verlenen van vrijstelling zou worden opgelegd, blijft onduidelijk welk van beide fondsen daartoe verplicht is. Daarmee worden rechtszaken niet voorkomen. Dit artikel beoogt fondsen de mogelijkheid te bieden om vrijstelling te verlenen, na de door de rechter gewenste onderlinge afstemming tussen de fondsen.
- Door het verlenen van vrijstelling op eigen initiatief (dus zonder aanvraag tot vrijstelling) mogelijk te maken, is het fonds bij verlenen van de vrijstelling wegens overlap na overleg tussen fondsen, niet afhankelijk van de werkgever. Deze kan de uitkomst van het overleg tussen de fondsen niet beïnvloeden door te weigeren om te verzoeken om een vrijstelling.

¹ Door gebruik van het woord 'kan' is sprake van een discretionaire bevoegdheid van het fondsbestuur.



- Bij vrijstelling op deze grond, hoeft (net als bij vrijstelling op grond van artikel 3 of 4 van het besluit) geen gelijkwaardigheidstoetsing plaats te vinden. Cao-partijen zijn immers betrokken bij de totstandkoming van de andere bedrijfstakregeling, hetgeen voldoende waarborgen geeft voor de adequate invulling hiervan.
- Bij vrijstelling op deze grond, kan (net als bij vrijstelling op grond van artikel 2 van het besluit) geen verzekeringstechnisch nadeel in rekening gebracht worden. Het is immers niet redelijk om aan de werkgever te vragen om te betalen aan de solidariteit voor meer dan één sector. Overlap dient voorkomen te worden en als deze niet bestaan zou hebben, zou door een werkgever ook slechts aan de solidariteit van één sector een bijdrage geleverd zijn.