
Juridisch up to Date

2007-0025 - Juridisch up to Date 2007-05 d.d. 15-03-2007

Rubriek: Sociaal recht

Pensioenwet

De Pensioenwet heeft per 1 januari 2007 de oude, na talloze wijzigingen met plakband en elastiekjes aan elkaar hangende Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) vervangen. Toch is niet alleen sprake van een cosmetische operatie. Ook inhoudelijk is veel veranderd en zijn met name de eisen die aan de communicatie worden gesteld flink aangescherpt. In het hiernavolgende worden de meest in het oog springende wijzigingen toegelicht.

In de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) stond het begrip pensioentoezegging centraal. Dit begrip suggereert ten onrechte een beeld van eenzijdigheid. De Pensioenwet hanteert het begrip pensioenovereenkomst. Daarmee wordt duidelijk dat een pensioenregeling het gevolg is van een tot stand gekomen overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Dit is alleen anders bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. In dat geval wordt de ontstane rechtsbetrekking met een pensioenovereenkomst gelijk gesteld.

De Pensioenwet bepaalt dat de werkgever binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden de werknemer moet informeren of hij de werknemer al of niet een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst zal doen. Doet de werkgever dat niet dan wordt hij geacht hetzelfde aanbod te hebben gedaan als aan andere werknemers. De werknemer wordt dan geacht daarmee stilzwijgend te hebben ingestemd. Het is dus belangrijk indien het de bedoeling is geen pensioenovereenkomst te sluiten dat uitdrukkelijk en binnen een maand na indiensttreding schriftelijk vast te leggen. De pensioenuitvoerder dient binnen drie maanden na de start van de verwerving van pensioenaanspraken een zogenaamde startbrief te sturen. Dit is een schriftelijk document dat in heldere en begrijpelijke bewoordingen informeert over rechten, verplichtingen en de risico's voor de werknemer. Deze verplichting geldt met ingang van 1 januari 2008. Nieuw is dat een pensioenregeling open moet staan voor alle werknemers van 21 jaar en ouder in plaats van de nu vaak geldende toetredingsleeftijd van 25. Deze verlaagde toetredingsleeftijd geldt vanaf 1 januari 2008. Naast het verlagen van de toetredingsleeftijd wordt het hanteren van een wachttijd beperkt. Die mag nog maar twee maanden bedragen, terwijl momenteel zes maanden of zelfs een jaar gangbaar is. Ook hier geldt een overgangperiode van een jaar. Belangrijk is dat bij arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenpensioen helemaal geen wachttijd worden gehanteerd.

De deelnemers moeten één keer per jaar worden geïnformeerd over hun opgebouwde aanspraken en over de eventuele aanpassing van hun pensioenen aan de inflatie (indexering). Dit was al zo onder de oude wet. Nieuw is dat gewezen deelnemers (ook wel slapers genoemd) en gewezen partners één keer in de vijf jaar moeten worden geïnformeerd over hun pensioenaanspraken.

Als sprake is van een pensioenregeling met een op risicobasis verzekerd nabestaandenpensioen blijft de dekking doorlopen tijdens werkloosheidsperiodes in de zin van de WW en gedurende maximaal 18 maanden tijdens periodes van onbetaald verlof. Deze verlengde dekking geldt alleen voor WW- en verlofperiodes die aanvangen na 1 januari 2008.

Een uitvoeringsvorm die definitief tot het verleden gaat behoren betreft de zogenaamde C-polis waarin de werknemer zelf de verzekeringsnemer is. De werkgever dient altijd de verzekeringsnemer te zijn. Bestaande C-polissen kunnen tot 1 januari 2008 ongewijzigd blijven bestaan. Daarna geldt echter dat de polis moet worden aangepast aan de eisen die de Pensioenwet stelt.

Het meest verscherpt zijn de eisen die aan de communicatie over (voorwaardelijke) toeslagverlening (indexering) worden gesteld. Bij een voorwaardelijke toeslagverlening dient er een consistent geheel te zijn tussen de gewekte verwachtingen, de financiering en het realiseren van voorwaardelijke toeslagen. De wetgever heeft daarbij gedetailleerde richtlijnen vastgesteld met standaardteksten die horen bij de diverse gradaties van voorwaardelijkheid. Als geen toeslagen worden verleend moeten de (gewezen) deelnemers en gepensioneerden daarover helder worden geïnformeerd.

Met betrekking tot beschikbare premiereregelingen met beleggingsvrijheid geldt dat de pensioenuitvoerder in beginsel verantwoordelijk is voor de beleggingen. De pensioenuitvoerder kan echter de mogelijkheid bieden dat de (gewezen) deelnemer de verantwoordelijkheid voor de beleggingen overneemt. In die situatie is een aantal bepalingen uit de Wet financiële dienstverlening van toepassing.

De directeur-groootaandeelhouder had onder de PSW een bijzondere positie. Als werknemer viel hij onder de werkingssfeer van de PSW. De directeur-groootaandeelhouder kon er echter voor kiezen zijn pensioen in eigen beheer te houden. De Pensioenwet is in beginsel niet van toepassing op de directeur-groootaandeelhouder. Een uitzondering geldt indien de directeur-groootaandeelhouder geheel of gedeeltelijk valt onder een verplicht gestelde bedrijfstak- of beroepspensioenregeling. De directeur-groootaandeelhouder kan alleen nog maar in eigen beheer pensioen opbouwen of een niet onder de

Pensioenwet vallende pensioenverzekering bij een verzekeraar sluiten. Gedurende 2007 heeft de directeur-groootaandeelhouder nog de keuze om zijn pensioen onder de Pensioenwet te laten vallen of een bestaande regeling juist naar eigen beheer om te zetten. De keuze is eenmalig en definitief. Het recht op waardeoverdracht bij wisseling van werkgever is vanzelfsprekend in de Pensioenwet in stand gebleven. Reeds eerder was de termijn waarbinnen de werknemer van dat recht gebruik kon maken verruimd van twee naar zes maanden na opname in de pensioenregeling. Nieuw is dat een recht op collectieve waardeoverdracht wordt geïntroduceerd bij de beëindiging van een verzekeringscontract tegen redelijke voorwaarden.

Met het wetsvoorstel wordt ook de financiële zekerstelling door pensioenfondsen gemoderniseerd en wettelijk vastgelegd. Het gaat daarbij om het vereiste vermogen en de wijze waarop het vermogen en de verplichtingen worden vastgesteld. In beginsel dient altijd een kostendekkende premie te worden geheven door het pensioenfonds. Premiekortingen mogen alleen worden verleend als een pensioenfonds voldoende eigen vermogen heeft en de voorwaardelijke toeslagverleningen kunnen worden nagekomen. Bij het terugstorten van gelden van het pensioenfonds naar de werkgever geldt de aanvullende eis dat de voorwaardelijke toeslagen met betrekking tot de voorgaande tien jaar zijn verleend.

Voor wat betreft pensioenfondsen is belangrijk dat de principes van goed pensioenfondsbestuur in de Pensioenwet zijn geïncorporeerd. De principes beschrijven het belang van goed bestuur en met name verantwoording aan alle belanghebbenden. In de principes wordt een aantal mogelijkheden geschetst om verantwoording in te richten. Het voert in dit kader te ver om hier uitgebreid bij stil te staan. Vermelding verdient tot slot nog dat de positie van bestuursleden in pensioenfondsen die tevens werknemer zijn wordt versterkt. Zij krijgen een ontslagbescherming die gelijk is aan de bescherming die leden van een ondernemingsraad genieten.

Auteur(s): mr. M.W. Minnaard, Houthoff Buruma NV, Den Haag