

Het oude en het nieuwe contract: hoe vergelijk je appels met peren?

Vorig jaar was iedereen opgelucht: na bijna tien jaar was er een nieuw pensioenakkoord, dat werd gedragen door kabinet en sociale partners. Werkgroepen werden ingesteld om het akkoord nader uit te werken. Het oktobernummer van vorig jaar was geheel gewijd aan het nieuwe pensioenakkoord. Al snel werd duidelijk dat enkele belangrijke punten nog moesten worden uitgewerkt. Hoe zou het nieuwe pensioencontract eruitzien? Hoe gaan we invaren? Wat is adequate compensatie? Iedereen keek dan ook reikhalzend uit naar de Hoofdlijnennotitie die minister Koolmees had toegezegd. Staan daar nu alle antwoorden in? Nee, al biedt deze op sommige punten wel meer duidelijkheid. En het nieuwe pensioencontract wordt wel heel complex, misschien wel te complex.

■ VAN DEFINED BENEFIT NAAR DEFINED CONTRIBUTION

Snel na het tot stand komen van het pensioenakkoord werd duidelijk dat het bestaande pensioenstelsel volledig op de schop gaat. In het huidige stelsel voeren de meeste bedrijfstakpensioenfondsen een middelloonregeling uit. Daarbij komen in principe het beleggingsrisico, het langlevensrisico en het renterisico (op pensioendatum) voor rekening van de pensioenfondsen. Dat verandert. In het nieuwe stelsel wordt de premieovereenkomst de norm. Daardoor komen die risico's in het nieuwe stelsel in principe voor rekening van de deelnemers. We gaan dus over van defined benefit naar defined contribution.

■ VAN GELIJKE OPBOUW NAAR GELIJKE PREMIE

Het huidige pensioenstelsel is gebaseerd op gelijke jaarlijkse pensioenopbouw, ongeacht leeftijd. In een middelloon- en eindloonregeling bouwen deelnemers hetzelfde percentage op, bijvoorbeeld 1,875%, ongeacht hun leeftijd. Bij premieovereenkomsten wordt

een staffel gehanteerd: een lage premie voor jonge werknemers en een hoge premie voor oudere werknemers. Daardoor bouwen oudere werknemers ongeveer evenveel pensioen op als jongere werknemers. Ook dat verandert; in het nieuwe stelsel hebben alle deelnemers recht op een procentueel gelijke jaarlijkse premie, ongeacht hun leeftijd.¹ In het nieuwe stelsel gaan we dus over van gelijke opbouw naar gelijke premie.

■ VAN VAST NAAR VARIABEL PENSGEN

In de Hoofdlijnennotitie is het nieuwe pensioencontract nader uitgewerkt. Dat is een premieovereenkomst en daarbij zijn drie onderdelen van belang. Als eerste moet de premie worden vastgesteld. Vervolgens moeten afspraken worden gemaakt over het beleggen van die premie, zodat daarmee een pensioenkapitaal kan worden gevormd. Tot slot moeten afspraken worden gemaakt over het uitkeren van het pensioen: hoeveel pensioen keert de pensioenuitvoerder maandelijks uit aan de deelnemer?

Het eerste onderdeel is het eenvoudigst. Elke deelnemer heeft recht op een vaste premie. Dat zal in de meeste gevallen waarschijnlijk een vast percentage van de pensioengrondslag of het pensioengevend salaris worden. Het tweede onderdeel, het beleggen van

Er blijft sprake van een collectief vermogen waarin alle deelnemers en gepensioneerden gezamenlijk deelnemen

het pensioenkapitaal, wordt al wat ingewikkelder. Voor iedere deelnemer wordt een apart vermogen geadministreerd. Dit vermogen wordt opgebouwd uit premies, rendementen en bijdragen uit de solidariteitsreserve. Er blijft sprake van een collectief vermo-



Roel Veugelers en Marieke Mulder

Mr. R.J.G. Veugelers en mr. M.W.M. Mulder zijn pensioenadvocaten bij Blom Veugelers Zuiderman advocaten

gen waarin alle deelnemers en gepensioneerden gezamenlijk deelnemen. De solidariteitsreserve is een reserve die kan worden gevuld uit de pensioenpremie of uit overrendement en heeft als doel de risicodeling tussen huidige en toekomstige generaties vorm te geven om geluk- en pechgeneraties te voorkomen. De reserve zou tevens tot stabielere en/of gemiddeld hogere pensioenuitkomsten leiden.

De apart geadmistreerde gereserveerde vermogens behoren samen met de solidariteitsreserve tot het uniform belegde pensioenfondsvermogen. Dit wordt nog steeds collectief belegd, waarbij één beleggingsresultaat wordt behaald. Het collectieve beleggingsbeleid moet in lijn zijn met de risicohoudingen van de leeftijdsgroepen. Het beleggingsresultaat wordt volgens vooraf vastgestelde verdeelregels verdeeld. Hierdoor kan het voorkomen dat het totale beleggingsresultaat positief is, maar dat het ene leeftijdscohort een positief en het andere een negatief resultaat krijgt toebedeeld.

Uitkeringsfase meest complex

Het derde onderdeel, de uitkeringsfase, is bij het nieuwe pensioencontract het meest complex. Op basis van de huidige pensioenovereenkomst heeft een deelnemer recht op een levenslang pensioen. Dat blijft zo. In de huidige pensioenovereenkomst wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de opbouwfase (tot de pensioendatum) en de uitkeringsfase (vanaf de pensioendatum). Vanaf die datum hebben deelnemers recht op een nauwkeurig vastgesteld pensioen. Dat blijft niet zo; het duidelijke onderscheid tussen de opbouw- en uitkeringsfase vervalst. In het nieuwe contract loopt de opbouw – lees: de beleggingsfase – door tot het overlijden van de (nabestaande van de) deelnemer. Deze krijgt vanaf zijn pensioendatum het recht om aan het voor hem gereserveerde vermogen telkens een deel te onttrekken, op basis van een prudent projectierendement. Dit projectierendement wordt door het pensioenfonds in overleg met sociale partners vastgesteld binnen de wettelijke grenzen. Het idee is dat deelnemers die korter of langer leven dan de gemiddelde levensverwachting onderling het langlevensrisico delen, zodat voor iedereen een levenslange uitkering gewaarborgd zou moeten zijn. Bij het nieuwe contract is er in de uitkeringsfase sprake van een variabele uitkering. Door na de pensioendatum door te beleggen wordt de kans op een hoger pensioenkapitaal en dus een hoger pensioen groter. Daar staat echter tegenover dat de beleggingsrisico's ook na de pensioendatum doorlopen. Daardoor kan het pensioen ook nadien lager uitvallen. Stel dat in de oude systematiek een pensioengerechtigde recht heeft op een vast maandelijks pensioen van € 500, dan heeft hij in de nieuwe systematiek mogelijk recht op een *gemiddeld* maandelijks pensioen van € 600. Maar voor hetzelfde geld kan het pensioen, bijvoorbeeld tijdens een coronacrisis, ook slechts € 400 bedraagt. Is dat voldoende voor hem? Kan elke pensioengerechtigde een dergelijke schommeling dragen?

Vanuit juridisch oogpunt zal nog zeer zorgvuldig naar de uitkeringsfase moeten worden gekeken. In de

Hoofdlijnnotitie is opgenomen dat wettelijk wordt vastgelegd dat de uitdeelregels op basis waarvan de variabele pensioenuitkering wordt vastgesteld, evenwichtig, transparant en vooraf vastgesteld moeten zijn: niks geen discretionaire ruimte, ze worden voor lange tijd vastgesteld. Dit is van groot belang. In de pensioenovereenkomst moet worden vastgelegd welke premie er wordt betaald, hoe het pensioenkapitaal wordt opgebouwd en op welke wijze het pensioen wordt uitgekeerd. Elke pensioengerechtigde moet daarbij de mogelijkheid hebben om te toetsen of hij het pensioen krijgt waarop hij recht heeft conform zijn pensioenovereenkomst. Als dat niet het geval is, zal dat zo nodig in een gerechtelijke procedure moeten worden gecorrigeerd.

Toetsbaarheid onder druk

De toetsbaarheid van de huidige pensioenovereenkomsten staat door de toenemende complexiteit ook nu al zwaar onder druk. Het is een van de redenen voor de afkalving van het draagvlak onder het huidige pensioenstelsel. In de Hoofdlijnnotitie wordt opnieuw benadrukt dat het nieuwe stelsel transparanter moet zijn, met de bedoeling het vertrouwen in het pensioenstelsel te herstellen. De complexiteit in de beleggings- en uitkeringsfase staat evenwel haaks op de beoogde transparantie (en toetsbaarheid) van het nieuwe pensioencontract. De politiek zal zorgvuldig de voordelen van complexiteit (kans op hoger rende-

De complexiteit in de beleggings- en uitkeringsfase staat haaks op de beoogde transparantie (en toetsbaarheid) van het nieuwe pensioencontract

ment) moeten afwegen tegen de voordelen van transparantie (betere toetsbaarheid en daarmee meer vertrouwen in het pensioenstelsel). Hoe groot is het voordeel van doorbeleggen na de pensioendatum? Gemiddeld 25%? Dat rechtvaardigt mogelijk de complexiteit die doorbeleggen met zich brengt. Maar is dat ook het geval als het gemiddelde voordeel slechts 5% is?

Is het redelijk om een werknemer van thans 40 jaar een pensioencontract aan te bieden met een variabele pensioenuitkering vanaf de pensioendatum (in 2048)? Het zal voor hem volstrekt gissen zijn hoeveel pensioenkapitaal tegen die tijd op hem ligt te wachten. Pakt het goed uit, dan zal hij waarschijnlijk wel kunnen leven met een variabele uitkering. Maar valt

1 Zie R.J.G. Veugelers en T.J. Zuiderman, Overgangsgeregelingen: de achilleshiel van het pensioenakkoord, Pensioen Magazine nr. 10, oktober 2019.

de hoogte van het kapitaal tegen, dan heeft hij daar wellicht meer moeite mee. Zou hij dan niet op de pensioendatum de mogelijkheid moeten hebben om te kiezen voor een vast in plaats van een variabel pensioen? De politiek zal moeten overwegen of ze die mogelijkheid wil bieden aan pensioengerechtigden met een laag pensioen.

Naast het nieuwe pensioencontract kunnen pensioen-uitvoerders ook de 'verbeterde premiereregeling' aanbieden. Ook die regeling zal op een aantal punten worden aangepast. Momenteel is de fiscaal toegestane maximale premie leeftijdsafhankelijk. Dit wordt zoals gezegd een leeftijdsafhankelijke premie.

■ VERGELIJKING TUSSEN OUDE EN NIEUWE STELSEL NODIG?

Het nieuwe pensioenstelsel wijkt zoals gezegd op drie belangrijke punten af van het oude: defined contribution in plaats van defined benefit, gelijke premie in plaats van gelijke opbouw en een variabel pensioen in plaats van een vast pensioen. Dat maakt het heel moeilijk om beide stelsels goed te vergelijken. Maar is een vergelijking eigenlijk wel nodig? Ons antwoord daarop is een volmondig ja!

Is een vergelijking eigenlijk wel nodig? Ons antwoord daarop is een volmondig ja

De juridische basis voor een pensioenregeling bestaat uit de pensioenovereenkomst die de werknemer met de werkgever heeft gesloten. Op basis van het pensioenakkoord zullen bijna alle pensioenregelingen – en dus bijna alle pensioenovereenkomsten – in Nederland moeten worden gewijzigd. Juridisch gezien kan een werkgever een pensioenovereenkomst op twee manieren wijzigen: met instemming van de werknemer of eenzijdig. In het laatste geval zal hij moeten voldoen aan de vereisten van art. 19 PW, luidende dat hij een zodanig zwaarwichtig belang moet hebben dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Bij een wijziging met instemming zal een vergelijking van de oude pensioenregeling met de nieuwe moeten worden gemaakt. Een werknemer zal immers slechts instemmen als hij heeft kunnen vaststellen dat zijn rechten in de nieuwe regeling vergelijkbaar zijn met die uit zijn oude. Stemt hij er niet mee in, dan kan de werkgever de wijziging niet doorvoeren. Bij een eenzijdige wijziging zal de werkgever eveneens de rechten in de nieuwe regeling moeten vergelijken met die uit de oude, en wel om te toetsen of er sprake is van een zorgvuldige belangenafweging. Vervolgens zal hij deze vergelijking goed moeten communiceren aan de werknemers. Is een werknemer van mening dat de belangenafweging niet goed is gemaakt, dan kan hij dat aan de rechter voorleggen.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst (art. 27, lid 1, onderdeel a Wet op de ondernemingsraden, kortweg WOR). Ook hij zal de werkgever om een vergelijking van de oude met de nieuwe regeling vragen. Komen beide niet tot overeenstemming, dan kan de rechter om een oordeel worden gevraagd. Bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen ligt dit anders. Op grond van art. 4 Wet Bpf 2000 zijn werknemers en werkgever verplicht om de statuten, reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bedrijfstakpensioenfonds na te leven. Op grond hiervan zijn deelnemers automatisch gebonden aan een gewijzigd pensioenreglement. Bij een dergelijk pensioenfonds staat de ondernemingsraad dan ook buitenspel; op grond van art. 27, lid 3 WOR heeft hij hier geen instemmingsrecht. De rechtsbescherming van deelnemers aan verplichte regelingen bij de overgang naar het nieuwe pensioencontract is daardoor beperkt. Bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen onderhandelen de sociale partners over de pensioenregeling. Daardoor hebben de vakbonden de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat er sprake is van evenwichtige regelingen voor de deelnemers. Ook zij zullen daarom willen beschikken over een zorgvuldige vergelijking tussen de oude en de nieuwe regeling.

Inhoudelijke vergelijking

Bij de overgang naar een nieuwe pensioenregeling wordt eerst een inhoudelijke vergelijking gemaakt. Wat is het karakter van de oude regeling: eindloon/middelbaar? Hoe ziet de nieuwe regeling eruit: nieuw pensioencontract of verbeterde premiereregeling? Welk opbouw/premiepercentage wordt gebruikt en welke franchise? Hoe ziet het nabestaandenpensioen er in de beide regelingen uit? Op grond van deze vergelijkingen kan al worden vastgesteld op welke punten de nieuwe regeling beter of slechter is dan de oude.

Daarna vindt een maatmensberekening plaats. Dan wordt duidelijk of bepaalde groepen worden bevoordeeld of benadeeld door de nieuwe regeling. Ten slotte zal op individueel niveau een vergelijking moeten worden gemaakt. Worden bepaalde werknemers fors benadeeld door de overgang naar de nieuwe regeling? Bij de maatmensberekening en de individuele berekening wordt bezien welke pensioenaanspraken een werknemer onder de oude regeling heeft en welke hij onder de nieuwe lijkt te krijgen.

Als werknemers in een nieuwe regeling minder pensioen opbouwen, worden ze daarvoor meestal gecompenseerd. Compensatie kan veel vormen hebben, bijvoorbeeld een hoger opbouw- of premiepercentage, een lagere eigen bijdrage of een al dan niet periodiek brutobedrag. Adequate compensatie is het smeermiddel voor het invoeren van een nieuwe pensioenregeling. Werknemers, ondernemingsraden en vakbonden zijn vaak bereid om een nieuwe pensioenregeling te accepteren als de werknemers adequaat worden gecompenseerd voor de nadelen.

■ HET VOORGESTELDE TRANSITIEKADER

Voor het kabinet is het duidelijk dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel zorgvuldig moet plaatsvinden. Werkgevers moeten een transitieplan opstellen. Dit plan moet de verantwoording bevatten over welke keuzes zijn gemaakt en waarom dit een juridisch verantwoorde en evenwichtige overstap is naar een nieuwe pensioenregeling. De Hoofdlijnennotitie benoemt onder andere de gekozen contractvorm, hoe wordt omgegaan met eventueel invaren, de effecten per leeftijdscohort en de afspraken over een adequate compensatie. Als de werkgever is aangesloten bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds ligt deze verantwoordelijkheid bij de sociale partners. Pensioen-uitvoerders moeten een implementatieplan opstellen; dit plan bevat een uiteenzetting van de wijze waarop de uitvoering van de nieuwe pensioenregeling wordt voorbereid en uitgevoerd.

Het kabinet wil de overgang naar het nieuwe stelsel combineren met het invaren van de oude rechten, oftewel het onderbrengen van de oude aanspraken en rechten in de nieuwe regeling via collectieve waar-
doverdracht. De overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en het invaren van de oude rechten vormen juridisch en feitelijk twee verschillende handelingen. Bij de overgang naar het nieuwe stelsel wordt de oude pensioenovereenkomst gewijzigd. Elke werknemer krijgt vanaf de invoering van het nieuwe stelsel recht op pensioen op basis van de nieuwe pensioenovereenkomst. Als de nieuwe pensioenovereenkomst minder pensioen oplevert, dient hij daarvoor adequaat te worden gecompenseerd. Invaren van oude rechten is juridisch niet verplicht; wat onder de oude pensioenovereenkomst is opgebouwd, kan in principe in de oude pensioenregeling bij de oude pensioen-
uitvoerder achterblijven.

Als voor invaren wordt gekozen, moeten werknemers daar zeer zorgvuldig over worden geïnformeerd

Als wel voor invaren wordt gekozen, moeten werknemers daar zeer zorgvuldig over worden geïnformeerd. Zo heeft Hof Den Haag bij een dergelijke overgang vanuit een eindloonregeling naar een beschikbarepremieregeling met waardeoverdracht geoordeeld dat de werkgever zijn waarschuwingplicht had geschonden, doordat hij de werknemers onvoldoende had gewaarschuwd voor de risico's van waardeoverdracht. De Hoge Raad heeft de hofuitspraak in cassatie bevestigd.²

In de Hoofdlijnennotitie worden verschillende methodes genoemd voor het waarderen van de in te varen rechten en aanspraken. Allereerst is het de vraag of deze waarderingmethodes ook te gebruiken zijn om de oude regeling met de nieuwe te vergelijken.

Deze methodes lijken tamelijk complex, terwijl het waarderen van de opgebouwde pensioenen nu juist op een eenvoudige en transparante wijze zal moeten plaatsvinden, wil deze begrijpelijk zijn voor werknemers, ondernemingsraden en vakbonden.

In dit artikel gaan we uitsluitend in op de complexiteit van het invoeren van een nieuwe pensioenovereenkomst en de adequate compensatie die daarbij moet worden aangeboden. Voor de problematiek van het invaren verwijzen we graag naar de artikelen van Albert van Marwijk Kooy en Dick Boeijen en Stef Vermeulen in het vorige nummer.³

■ HOE VERGELIJK JE APPELS MET PEREN?

Het is dus noodzakelijk om de pensioenen van het nieuwe stelsel te vergelijken met die van het oude stelsel. Dat wordt wel een heel complex proces, omdat het nieuwe stelsel zoals gezegd op drie belangrijke punten afwijkt van het oude. En zoals hiervoor ook al is aangegeven, zal eerst een inhoudelijke vergelijking tussen oud en nieuw moeten worden gemaakt. Maar doordat de nieuwe regeling totaal anders is ingericht, valt nauwelijks te bepalen of de deelnemers er nu beter of slechter van worden en of daar voor sommige deelnemers ook nog verschil in zit. De maatmensvergelijking zal evenmin veel soelaas bieden. Een vergelijking per deelnemer is waarschijnlijk noodzakelijk om inzichtelijk te krijgen wie waar aan toe is. In de Hoofdlijnennotitie is dan ook terecht opgenomen dat voor elke deelnemer op individueel niveau een vergelijking moet worden gemaakt in het door de uitvoerder op te stellen implementatieplan. Thans is het bij de overgang naar een nieuwe pensioenregeling ook al gebruikelijk om de pensioen(aanspraken) te vergelijken met die in de oude regeling. Als een deelnemer in de oude regeling tot zijn pensioendatum nog een pensioen zou kunnen opbouwen van € 5000 per jaar en in de nieuwe ook, is een compensatieregeling niet nodig. Maar wel als hij nog slechts € 4000 per jaar kan opbouwen.

Is overigens een vergelijking van de (waarde van de) pensioenaanspraken eigenlijk wel de beste maatstaf? Het is immers ook mogelijk om de pensioenpremie in het oude stelsel met die in het nieuwe stelsel te vergelijken. Hoeveel pensioenpremie betaalt de werkgever in het oude stelsel tot de pensioendatum en hoeveel in het nieuwe? Ook kun je pensioenkapitalen vergelijken: hoeveel pensioenkapitaal zal in het oude stelsel op de pensioendatum zijn opgebouwd en hoeveel in het nieuwe?

Vervolgens is het natuurlijk de vraag of een regeling vergelijkbare uitkomsten heeft als de op te bouwen pensioenaanspraken in beide stelsels weliswaar ver-

2 Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:231; HR 15 september 2017, ECLI:NL:HR:2017:2227.

3 A.G. van Marwijk Kooy, Invaren na de Hoofdlijnennotitie: juridisch aanvaardbaar, maar alle hens aan dek, en T.A.H. Boeijen en S. Vermeulen, Invaren: hoe verdelen we de collectieve pot?, Pensioen Magazine nr. 8/9, augustus/september 2020.

gelijkbaar zijn, maar de nog te betalen premie in het nieuwe stelsel wel lager is. Is dat gewoon een voordeel voor de werkgever? Of is het noodzakelijk dat de pensioenaanspraken, de premie en het pensioenkapitaal in de nieuwe regeling vergelijkbaar zijn met de oude regeling?

■ ADEQUAAT EN KOSTENNEUTRAAL COMPENSEREN

Steeds wordt benadrukt dat nadelen worden gecompenseerd. Het adagium is adequaat en kostenneutraal compenseren. Hebben werknemers recht op een aanspraak van 100% van hun oude aanspraak of is 90% ook adequaat? Wat wordt bedoeld met kostenneutraal

Wat wordt bedoeld met kostenneutraal compenseren? Moet de werkgever extra premie betalen als hij in het nieuwe stelsel minder premie verschuldigd is?

compenseren? Moet de werkgever extra premie als compensatie betalen als hij in het nieuwe stelsel minder premie verschuldigd is? Of hoeft hij niet te compenseren als hij in het nieuwe stelsel evenveel premie betaalt als in het oude, maar de uiteindelijke pensioenuitkeringen wel lager zijn?

In het nieuwe stelsel wordt de premie het uitgangspunt. De berekening van aanspraken is gebaseerd op vele aannames, sterftetabellen, verwachte rendementen en projectie(reken)rente. Vanuit dat oogpunt is het veel eenvoudiger om een vergelijking te maken tussen de premie in het oude stelsel en die in het nieuwe stelsel. Dat kan echter ook scheve vergelijkingen opleveren. Als in het nieuwe stelsel met dezelfde premie een hoger (maar onzekerder) pensioen in het verschiet ligt, is het premieniveau een minder bruikbare vergelijkingsmaatstaf.

■ RECHTSONGELIJKHEID OF RICHTLIJNEN

Alle pensioenregelingen in Nederland moeten worden aangepast. Voor elke deelnemer zal een vergelijking moeten worden gemaakt. Daarbij moet elke pensioenuitvoerder bepalen hoe hij deze vergelijking maakt, om te kunnen beoordelen welke deelnemers worden gecompenseerd. Dat is een enorm proces. Daarna zullen alle ondernemingsraden en vakbonden zich moeten buigen over de nieuwe pensioenregelingen, de individuele vergelijkingen en de compensatiemaatregelen. Daardoor bestaat de kans dat al die verschillende partijen dit enorme project steeds op een andere manier aanpakken, andere maatstaven

hanteren en andere compensatieregels opstellen. Dat kan tot allerlei rechtsongelijkheid leiden: waarom krijgt meneer Pietersen wel compensatie en mevrouw Jansen niet?

Om deze rechtsongelijkheid zo veel mogelijk tegen te gaan, is het wenselijk dat er richtlijnen of best practices worden opgesteld. In richtlijnen kan worden aangegeven op welke wijze de vergelijkingen moeten worden gemaakt. Gaan we alleen aanspraken vergelijken? Wat zijn daarbij de uitgangspunten? Of gaan we ook premies vergelijken? Deze vergelijkingen vormen de basis voor de compensatieregels. Ondernemingsraden kunnen vervolgens toetsen of de richtlijnen goed zijn nageleefd en of de juiste compensatie is toegekend.

Rechtsbescherming

Als een ondernemingsraad of werknemer de compensatie te laag vindt, kan hij daarmee naar de rechter. Die kan dan toetsen aan de richtlijnen. Voor werknemers die onder een verplicht bedrijfstakpensioenfonds vallen, staat de gang naar de rechter niet open. Zij zijn van rechtswege gebonden aan de nieuwe pensioenregeling (art. 4 Wet Bpf 2000). De rechtsbescherming van deze werknemers is daardoor zeer beperkt bij dit omvangrijke en complexe proces, waarbij de kans groot is dat (onbedoeld) bepaalde groepen deelnemers fors benadeeld kunnen worden.

Er zal blijkens de Hoofdlijnennotitie een transitiecommissie worden ingesteld. Die kan optreden als mediator of als (bindend) adviseur bij geschillen over de overgang. In het kader van de rechtsbescherming is het wenselijk dat ook individuele deelnemers van bedrijfstakpensioenfondsen of ondernemingsraden van aangesloten ondernemingen geschillen over de overgang naar het nieuwe stelsel of de compensatieregeling aan een dergelijke commissie kunnen voorleggen.

■ CONCLUSIE

De overgang naar het nieuwe stelsel is een groot en omvangrijk project. Daarbij kan veel mis gaan. Complexiteit, rechtsongelijkheid en beperkte rechtsbescherming kunnen het vertrouwen in het nieuwe pensioenstelsel fors laten dalen. De politiek zal keuzes moeten maken om dat te vermijden. Welke mate van complexiteit is aanvaardbaar voor de gewone werknemer? Moet deze ook kunnen kiezen voor een vast pensioen? Ondernemingsraden, vakbonden en werknemers hebben behoefte aan duidelijke normen, zodat daaraan kan worden getoetst. Is 90% van de oude aanspraak adequaat? Moeten werkgevers minimaal dezelfde premie betalen? Hebben werknemers die deelnemen in verplichte bedrijfstakpensioenfondsen wel voldoende rechtsbescherming? De Hoofdlijnennotitie heeft wel een richting aangegeven, maar er zal nog veel meer duidelijkheid moeten komen over de overgang naar het nieuwe stelsel. ●