

# Medezeggenschap bij het pensioenakkoord: een moeilijke puzzel!

Het pensioenakkoord heeft verstrekkende gevolgen. Bijna alle pensioenregelingen moeten worden gewijzigd. Daarbij bestaat de wens om bestaande pensioenrechten en -aanspraken in te varen (interne waardeoverdracht). Wie heeft daar nu zeggenschap over? Hoe is de medezeggenschap bij deze twee punten (wijzigen van de pensioenovereenkomst en invaren van de pensioenaanspraken) geregeld? Eerst wordt de bestaande medezeggenschap behandeld, daarna de medezeggenschap op basis van de conceptwet Wet toekomst pensioenen (WTP), waarmee het pensioenakkoord wordt uitgewerkt.

## ■ DE PENSIOENOVEREENKOMST WIJZIGEN

### Rol van de OR

Medezeggenschap is het recht van werknemers om invloed uit te oefenen op het bestuur van een onderneming of instelling. De rechten van de ondernemingsraad (OR) zijn verankerd in de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Op basis van de WOR heeft de OR een instemmingsrecht bij het wijzigen van pensioenregelingen. De WTP verplicht werkgevers om de pensioenregeling te wijzigen. Werk aan de winkel dus voor de OR.

### Toetsende medezeggenschap

Er is sprake van een toetsende medezeggenschap wat inhoudt dat er eerst een besluit wordt genomen, wat dan vervolgens aan de medezeggenschap wordt voorgelegd. Met andere woorden: de medezeggenschap volgt de zeggenschap van werkgever.



### René van Dongen en Roel Veugelers

R. van Dongen is pensioenconsultant en partner bij TriVu en mr. R.J.G. Veugelers is advocaat en mediator bij Blom Veugelers Zuijderman Advocaten.

In 1950 was er al een WOR, die grote bedrijven verplichtte werknemers te horen over het (personeels)beleid. De rechten en rol van de OR hebben zich in de loop van de tijd ontwikkeld. Zo is per 1 oktober 2016 de WOR gewijzigd en is in de WOR vastgelegd in welke gevallen de OR instemmingsrecht heeft bij de vaststelling, wijziging of intrekking van een pensioenregeling. De regel daarbij is “ja, tenzij”. De OR heeft geen zeggenschap als de regeling is ondergebracht bij een verplicht bedrijfstakpensioenfonds of is vastgelegd in een cao. Dan zijn de vakbonden aan zet.

**De WTP verplicht werkgevers om de pensioenregeling aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Werk aan de winkel dus voor ondernemingsraden**

Als de werkgever niet gebonden is aan afspraken door sociale partners (cao) moet de werkgever zijn beslissing voorleggen aan de OR. Door de wetwijziging in 2016 is bevestigd dat de OR instemmingsrecht heeft op de inhoud van de pensioenregeling. Het instemmingsrecht strekt zich naast de inhoud van de pensioenregeling ook uit over het besluit waar de pensioenregeling wordt ondergebracht. Daarnaast kunnen er onderdelen in de uitvoeringsovereenkomst zijn die de kwaliteit van de pensioenovereenkomst bepalen die vallen onder het instemmingsrecht van de OR.

### Zeggenschap van de deelnemer

De OR heeft dus medezeggenschap bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst. Wie heeft er

nog meer zeggenschap bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst? De deelnemer zelf heeft natuurlijk ook zeggenschap. Daarbij zijn er twee opties. Hij kan (stilzwijgend) instemmen met de wijziging. Maar de werkgever kan er ook voor kiezen om de pensioenovereenkomst eenzijdig te wijzigen. Dan moet wel worden voldaan aan de belangenafweging van art. 19 Pensioenwet (Pw).

Op basis van het pensioenakkoord zal de pensioenovereenkomst op drie belangrijke punten gewijzigd worden.<sup>1</sup> Middelloon- en eindloonregelingen worden vervangen door premieovereenkomsten (1). De gelijke jaarlijkse opbouw (ongeacht leeftijd) wordt vervangen door een gelijke jaarlijkse premie (ongeacht leeftijd) (2). Nominale pensioenaanspraken worden vervangen door variabele aanspraken (3). De eerste twee wijzigingen zullen uitsluitend gevolgen hebben voor deelnemers. Zij zullen conform het nieuwe systeem pensioen gaan opbouwen. De derde wijziging (nominale pensioen wordt variabel pensioen) heeft ook gevolgen voor de pensioengerechtigden en gewezen deelnemers. Op grond van de literatuur en de jurisprudentie is het mogelijk om ook pensioenovereenkomsten van pensioengerechtigden en gewezen deelnemers eenzijdig te wijzigen. Dit wordt nu ook verduidelijkt in het art. 19 Pw. Dan moet een belangenafweging gemaakt worden. De pensioengerechtigde zal stellen dat hij veel waarde hecht aan een nominaal pensioen. Hij is niet in staat om een eventuele verlaging van zijn pensioen op te vangen met andere inkomsten. Werkgevers en pensioenfondsen zullen daar tegenover stellen dat de overgang naar een variabel pensioen noodzakelijk is om het pensioenstelsel overeind te houden en dat ook in het oude stelsel het korten van pensioen mogelijk was. Een rechter kan dan oordelen dat de rechten van de pensioengerechtigden zwaarder wegen. Verzekeraars kunnen immers nog steeds nominale pensioenen aanbieden. Verder kan in het bestaande stelsel wel gekort worden, maar is de kans veel kleiner dat vanwege een korting het nominale pensioen wordt verlaagd dan de kans dat bij een variabel pensioen de uitkering wordt verlaagd. Als werkgevers en pensioenuitvoerders willen voorkomen dat de rechter de belangen van de pensioengerechtigden zwaarder zal laten wegen, dan zullen ze ervoor moeten zorgen dat de kans klein is dat het variabele pensioen in enig jaar lager is dan het nominale pensioen.

Bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst is niet alleen art. 19 Pw van belang, maar ook art. 20 Pw. Bij een wijziging van een pensioenovereenkomst mogen opgebouwde aanspraken niet gewijzigd worden, tenzij er sprake is van een korting of een waardeoverdracht.

Bij een waardeoverdracht mag dus worden afgevoerd van art. 20 Pw, maar art. 19 blijft van toepassing. De pensioenovereenkomst van de pensioengerechtigde wordt gewijzigd. Hij krijgt een variabel pensioen in plaats van een nominaal pensioen. Dat betekent dat een dergelijke wijziging

slechts ééenzijdig mag worden doorgevoerd, indien de belangen van de pensioengerechtigden bij een nominaal pensioen niet zwaarder wegen.

### **Medezeggenschap van andere organen**

Wie heeft er nog meer (mede)zeggenschap bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst? Art. 22 Pw bepaalt dat een vereniging van pensioengerechtigden een hoorrecht heeft als een besluit van de werkgever invloed heeft op de hoogte van het pensioen bij een verzekerde regeling. Aan dit hoorrecht zijn echter geen sancties verbonden.

In het kader van het pensioenakkoord zullen pensioenreglementen gewijzigd worden. Het bestuur van een pensioenfonds heeft de bevoegdheid om dit te doen. In het bestuur van een pensioenfonds zitten meestal vertegenwoordigers van de deelnemers en pensioengerechtigden. Zij hebben dus ook (mede)zeggenschap bij het wijzigen van het reglement. Eerst zullen sociale partners (werkgever en werknemer) overeenstemming moeten bereiken over de inhoud van de pensioenregeling. Dan zullen ze een pensioenfonds verzoeken om die regeling uit te voeren. In dat kader zal het bestuur een pensioenreglement moeten opstellen. Daardoor zal de beleidsvrijheid van het bestuur en dus de vertegenwoordigers van deelnemers en pensioengerechtigden wel beperkt zijn.

Als er gekozen is voor een bestuursmodel met een belanghebbendenorgaan (BO), dan heeft dit orgaan op grond van art. 115c Pw, lid 2 onder a een adviesrecht bij het wijzigen van de reglementen. De genoemde beperking van zeggenschap geldt hier ook. Het verantwoordingsorgaan (VO) heeft geen adviesrecht bij een wijziging van het pensioenreglement.

## **Of deze organen/verenigingen medezeggenschap hebben is afhankelijk van de gekozen bestuursstructuur**

Bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst hebben dus niet alleen de OR en de deelnemer (mede)zeggenschap, ook de vereniging van gepensioneerden (in sommige gevallen), de deelnemersvertegenwoordigers in het bestuur en het BO hebben bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst enige zeggenschap. Of deze organen/verenigingen medezeggenschap hebben is afhankelijk van de gekozen bestuursstructuur.

<sup>1</sup> R.J.G. Veugelers en M.W.M. Mulder, 'Het oude en het nieuwe contract: hoe vergelijk je appels met peren?' *PM* 2020/127, p. 16.

Bij het wijzigen van een pensioenovereenkomst moet dus een zwaar medezeggenschapstraject worden doorlopen. Moet een dergelijk zwaar traject altijd worden doorlopen? Nee.

### Medezeggenschap bij verplichte regelingen

Bij verplichtgestelde regelingen die door bedrijfstakpensioenfondsen worden uitgevoerd, geldt een heel ander medezeggenschapsregime. Op grond van art. 4 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet Bpf) zijn deze regelingen direct van toepassing op de deelnemers. Bij een wijziging van een dergelijke regeling hebben deelnemers dus geen zeggenschap. Ook de OR heeft dan geen medezeggenschap (art. 27 lid 3 WOR). Er is geen sprake van een verzekerde regeling. Daardoor staat de vereniging van gepensioneerden ook buitenspel.

Bij verplichte regelingen van bedrijfstakpensioenfondsen ligt de gehele (mede)zeggenschap dus bij de sociale partners, de deelnemersvertegenwoordigers in het bestuur en het BO (als er is gekozen voor een bestuursstructuur met een BO). Het BO heeft een adviesrecht met een daaraan verbonden

## De rechtsbescherming van deelnemers bij verplichte regelingen is beperkt, misschien wel te beperkt

beroepsrecht. Via dat beroepsrecht kan een toetsing bij de rechter plaatsvinden. Als er echter geen BO is, dan kan er ook geen rechterlijke toetsing plaatsvinden. In die situatie ligt er dus een zware taak op sociale partners. Bij dergelijke regelingen gaat het om grote aantallen deelnemers (Pensioenfonds Zorg en Welzijn, bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouw etc.). Hebben de sociale partners dan ook voldoende overzicht om te zorgen dat de belangen van specifieke groepen voldoende worden behartigd? Waar kunnen deelnemers terecht, die in bepaalde specifieke gevallen onevenredig worden benadeeld? Zij kunnen hun situatie niet aan de rechter voorleggen, omdat de wijziging van de regeling automatisch op hen van toepassing is op grond van art. 4 Wet Bpf. Wij zijn dan ook van mening dat de rechtsbescherming van individuele deelnemers bij verplichte regelingen zeer beperkt is. Misschien wel te beperkt.

### ■ INVAREN VAN PENSIOENAANSPRAKEN

De (mede)zeggenschap bij het wijzigen van de pensioenovereenkomst is complex. Is die (mede)zeggenschap bij waardeoverdracht (invaren) ook complex?

Bij een collectieve waardeoverdracht hebben de deelnemersvertegenwoordigers in het bestuur ui-

teraard zeggenschap. Het VO heeft een adviesrecht (art. 115a Pw lid 3 onder f) en het BO een goedkeuringsrecht op grond van art. 115c Pw lid 9 onder a). Het gaat dan wel om een waardeoverdracht naar een andere pensioenuitvoerder. Het advies- en goedkeuringsrecht is niet van toepassing bij een interne waardeoverdracht. Verder heeft een individuele deelnemer een bezwaarrecht bij een collectieve waardeoverdracht (art. 83 Pw).

### ■ DE WET TOEKOMST PENSIOENEN

Zoals hiervoor gezegd: alle pensioenregelingen wijzigen door de WTP. Afhankelijk van de soort pensioenregeling en waar de pensioenregeling is ondergebracht betekent dit voor ondernemingsraden dat met de werkgever afspraken moeten worden gemaakt over de inhoud en uitvoering van de nieuwe pensioenregeling. Dit geldt specifiek voor de situaties dat de werkgever zeggenschap heeft over de pensioenregeling of als er pensioenzaken zijn die buiten de afspraken van de sociale partners vallen.

### Keuzes maken

Met de WTP verdwijnen de huidige middelloonregelingen. Daarmee vervallen de gegarandeerde aanspraken. Binnen een pensioenregeling krijgt iedereen dezelfde premie waarmee je pensioen gaat opbouwen. Het pensioen gaat meebewegen met de markt. Dat betekent dat het pensioen eerder omhoog of omlaag gaat. Is het pensioen ondergebracht bij een pensioenfonds dan moeten werkgevers en ondernemingsraden kiezen uit twee soorten contracten. Deze contracten verschillen in de mate waarin pensioenen meebewegen met de markt en de risico's die wel of niet collectief gedeeld worden. Er moet een keuze worden gemaakt tussen een contract met uitgebreide risicodeling of een contract met beperktere risicodeling. Het is zaak te kijken welk contract het beste past bij het bedrijf.

De nieuwe wetgeving gaat naar verwachting in per 1 januari 2022. Voor op 31 december 2021 bestaande pensioenregelingen met (leeftijdsafhankelijke) progressieve premie geldt een overgangsregeling van vier jaar waardoor de huidige regels van toepassing blijven. Voor deze regelingen geldt dat ook na 1 januari 2026 progressieve premies mogen worden gebruikt voor bestaande deelnemers. Dit kan gaan om een beschikbare premiereregeling met een progressieve (leeftijdsafhankelijke) premie ongeacht de uitvoerder of een middelloonregeling met een progressieve premie die wordt uitgevoerd door een verzekeraar. Daardoor ben je niet verplicht om direct een nieuwe regeling in 2022 in te voeren. Maar stap je na 2022 over op een nieuwe regeling dan is de nieuwe wetgeving direct van toepassing.

Een belangrijk onderdeel van de nieuwe wetgeving is het transitieplan. In dit plan moet de werkgever alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de nieuwe pensioenregeling

opnemen. Het transitieplan is een essentieel document voor de instemming van de OR met de wijziging van de inhoud van de pensioenregeling (pensioenovereenkomst).

### **Transitie en compensatie**

Het transitieplan vormt een verantwoording voor de overstap naar het nieuwe pensioencontract. Is de werkgever aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds, dan is niet de werkgever, maar zijn de partijen die destijds de pensioenregeling overeenkwamen verplicht om zo'n transitieplan op te stellen. Als er geen vakbonden betrokken zijn bij het opstellen van de pensioenregeling dan hebben de OR, personeelsvertegenwoordiging (PVT) of personeelsvergadering (PV) een instemmingsrecht of adviesrecht bij wijziging van de pensioenovereenkomst.

## **Het transitieplan zal een belangrijke rol gaan spelen bij de instemming van de OR**

Het transitieplan is een belangrijk document voor de opdrachtaanvaarding van de pensioenuitvoerder. Er zijn een aantal verplichte onderdelen van het transitieplan zoals het gekozen pensioencontract, een overzicht van de effecten per leeftijdsgroep, de gemaakte afspraken over compensatie en het financieringsplan voor de compensatie. Met het transitieplan legt de werkgever verantwoording af voor de overstap naar de nieuwe regeling. Op grond van art. 27 lid 2 WOR moet de werkgever de overgang naar de nieuwe regeling toelichten aan de OR. Op grond daarvan zal bij het instemmingsverzoek het transitieplan aan de OR worden gegeven. Op die manier kan het transitieplan een belangrijke rol gaan spelen bij de instemmingsaanvraag.

### **Meer en minder medezeggenschap?**

Het pensioenakkoord heeft vergaande gevolgen. Daarom zijn in de WTP ook enkele wijzigingen van de medezeggenschap voorgesteld.

Op grond van het nieuwe art. 150g Pw zal een vereniging van pensioengerechtigden ook een een hoorrecht krijgen als de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds. Dat hoorrecht biedt de mogelijkheid om een oordeel te geven over het transitieplan.

De positie van het VO en BO wordt ook versterkt (art. 150m van het wetsvoorstel). Het VO krijgt een adviesrecht bij (interne) collectieve waardeoverdracht. Als het VO een negatief advies geeft, dient het pensioenfonds de werkgever te verzoeken om het verzoek tot waardeoverdracht te heroverwegen met inachtneming van het advies van het VO. Dit wordt wel heel complex. Drie partijen (werkgever, pensioenfonds en VO) met tegengestelde belangen

zullen dan gezamenlijk naar de waardeoverdracht moeten kijken. Wie heeft hier de uiteindelijke zeggenschap over de waardeoverdracht? Is dat de werkgever of het pensioenfonds? Of kan een waardeoverdracht uitsluitend gerealiseerd worden als de werkgever en het pensioenfonds allebei instemmen met de waardeoverdracht.

Het wordt echter nog complexer. Ook als een geding van het VO een negatief advies geeft, zal het pensioenfonds dit moeten bespreken met de werkgever. De pensioenfederatie heeft in de internetconsultatie terecht de nodige vraagtekens geplaatst bij deze complexe constructie. Het is wenselijk dat in de definitieve wet dit wordt verduidelijkt.

Het BO krijgt een goedkeuringsrecht bij (interne) collectieve waardeoverdracht. Tot slot krijgen het VO en het BO een advies- en goedkeuringsrecht met betrekking tot het overbruggingsplan (art. 150o van het wetsvoorstel).

Tegenover deze uitbreiding van de zeggenschap staat echter ook een beperking. Het bezwaarrecht van de individuele deelnemer bij waardeoverdracht komt te vervallen. Het nieuwe art. 150l lid 5 bepaalt namelijk dat bij invaren conform het standaard invaarpad niet art. 83 Pw, maar het nieuwe art. 150m van toepassing is. Het bezwaarrecht van de individuele deelnemer dat in art. 83 Pw lid 2 onder a is opgenomen, is niet opgenomen in art. 150m van het wetsvoorstel.

Het individuele bezwaarrecht van art. 83 Pw kan ervoor zorgen dat pensioenrechten en -aanspraken in de oude pensioenregeling achterblijven. Daardoor zouden pensioenfondsen twee regelingen moeten uitvoeren: de nieuwe regeling en de oude regeling voor de deelnemers, die bezwaar hebben gemaakt tegen de waardeoverdracht. Blijkens de Memorie van Toelichting<sup>2</sup> leidt dit tot complexiteit en hogere uitvoeringskosten. De regering en sociale partners zijn daarom van mening dat de voordelen van de beoogde transitie zwaarder wegen dan de individuele bezwaarmogelijkheid.

Lost het schrappen van het individuele bezwaarrecht het probleem op? Dat is de vraag. Voor de deelnemers zit de pijn niet in de waardeoverdracht, maar in de gewijzigde pensioenovereenkomst. Zij hebben geen bezwaar tegen de waardeoverdracht, maar wel tegen het omzetten van hun nominale aanspraken in variabele aanspraken. De cruciale vraag blijft daarom of de werkgever met inachtneming van de vereisten van art. 19 Pw de pensioenovereenkomst zodanig kan wijzigen, dat de nominale aanspraken worden omgezet in variabele aanspraken.

### **Knopen tellen**

De vraag is of de OR en werkgever voor of na 1 januari 2022, de beoogde ingangsdatum van de nieuwe wetgeving, in beweging moeten komen.

<sup>2</sup> Concept-Memorie van Toelichting, p. 73 bij de conceptwet Wet toekomst pensioenen.



Strategisch gezien vanuit de OR is het voor de beantwoording van deze vraag van belang om op de hoogte te zijn van de keuzes die werkgever kan en wil maken voor én na 1 januari 2022. Deze keuzes zal hij op grond van de WOR moeten voorleggen aan de OR.

Naast de pensioenovereenkomst, die gaat over de inhoud van de pensioenregeling, wordt de uitvoering van de pensioenregeling vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst. Deze uitvoeringsovereenkomst is vaak een duurovereenkomst. Ligt het einde van de uitvoeringsovereenkomst na de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving dan is het voor de OR en de werkgever van belang hun knopen te tellen vóór 1 januari 2022.

Willen de OR en werkgever de huidige regeling voortzetten of eventueel voortijdig overstappen naar een ander type pensioenregeling? Met name een eventuele overstap naar een ander type pensioenregeling vraagt extra aandacht. Als voorbeeld noemen we de verzekerde middelloonregeling. Weliswaar kan de verzekerde middelloonregeling met gebruikmaking van het overgangsrecht tot 2026 voor bestaande deelnemers gebruikt worden,

## Bij de overgang naar het nieuwe stelsel zit voor de deelnemer de pijn met name in de wijziging van de pensioenovereenkomst, niet in de waardeoverdracht

maar voor veel ondernemingen liggen de op dit moment vaak peperdure verzekerde middelloonregelingen zwaar op de maag. Tel daar het naderende einde van de middelloonregeling bij op, dan ligt het voor de hand dat bedrijven deze verzekerde middelloonregeling (voortijdig) willen omzetten naar een leeftijdsafhankelijke beschikbare premieregeling.

Het kan natuurlijk ook zijn dat werkgever bewust wil overstappen naar een vlakke leeftijdsonafhankelijke premie zoals voorzien in de WTP. Dit heeft verstrekkende gevolgen voor de opbouw van het pensioen. In plaats van gelijkmatige, tijdsevenredige opbouw gaan jongeren meer pensioen opbouwen en ouderen minder. Voor de OR zal het zaak zijn om de gevolgen hiervan inzichtelijk te hebben en met de werkgever compensatie af te spreken.<sup>3</sup>

### Medezeggenschap bij een vrijwillige aansluiting bij een Bpf of APF

Hiervoor stonden we al stil bij de uitdagingen voor een verzekerde middelloonregeling. Maar wat als een bedrijf haar pensioenregeling vrijwillig heeft ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds

(Bpf) of een Algemeen Pensioenfonds (APF)? In die situaties nemen bedrijven vaak een gestandaardiseerd pensioenproduct af. In het geval van het Bpf wordt daarbij de inhoud van het pensioen in grote lijnen bepaald door de sociale partners die vallen onder het Bpf. In beide gevallen, vrijwillige aansluiting bij een Bpf of aansluiting bij een APF geldt echter dat de lokale OR medezeggenschap heeft over de inhoud van de pensioenregeling.

Pensioenfonds zoals een Bpf of APF volgen bij de invoering van hun nieuwe pensioenregeling een eigen tijdslijn. Uiterlijk 1 januari 2024 moeten de sociale partners een besluit nemen over de pensioenregeling, compensatie en invaren. De verwachting is dat pensioenfonds niet voor de muziek gaan uitlopen. Dan is de vraag of werkgever en OR bij een vrijwillige aansluiting bij een Bpf of APF blind de nieuwe pensioenregeling willen gaan volgen.

Voor een onderneming die een (vrijwillige) aansluiting heeft bij een Bpf of APF is het van belang voor 1 januari 2022 te weten of de pensioenwensen die werkgever en OR hebben na de ingangsdatum van de nieuwe wet nog te realiseren zijn bij het fonds. Met name als de onderneming wil overstappen van een pensioenregeling bij een Bpf of APF naar ander type pensioenregeling buiten het fonds (beschikbare premieregeling) is het zaak vóór de ingangsdatum van de nieuwe wet in beweging te komen. Daarmee kan gebruik worden gemaakt van het overgangsrecht.

### Het initiatief ligt bij de werkgever en OR

Een ding is zeker: in veel gevallen is de toekomst van de huidige pensioenregeling onzeker. De OR zal de komende tijd behoefte hebben aan informatie over de toekomst van de pensioenregeling binnen de onderneming. Het moet voor de OR helder zijn of de huidige regeling met gebruikmaking van de overgangsregeling kan worden voortgezet of wordt overgestapt op een pensioenregeling nieuwe stijl. Als de pensioenregeling is ondergebracht bij een pensioenfonds is het belangrijk om te weten welk pensioencontract er binnen het pensioenfonds wordt gekozen. Vraag je als werkgever en OR goed af of de gewenste pensioenregeling nog wel uitgevoerd kan worden door het pensioenfonds. Timing is daarbij van essentieel belang. Als de aansluitingsovereenkomst met het pensioenfonds afloopt na 1 januari 2022 zorg dan dat je vóór deze datum helderheid hebt over de gewenste situatie na 1 januari 2022.

Het bepalen van de gewenste situatie vereist een wederzijdse inspanning van OR en werkgever tot informatiedeling en overleg. Geeft werkgever niet thuis? Dan hoeft een OR niet te wachten tot de ondernemer een voorgenomen besluit voor advies of instemming aan de OR voorlegt. Dan kan de OR zijn rol claimen. De OR kan op eigen initiatief voorstellen indienen over sociale, organisatorische, financiële- en economische zaken van de onderneming.

## ■ TOT SLOT

De wetgever heeft zich gerealiseerd dat met de WTP het Nederlands pensioen drastisch wordt veranderd. Er rust een zware taak op sociale partners om juiste keuzes te maken. Dit geldt ook voor de OR. In het pensioenakkoord krijgt de OR een belangrijke rol bij het wijzigingen van bestaande pensioenregelingen. Werkgevers worden verplicht een transitieplan op te stellen bij overgang naar de nieuwe regeling. Daarin zal een eventuele compensatie moeten worden opgenomen. Dat plan wordt aan de OR verstrekt en zal een belangrijke rol gaan spelen in het instemmingstraject.

Als de OR medezeggenschap heeft op de inhoud van de pensioenregeling, vraag je dan als OR (en werkgever) op tijd af of de gewenste pensioenregeling nog wel uitgevoerd kan worden door de pensioenuitvoerder. Timing is daarbij van essentieel belang.

De medezeggenschap van het VO en BO wordt enigszins versterkt. De rechtsbescherming van de deelnemer wordt echter beperkt. Misschien is die dan wel te beperkt.

Voor de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden zit de pijn niet in het invaren, maar in het wijzigen van de pensioenovereenkomst. Bij die wijziging zullen de vereisten van art. 19 Pw in acht moeten worden genomen.

Er lijkt wel sprake te zijn van een ingewikkelde driedimensionale puzzel. Eerst moet de nieuwe pensioenregeling worden gemaakt, met een ingewikkeld invaarpad en vervolgens moeten deze stukjes volgens de complexe medezeggenschapsstructuur in elkaar worden gezet. ●

3 R.J.G. Veugelers, 'Zorgplicht verschuift, wetgever verzaakt', *PM* 2021/44, p. 39.

# boeken

## WETTEKSTEN FINANCIËLE DIENSTVERLENING 2021

*Drs. J.E. van den Berg, J.M. Hengeveld, mr. E.G. Hoepelman LL.M. MSc*

Een gedegen uitoefening van het intrigerende vak van financieel dienstverlener kan niet zonder grondige kennis en begrip van de actuele wet- en regelgeving. *Wetteksten financiële dienstverlening 2021* bevat de meest relevante onderdelen uit de Nederlandse wetgeving. Deze onderdelen zijn op overzichtelijke en toegankelijke wijze samengebracht:

- Burgerlijk Wetboek en aanverwante wetten
- Belastingwetten
- Toeslagen
- Sociale zekerheid en toekomstvoorzieningen
- Pensioenwetgeving
- Financiële wetgeving

De wetteksten zijn geactualiseerd naar de stand van zaken per 1 januari 2021.

De margekopjes helpen je bovendien doelgericht tot de kern te komen van de relevante bepalingen binnen de wetteksten. De selectie, de rangschikking, de inzichtelijkheid en de toegankelijkheid helpen je te excelleren in je vak.

Deze bundel wordt gebruikt door financieel dienstverleners en adviseurs, vermogende particulieren, ondernemers binnen het midden- en kleinbedrijf, studenten aan FFP-opleidingen en vele anderen.

### *Overheidsbesluiten financiële planning*

Naast de wetteksten verschaft de bundel online toegang tot de belangrijkste besluiten van de Staatssecretaris van Financiën op het gebied van financiële planning. Ideaal om naast de wettekst snel zicht te hebben op het (fiscale) beleid.

### *Papier & Online*

Met de papieren versie van *Wetteksten Financiële Dienstverlening 2021* krijg je gratis toegang tot de online variant. De online publicatie is toegankelijk via desktop, laptop, tablet en smartphone. De toegang is geldig tot de verschijning van de volgende editie.

*Wolters Kluwer, Deventer 2021*

*Omvang: ca. 3084 pag.'s*

*Prijs € 110 (incl. btw), abt. € 99*

*ISBN 9789013162103*

