

Instemmingsrecht voor

Vorig jaar is onder grote druk de Wet versterking bestuur pensioenfondsen tot stand gekomen, waarbij op het laatste moment nog een groot aantal amendementen is aangenomen. Tevens is de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aangepast. Daarin is opgenomen dat instemming van de OR is vereist voor het *vaststellen of intrekken* van een pensioenovereenkomst die wordt ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds (art. 27, lid 7, onder a). Maar dus niet voor het *wijzigen* van een pensioenovereenkomst. Waarom niet? Is er bewust voor gekozen om de OR hier geen instemmingsrecht voor te geven of was hier sprake van een 'foutje' bij het tot stand komen van deze wet. In mijn artikel in het augustus/septembernummer 2013 van Pensioen Magazine ben ik daarvan uitgegaan. Gelukkig heeft staatssecretaris Klijnsma in haar brief van 17 januari 2014 aangegeven dat de regelgeving over medezeggenschap fundamenteel wordt herzien. Zij wil het instemmingsrecht van de OR vereenvoudigen en verduidelijken. Daarbij krijgt de OR altijd een instemmingsrecht, ongeacht de pensioenuitvoerder.

Op grond van het huidige art. 27, lid 1, onder a WOR heeft de OR een instemmingsrecht bij 'vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering'. Op grond van art. 23, lid 4 PW is dit artikel ook van toepassing als een werkgever een pensioenovereenkomst wil onderbrengen bij



Roel Veugelers

Mr. R.J.G. Veugelers is advocaat bij Veugelers Advocatuur en tevens mediator en plaatsvervangend kantonnier.

een Europees pensioenfonds of een premiepensioeninstelling. Maar niet als de pensioenregeling is ondergebracht bij een ondernemingspensioenfonds of een bedrijfstakpensioenfonds. Dat is het gevolg van een wijziging in de WOR in de jaren zeventig van de vorige eeuw. In een advies van de Sociaal-Economische Raad uit 1975 stond dat de samenloop van medezeggenschapsbepalingen in de Pensioen- en spaarfondsenwet en de WOR tot ernstige vertraging kon leiden bij de vaststelling of wijziging van pensioenregelingen. Bij een ondernemingspensioenfonds is sprake van een paritair bestuur en voor het wijzigen van de reglementen is vaak de goedkeuring vereist van de zogenoemde vergadering van deelnemers. Later heeft de deelnemersraad nog een adviesrecht gekregen bij het wijzigen van de pensioenreglementen. Een dubbel medezeggenschapstraject is inderdaad niet wenselijk.

Maar dient de deelnemersraad van het pensioenfonds medezeggenschap te hebben over de 'inhoud' van de pensioenregeling? En moet het bestuur van het pensioenfonds daar zeggenschap over hebben? Het pensioenfonds moet toch volgens de Pensioenwet optreden als uitvoerder van de pensioenregeling? Het is weliswaar goed dat deelnemers en pensioengerechtigden via de deelnemersraad en het bestuur medezeggenschap over die uitvoering hebben, maar het pensioenfonds en dus ook het bestuur en de deelnemersraad gaan daarmee nog niet over de inhoud van de pensioenregeling.

Het zijn de werkgevers en werknemers – de sociale partners – die gezamenlijk de *inhoud* van de pensioenregeling bepalen. Zij komen overeen dat de werknemers al dan niet pensioen krijgen, of er sprake zal zijn van een premieovereenkomst of een uitkeringsovereenkomst en of het gaat om een geïndexeerde regeling. Aangezien het primaat van de pensioenovereenkomst bij de arbeidsrelatie ligt, acht ik het dan ook juist dat het adviesrecht van de deelnemersraad voor wijzigingen van het reglement is geschrapt in de Wet versterking bestuur pensioenfondsen.

De werknemers dienen uiteraard wel (mede)zeggenschap te hebben bij het wijzigen van de inhoud van de pensioenregeling, zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst. Het gaat immers om hun arbeidsvoorwaarden. Als de sociale partners overeenstemming berei-

OR een goede zaak!

ken over het wijzigen van de pensioenovereenkomst, is daarmee de (mede)zeggenschap voor de werknemers gewaarborgd.

De werknemers zijn echter steeds minder door vakbonden vertegenwoordigd. Dit levert voor werkgevers vaak een probleem op. Met wie moeten ze onderhandelen? Het is ondoenlijk om over een nieuwe collectieve pensioenregeling op individueel niveau met de werknemers te onderhandelen. Werkgevers en pensioenuitvoerders zou dat een niet te behappen administratieve last opleveren. Het is dan ook zo logisch als wat dat de voorkeur wordt gegeven aan een collectieve pensioenregeling voor alle werknemers. En daarvoor is de OR een uitstekende gesprekspartner. Via het instemmingsrecht van de OR worden de belangen van de werknemers bij het invoeren, wijzigen of intrekken van de pensioenovereenkomst gewaarborgd.

De staatssecretaris wil nu dus het instemmingsrecht van de OR vereenvoudigen en verduidelijken. Daartoe moeten in de WOR bij voorkeur de begrippen uit de Pensioenwet worden gebruikt. Nu wordt in art. 27, lid 1 WOR gesproken over een 'regeling met betrekking tot een pensioenverzekering'. Dit begrip kent de Pensioenwet echter niet. Het is dan ook wenselijk om in art. 27 WOR op te nemen dat instemming nodig is van de OR voor elk door de werkgever voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenovereenkomst.

In lid 3 van art. 27 WOR is opgenomen dat de instemming niet is vereist in geval van een collectieve arbeidsovereenkomst. Pensioenregelingen worden doorgaans niet vastgelegd in cao's, omdat die in principe slechts een beperkte duur hebben. Het lijkt mij daarom wenselijk om het begrip 'collectieve pensioenovereenkomst' te introduceren. Als vakbonden overeenstemming bereiken over een collectieve pensioenovereenkomst, zal de OR geen instemmingsrecht hebben. Is er geen sprake van vakbonden, dan zal de werkgever voor het vaststellen, wijzigen of intrekken van een collectieve pensioenovereenkomst wel instemming moeten vragen aan de OR. Door het invoeren van de collectieve pensioenovereenkomst kan ook de regelgeving voor het wijzigen van (collectieve) pensioenovereenkomsten worden vereenvoudigd en verduidelijkt. Probleem is wel dat instemming van de OR individu-

ele werknemers niet bindt. Daardoor kan het bijvoorbeeld gebeuren dat een werkgever voor zijn pensioenregeling een complex wijzigingstraject heeft doorlopen waarmee de OR heeft ingestemd, en dat vervolgens enkele individuele werknemers die nieuwe regeling niet accepteren. Soms kan zoiets terecht zijn, bijvoorbeeld omdat de regeling voor bepaalde werknemers een aanzienlijke verslechtering oplevert. Maar daardoor ontstaat wel grote onduidelijkheid over de vraag of de regeling wel voor alle andere werknemers kan worden ingevoerd. Art. 19 PW stelt immers zware eisen aan de werkgever als die de pensioenregeling eenzijdig wil wijzigen. Het beperken van de kosten is daarvoor vaak onvoldoende. In de praktijk is het wenselijk om dan toch de pensioenregeling te kunnen wijzigen. Daarom zou een collectieve pensioenovereenkomst voor alle werknemers bindend moeten zijn als de OR ermee heeft ingestemd. Uiteraard moeten individuele werknemers wel worden beschermd, maar dat is te realiseren door hen een compensatierecht te geven. Ze kunnen dat dan inroepen als de collectieve pensioenovereenkomst met instemming van de OR is gewijzigd en zij daardoor op onevenredige wijze worden benadeeld. Met zo'n regeling is het mogelijk om voor alle werknemers een nieuwe collectieve pensioenregeling in te voeren.

Kortom, het voornemen van de staatssecretaris om het instemmingsrecht van de OR te vereenvoudigen en te verduidelijken is een goede zaak. De OR krijgt weer een algemeen instemmingsrecht, waarmee de medezeggenschap na bijna veertig jaar weer bij de juiste partijen wordt gelegd. Bij een dergelijke fundamentele herziening is het ook wenselijk om daar de mogelijkheid van het wijzigen van pensioenovereenkomsten in mee te nemen. Wat mij betreft wordt daartoe het begrip 'collectieve pensioenovereenkomst' geïntroduceerd en wordt wettelijk verankerd dat zo'n overeenkomst bindend is voor alle werknemers wanneer de OR ermee heeft ingestemd. Uiteraard moeten de belangen van individuele werknemers worden beschermd, maar dat kan ook door hen een compensatierecht te geven, als ze door een wijziging onevenredig worden benadeeld. Ik hoop van harte dat wij straks een stukje fundamentele wetgeving tegemoet mogen zien, waarmee we in de rechtspraak weer jaren vooruit kunnen. ●