



# Vraag maar raak adviseurs

Transitieplan en instemming wijziging arbeidsvoorwaarden

Ronald Hut MPLA

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

1



## Vraagstukken

- 1. Transitieplan**
  - a) Wanneer is er sprake van "transitie"?
  - b) Wat is het doel van het transitieplan?
  - c) Wanneer geen transitieplan?
  - d) Format transitieplan
- 2. Instemmingsrecht**
  - a) Eenzijdig wijzigingsbeding
  - b) Overeenkomst tot wijziging

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

3

## Woord vooraf:



Deze vraag maar raak gaat over verzekerde regelingen.



Pensioenfonds-taal is andere taal dan verzekerde-regelingen taal

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

2

## Wanneer is er sprake van "transitie"?

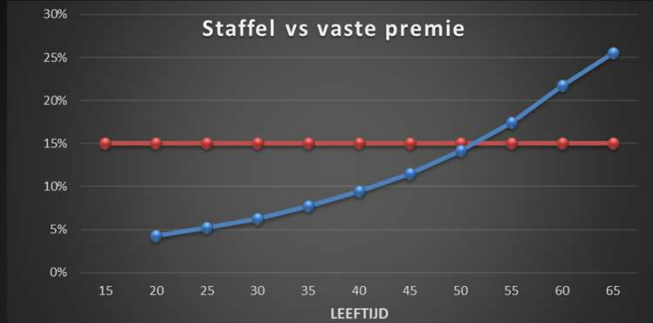
P 66 MvT:

Met transitie wordt bedoeld op de **overstap** naar een premieregeling met een **leeftijdsonafhankelijke premie**, inclusief alle afspraken over invaren, compensatie en een evenwichtige uitkomst.

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

4

## Wanneer is er sprake van "transitie"?



5

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

## Wat is het doel van het transitieplan?

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de betreffende invulling van de pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe.

Het biedt inzicht in de samenhang tussen de verschillende keuzes die in het kader van de overstap naar een premieregeling met leeftijdsonafhankelijke premies zijn gemaakt en moeten worden doorgevoerd.

7

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

## Wat is het doel van het transitieplan?

Het transitieplan bevat de verantwoording waarom gekozen is voor de betreffende invulling van de pensioenregeling en waarom sprake is van een evenwichtige overstap hiernaartoe.

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

6

## Wanneer geen transitieplan?



Indien er gekozen wordt voor gebruikmaking van het overgangsrecht in een premieovereenkomst met een **progressieve** premie in een verzekerde regeling of PPI.

8

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

8

## Wanneer geen transitieplan

### Stelling 1:

Ook als er sprake is van een premie-overeenkomst o.b.v. een **vaste premie**, moet er een transitieplan geschreven worden

### Stelling 2:

Als er sprake is van een premie-overeenkomst op basis van een vaste premie met een bijspaarmodule op basis van een staffel, dan kan er gebruik gemaakt worden van de eerbiedigende werking van 220e PW.

9

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

## Wanneer geen transitieplan

### Stelling 1:

Als er sprake is van een premie-overeenkomst o.b.v. een vaste premie, moet er een transitieplan geschreven worden

### Stelling 2:

Als er sprake is van een premie-overeenkomst op basis van een vaste premie met een bijspaarmodule op basis van een staffel, dan kan er gebruik gemaakt worden van de eerbiedigende werking van 220e PW.

11

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

9

11

## Wanneer geen transitieplan?

Leeftijd:	Fiscaal maximaal toelaatbare beleggingspremie % van pensioengrondslag:	Beleggingspremie waarop aanspraak bestaat op grond van de premie-overeenkomst % van pensioengrondslag:
vanaf 21 t/m 24 jaar	16,70%	15,30%
vanaf 25 t/m 29 jaar	18,20%	15,30%
vanaf 30 t/m 34 jaar	19,90%	15,30%
vanaf 35 t/m 39 jaar	21,70%	15,30%
vanaf 40 t/m 44 jaar	23,70%	15,30%
vanaf 45 t/m 49 jaar	25,90%	15,30%
vanaf 50 t/m 54 jaar	28,50%	15,30%
vanaf 55 t/m 59 jaar	31,80%	15,30%
vanaf 60 t/m 64 jaar	35,80%	15,30%
vanaf 65 jaar	39,50%	15,30%

10

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

10

## Format transitieplan



**Transitieplan**  
Nieuwe pensioeregeling ondergebracht bij een verzekeraar of premiepensioeninstelling (geen gebruik van eerbiedigende werking)

Naam onderneming en datum

Het transitieplan is vermeld. Dit document is opgesteld door werkgeverspensioenen.nl en wordt onderschreven door:

Adfiz, VVD, MKB, VCA, GIV, VCP, GEBROEDEREN DEBARTIN

Volgende pagina 1

### Werken aan ons pensioen Transitieplan

- Bedoeld voor één regeling;
  - Meerdere regelingen: onderlinge samenhang goed beoordelen
- Uitgebreider dan de wettelijke minimale vereisten;
- Bestemd voor nieuwe regeling bij verzekeraar of PPI. Voor fondsen is er een ander format;
- Er komt nog een EBW versie

12

Meer waarde met Adfiz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

12

## Instemmingsrecht



Eenzijdig wijzigingsbeding



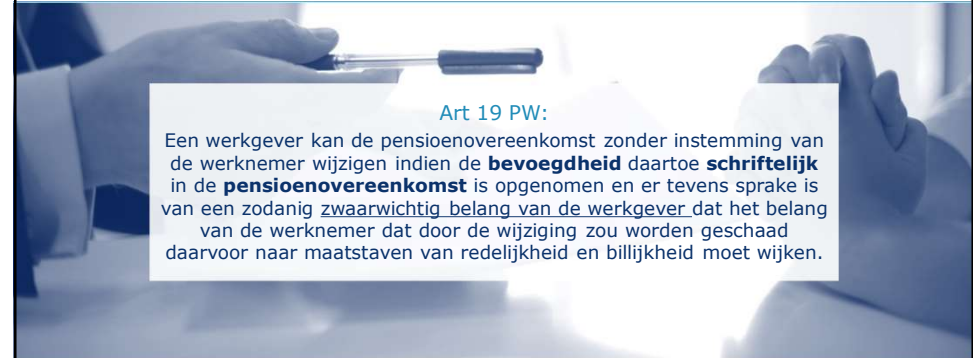
Overeenkomst tot wijziging

- OR / PVT / Individuele werknemer

13

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

## Eenzijdig wijzigingsbeding, cruciale voorwaarde:



### Art 19 PW:

Een werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien de **bevoegdheid** daartoe **schriftelijk** in de **pensioenovereenkomst** is opgenomen en er tevens sprake is van een zodanig **zwaarwichtig belang van de werkgever** dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

15

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

13

15

## Eenzijdig wijzigingsbeding

- Wat is dat, een eenzijdig wijzigingsbeding?
- Wat is de belangrijkste voorwaarde om überhaupt een eenzijdig wijzigingsbeding in te kunnen roepen?



14

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

## Eenzijdig wijzigingsbeding

### Stelling 3:

De werkgever heeft helemaal geen zwaarwegend belang bij de aanpassing van de pensioenregeling.

De werknemers daarentegen wel.

16

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

14

16

## Eenzijdig wijzigingsbeding

### Stelling 4:

Een eenzijdig wijzigingsbeding is pas in te roepen als alle andere wegen zijn bewandeld en een (enkele) werknemer gaat niet akkoord met de wijziging van de pensioenregeling.

17 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

17

## Overeenkomst tot wijziging, de OR

### Stelling 5:

Als de OR akkoord is, dan kan de pensioenregeling aangepast worden. Dit akkoord bindt namelijk de werknemers.

19 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

19

## Overeenkomst tot wijziging, de OR

### Art. 27 WOR:

De ondernemer heeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;

18 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

18

## Overeenkomst tot wijziging, de PVT



### Wanneer moet er een PVT zijn?

- Een PVT is verplicht als er meer dan 10 (en minder dan 50) werknemers zijn en als de meerderheid van de werknemers daarom vraagt.
- Vrijwillig een PVT opzetten mag uiteraard altijd, ook als er minder dan 10 man werken.

20 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

20

## Overeenkomst tot wijziging, de PVT

Wat is het voornaamste verschil tussen de OR en de PVT bij wijzigingen in de arbeidsvoorwaarde pensioen?

De OR heeft instemmingsrecht en de PVT heeft adviesrecht!

21 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

21

## Overeenkomst tot wijziging, individueel

Stel, voor een werknemer betekent de transitie een verslechtering. Wanneer mag je aannemen dat een werknemer akkoord is?

De werkgever mag er slechts op vertrouwen dat een werknemer heeft ingestemd met een verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden, indien aan de werknemer **duidelijkheid over die wijziging** is verschaft en op grond van verklaringen of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze **welbewust** met die wijziging heeft **ingestemd**.

(vrij vertaald HR:2010:BK3570)

23 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

23

## Overeenkomst tot wijziging, individueel

Art. 7:611 BW

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

22 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

22

## Overeenkomst tot wijziging, individueel

Goed werknemerschap houdt o.a. in, dat een werknemer een redelijk voorstel van de werkgever niet mag weigeren.

Wat redelijk is verschilt per situatie. Dit is afhankelijk van de feiten en omstandigheden.

Werknemers mogen een voorstel afwijzen, wanneer het niet redelijk is om te verwachten dat zij het accepteren.

24 |

Meer waarde met Adfz  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

24

## Kortom:

Als de pensioenregeling voor bepaalde groepen wordt versoerd, zorg dan voor redelijke compensatiemaatregelen.

Dat mag binnen de pensioenregeling, maar ook erbuiten.

Zolang het maar redelijk is => "zou ik zelf akkoord gaan met dit voorstel?"



25 |

**Meer waarde met Adfiz**  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

25

Zijn er nog vragen?

**Meer waarde met Adfiz**  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

27

## Tot slot:

Het transitieplan helpt :

- de adviseur
- de werkgever
- de werknemers en
- de uitvoerder bij de vastlegging en verantwoording van de gemaakte keuzes.

Maak in elk dossier de afwegingen opnieuw en werk niet met "standaard" antwoorden.

Als een werkgever kiest voor de eerbiedigende werking, maak dan ook gebruik van het "transitieplan EBW".

26 |

**Meer waarde met Adfiz**  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

26

**SUCCESS**  
met de transitie!!!

**Meer waarde met Adfiz**  
Belangenbehartiging Kennis Kwaliteit

28