


Verplichte waardeoverdracht kan echt niet

Mr. T. Huijg , actueel tot 01-04-2011

Actueel tot	01-04-2011
Auteur	Mr. T. Huijg 
Vakgebied(en)	Verzekeringsrecht / Pensioenrecht



In zijn column in het maartnummer van Pensioen Magazine pleit mr. J.H.J. Meijer voor een plicht voor

Link: <http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00B4EA5D&cpid=WKNL-LTR-Nav2>

Alle (auteurs-)rechten op dit document berusten bij Wolters Kluwer Nederland B.V. of haar licentiegevers en worden uitdrukkelijk voorbehouden. Dit document is gegenereerd op 22-12-2016. Kijk voor meer informatie over de diensten van Wolters Kluwer op www.wolterskluwer.nl

iedere werknemer om bij einde dienstverband tot waardeoverdracht over te gaan. Bovendien reikt hij zijdelings een oplossing aan voor de beruchte bijbetalingsproblematiek bij individuele waardeoverdrachten, door het standaardtarief af te schaffen en in plaats daarvan de overdrachtswaarde en de inkoopwaarde te berekenen op basis van de grondslagen van de overdragende, respectievelijk ontvangende uitvoerder. Hoewel interessant voor de algemene meningsvorming over nut en noodzaak van individuele waardeoverdracht, heeft Meijer zich mijns inziens niet gerealiseerd welke gevolgen dit zou hebben. Mijn grootste bezwaren zet ik hieronder uiteen.

Een plicht tot waardeoverdracht zal de arbeidsmobiliteit van werknemers en werklozen beperken. Dat is ongewenst in een tijd waarin juist wordt gestreefd naar verhoging van die arbeidsmobiliteit, teneinde de toenemende premiedruk op de arbeidspopulatie en de economische weerbaarheid van Nederland het hoofd te kunnen bieden. De verminderde arbeidsmobiliteit bestaat enerzijds uit het feit dat een werknemer zich wel twee keer zal bedenken alvorens hij besluit van baan te wisselen als bijvoorbeeld:

- de dekkingsgraad bij de oude uitvoerder (aanzienlijk) hoger is;
- de oude werkgever wel contractueel verplicht is bij te storten in geval van onderdekking;
- de indexatiekracht bij de oude uitvoerder aanzienlijk sterker is; of
- de oude pensioenregeling wel een uitkeringskarakter heeft.

Anderzijds zal de nieuwe werkgever niet meer met de aspirant-werknemer kunnen overeenkomen dat hij niet zijn oude pensioenaanspraken laat overdragen, [1](#) waardoor de werkgever kan worden geconfronteerd met (potentieel) hoge bijbetalingsverplichtingen. Dat kan de werkgever ervan weerhouden die aspirant-werknemer toch aan te nemen.

Handreiking biedt geen daadwerkelijke oplossing

Voor laatstgenoemde bijbetalingsverplichtingen komt Meijer wel met een handreiking, maar die biedt geen daadwerkelijke oplossing voor de bijbetalingsproblematiek. Sterker, die handreiking geeft de werknemer mogelijk nog meer reden te blijven waar hij zit en de nieuwe werkgever nog meer reden deze persoon niet aan te nemen. Door de overdrachtswaarde en de inkoopwaarde vast te stellen aan de hand van de grondslagen van de overdragende, respectievelijk ontvangende pensioenuitvoerder - zoals de betrokken uitvoerders die ook gebruiken bij bijvoorbeeld de vaststelling van hun technische voorzieningen - kan de werknemer in kwestie worden geconfronteerd met een verlies aan pensioenaanspraken.

Volgens Meijer is dat 'all in the game' en zal er geen sprake zijn van grote uitschieters, aangezien de grondslagen van beide uitvoerders voldoende dicht bij elkaar zouden liggen. Feit is echter dat de schommelende rekenrente die fondsen hanteren, historisch gezien eerder niet, dan wel rond de door verzekeraars te hanteren vaste rekenrente van 3% lag. [2](#) Ik verwijs naar de rentetermijnstructuur zoals die is gepubliceerd op www.dnb.nl. Maar niet alleen historisch bezien zijn de verschillen aanzienlijk. De per 28 februari 2011 geldende rekenrente - uitgaande van een looptijd van 25 jaar - bedraagt nog altijd 3,8%. Het gevolg daarvan is dat een werknemer, wanneer hij van baan wisselt en waarde moet overdragen van zijn oude fonds naar een nieuwe verzekeraar, onder deze omstandigheden een aanzienlijk deel van zijn aanspraken ziet verdampen. De vraag is of een goed geïnformeerde werknemer daar dan nog wel toe zal overgaan. Een andere vraag is overigens of bij onvrijwillig ontslag de oude werkgever niet voor dat verlies gaat opdraaien, doordat de werknemer een hogere vergoeding afdwingt, c.q. toegewezen krijgt.

Behalve dat de introductie van een plicht tot waardeoverdracht de mobiliteit van werknemers (en

werkzoekenden) onnodig zal beperken en die plicht, in combinatie met het tweede voorstel van Meijer, werkgevers zal opzadelen met mogelijk hoge bijbetalingsverplichtingen, zie ik ook niet in waarom de nieuwe werkgever verantwoordelijkheid moet dragen voor het in stand houden van het pensioen - inclusief indexatiemogelijkheden - voor dienstjaren doorgebracht bij een andere werkgever. Die nieuwe werkgever, maar ook de nieuwe collega's, hebben daar immers geen enkele relatie mee.

Voetnoten

[*]

Mr. T. Huijg is pensioenrechtadvocaat bij de Houthoff Pension Sector Group van Houthoff Buruma

[1]

Dat dit thans wel mogelijk is, is bevestigd door minister Kamp (SZW) in zijn antwoorden van 30 november 2010 (645, 2010/2011).

[2]

Gemakshalve laat ik hier de rekenrente (van 4%) die wordt gebruikt voor de tot medio 1999 opgebouwde aanspraken buiten beschouwing.