



Wet toekomst pensioenen

Wet Toekomst Pensioenen

12 oktober 2021

Agenda

Arbeidsrechtelijke aspecten Wet Toekomst Pensioenen



Wet toekomst pensioenen



Medezeggenschap



Wijziging pensioenovereenkomst



Gelijke behandeling



Q & A



Afsluiting



Wet toekomst pensioenen

Wet toekomst pensioenen

Al jaren is onderhandeld over een nieuw pensioenstelsel

2009

Toekomst
pensioenstelsel
ter discussie

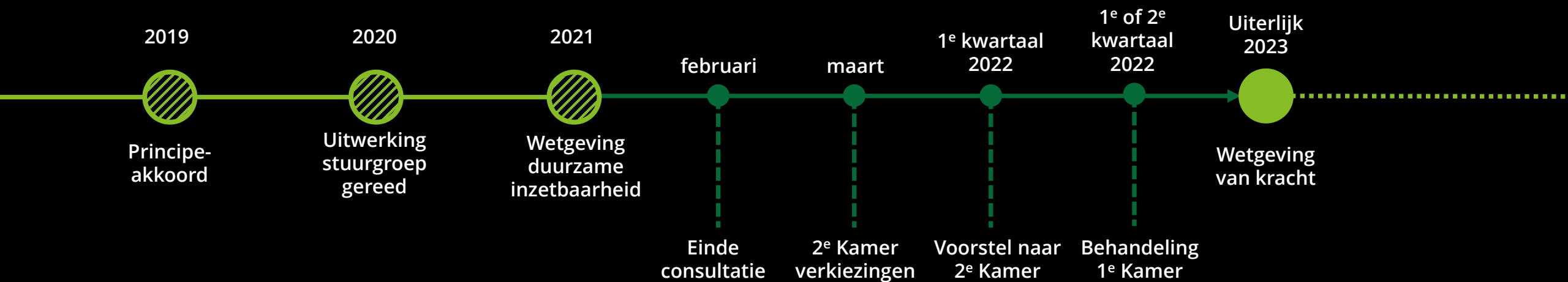
2019



Principe-
akkoord

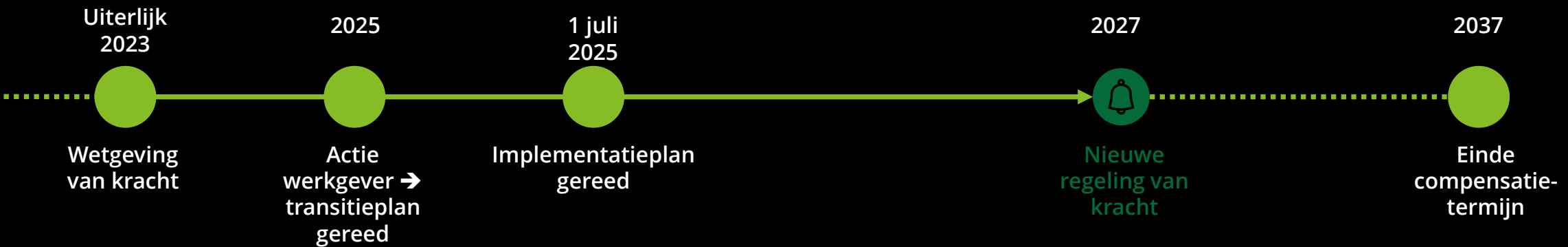
Wet toekomst pensioenen

Vanaf uiterlijk 1 januari 2023 wordt de (beoogde) nieuwe wetgeving van kracht



Wet toekomst pensioenen

Op uiterlijk 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen in Nederland zijn aangepast



Principe-akkoord

4 onderdelen





Poll

Ben je al bezig met de aanstaande wijzigingen op grond van de Wtp?

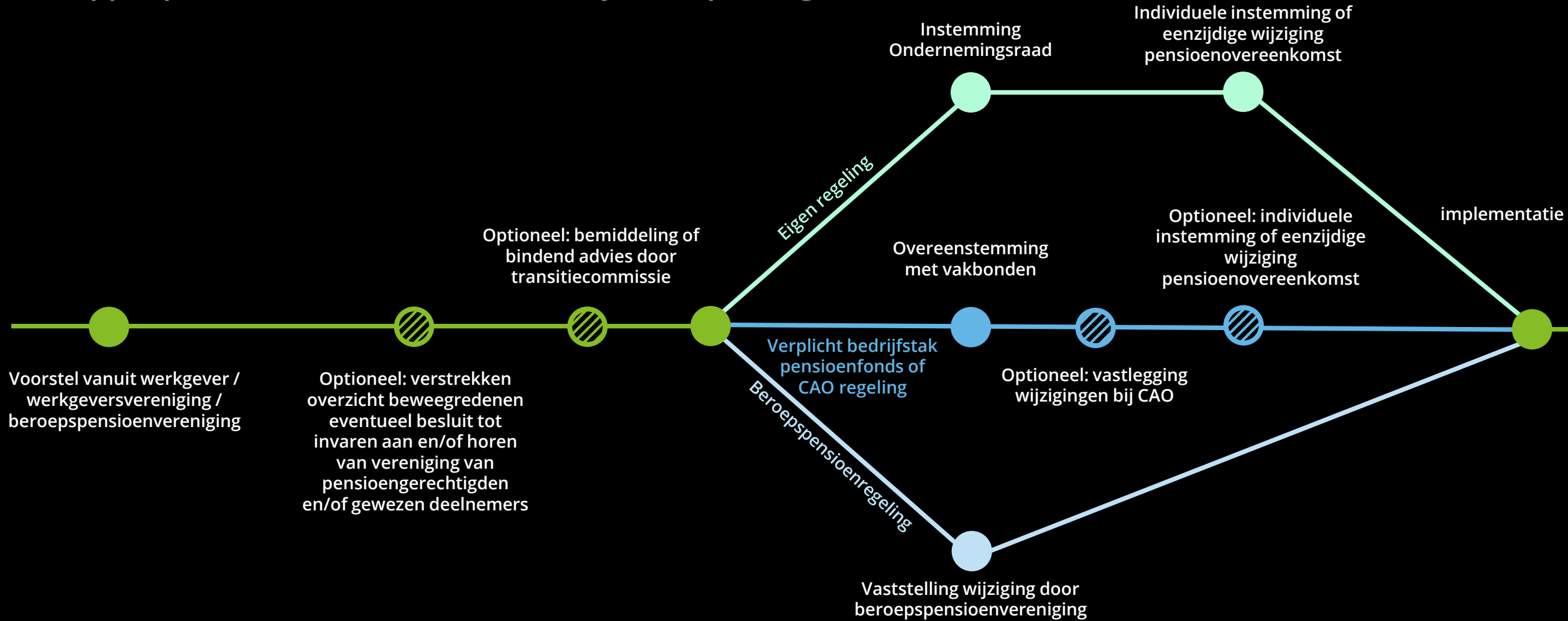
- Ja, ik ben (of de werkgeversorganisatie is) hierover al in gesprek met de OR en/of de vakbonden
- Ja, ik ben hierover al in gesprek met mijn pensioenuitvoerder(-s)
- Ja, ik ben hierover al in gesprek met mijn pensioenadviseur(-s)
- Ja, ik volg toch dit webinar?!
- Nee

A long, narrow wooden suspension bridge with green metal railings stretches across a dense green forest. The bridge is made of wooden planks and is supported by green metal cables. It spans over a river, which is visible at the bottom of the frame. The forest is lush and green, with many trees and bushes. The bridge leads from the foreground towards the background, disappearing into the trees.

Stappenplan

Wijziging van een pensioenregeling

Stappenplan voor arbeidsvoorwaardelijke aanpassing





Poll

Met welke stakeholders maak je collectieve afspraken over de nieuwe pensioenregeling?

- De werkgeversorganisatie onderhandelt met de vakbonden, wij geven als werkgever input aan de werkgeversorganisatie
- Wij overleggen als werkgever uitsluitend met de OR
- Wij overleggen als werkgever uitsluitend met de vakbonden
- Wij overleggen als werkgever met zowel de OR als de vakbonden
- Wij maken geen collectieve, maar individuele afspraken en overleggen op collectief niveau dus niet
- Anders

A dense bamboo forest with tall, slender green stalks and lush foliage. The bamboo stalks are vertical and have distinct nodes. The leaves are bright green and densely packed, creating a thick canopy. The lighting is natural, suggesting a sunny day, with some light filtering through the leaves.

Medezeggenschap

Medezeggenschap

Introductie en wettelijke bepalingen

Overlegorganen

- Personeelsvergadering
- Personeelsvertegenwoordiging
- Ondernemingsraad

Bevoegdheden ten aanzien van pensioen

Personeelsvergadering

- Beperkt adviesrecht
- Inlichtingenrecht
- Informatierecht

Personeelsvertegenwoordiging

- Beperkt adviesrecht
- Informatierecht
- Overlegrecht

Ondernemingsraad

- Instemmingsrecht
- Informatieverplichting



Instemmingsrecht

Artikel 27 lid 1 onderdeel a WOR

De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst

Instemming is **vereist** voor bepalingen van de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Dit zijn:

- Regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld;
- De maatstaven voor de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt; en
- De keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder.

Instemming is **niet vereist** als sprake is van:

- Verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds; en
- Als een regeling voor de betreffende onderneming al in een cao geregeld is.

Instemmingsprocedure Ondernemingsraad

1

Voorgenomen besluit

- Onderzoek en discussie
- Voorgenomen besluit over pensioen wijziging

2

Betrokkenheid ondernemingsraad

- Formele verzoek voor instemming indienen
- Overlegvergadering
- Schriftelijke beslissing ondernemingsraad
- Schriftelijke mededeling besluit ondernemer

3

Optioneel: kantonrechter procedure

- Vervangende toestemming kantonrechter
- Vordering ondernemingsraad nietigheid definitief besluit
- Kantonrechter kan ondernemer verplichten zich te onthouden van besluit
- Beroepsprocedure

4

Implementatie

- Implementatie van de wijziging

Praktijk voorbeeld

Vervangende toestemming kantonrechter

ECLI:NL:RBNHO:2020:9718

Partijen

- Ondernemingsraad van de werkgever
- Werkgever in de luchtvaart

Belangrijke elementen

- Tussen werkgever en haar vliegers geldt pensioenovereenkomst
- Uitvoeringsovereenkomst ondergebracht bij pensioenfonds
- CAO bepaalt dat vliegers deelnemer zijn van het pensioenfonds

Het voorgenomen besluit

- Pensioenregeling van de vliegers onderbrengen bij een nieuw opgericht (of op te richten) ondernemingsfonds, waarbij de premie op andere wijze zal worden berekend


Overige opmerkingen

Deadline instemming OR (Wtp)

- 1 januari 2025

OR instemming

- Instemming OR betekent niet dat werknemers automatisch gebonden zijn

A photograph taken from inside a stone archway, looking out onto a bright, sunlit path. The archway is constructed from dark, rectangular stone blocks. The path outside is paved and leads towards a large, leafy tree. The sun is shining brightly, creating a strong lens flare effect on the left side of the frame. The overall scene is bright and hopeful, suggesting a path forward.

Wijziging pensioenovereenkomst

Wijziging pensioenovereenkomst

“Overeenstemming tussen de ondernemer en de ondernemingsraad over een arbeidsvoorwaardenregeling werkt niet automatisch en dwingend door in de individuele arbeidsovereenkomsten. Indien de ondernemer en de ondernemingsraad het eens zijn over de (wijziging van de) arbeidsvoorwaarden dan dient dit nog verwerkt te worden in de individuele arbeidsovereenkomsten, hetzij door middel van verkregen overeenstemming met de werknemer, hetzij door een beroep te doen op artikel 613 BW”
— wetsgeschiedenis WOR

“Het is niet noodzakelijk om bij een wijziging van arbeidsvoorwaarden exact en volledig te compenseren.”
— Hof Amsterdam, 10 juni 2014

“Indien sprake is van pensioenaanspraken, brengt het einde van de arbeidsovereenkomst nog niet mee dat de rechtsverhouding tussen de betrokken partijen als “uitgewerkt” moet worden aangemerkt. In dat geval wordt die rechtsverhouding, zij het met gewijzigde hoedanigheid van de partijen, voortgezet in de pensioenovereenkomst.”
— Hoge Raad, ECN-arrest 2013

4 manieren om te komen tot wijziging van de pensioenovereenkomst

Zowel voor actieven, slapers, als gepensioneerden

1

Individuele instemming

- Praktische belemmeringen t.a.v. slapers & gepensioneerden?
- Goed werkgever-/werknemerschap
- Stilzwijgende instemming?

2

Rechtstreekse binding aan collectieve afspraken

- Verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds
- Pensioenovereenkomst verwijst naar toekomstige versies reglement
- Pensioenovereenkomst verwijst naar toekomstige afspraken met OR
- Binding aan toekomstige versies CAO via:
 - Lidmaatschap vakbond; of
 - Dynamische incorporatie

3

Eenzijdige wijziging door werkgever

- Wijzigingsbeding
- Zodanig zwaarwichtig belang werkgever dat belang werknemer moet wijken

4

Rechterlijke wijziging

- Onvoorziene omstandigheden
- Redelijkheid & billijkheid
- Goed werkgeverschap
- Misbruik van bevoegdheid

Individuele instemming

Impact goed werkgeverschap/werknemerschap

- wijziging van omstandigheden
- redelijk voorstel
- aanvaarding kan in het licht van de omstandigheden in redelijkheid van de (ex-)werknemer gevergd worden



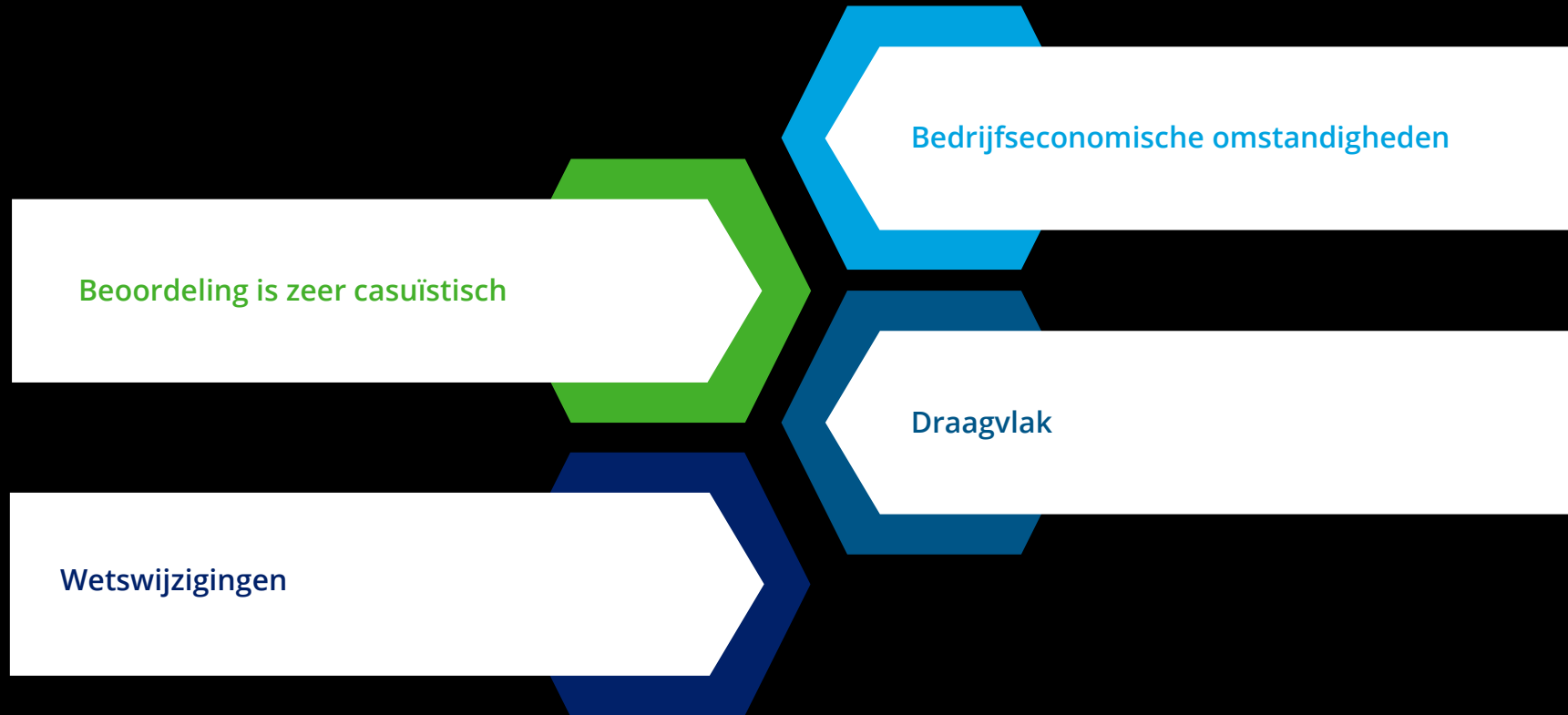
Individuele instemming

Welbewuste instemming



Eenzijdige wijziging

Zwaarwichtig belang





Gelijke behandeling



Poll

Wat is een voorbeeld van indirect onderscheid op grond van leeftijd in pensioencontext?

- De pensioengerechtigde leeftijd
- De leeftijdsafhankelijke premie voor werknemers
- Een hogere premiebijdrage voor new hires

Gelijke behandeling en de wet toekomst pensioenen

Introductie & wettelijk kader

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (WGBL)

Hoofregel: Direct of indirect onderscheid op grond van leeftijd in principe verboden

Uitzondering: Objectieve rechtvaardiging door legitiem doel en passende/noodzakelijke middelen

Verder te bespreken?

- Uitspraak Kantonrechter Arnhem 18 augustus jl.
- Onderscheid op grond van leeftijd in het kader van de wet toekomst pensioenen
- Praktische aandachtspunten voor werkgevers

Direct & indirect onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid

Wat is **direct** onderscheid?

Wat is **indirect** onderscheid?



Gelijke behandeling in de rechtspraak

De uitspraak van de kantonrechter Arnhem op 18 augustus 2021

- **Feitencomplex**
- **Verhouding tot eerdere oordelen van het College voor de Rechten van de Mens**
- **HvJ EU 26 september 2013 (HK Danmark/Experian)**
- **Beoordeling kantonrechter**
 - **Legitiem doel:** Zoals door de werkgever aangevoerd leidt de leeftijdsafhankelijke pensioenbijdrage ertoe dat er voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, een adequaat en betaalbaar pensioen kan worden opgebouwd.
 - **Passend middel:** Uit het Danmark/Experian arrest volgt dat de toegepaste wijze van premiedifferentiatie een passend middel kan zijn, mits het doel op coherente en systematische wijze wordt nagestreefd. Daar is sprake van, omdat iedere werknemer deelneemt aan de bedrijfspensioenregeling.
 - **Noodzakelijk middel:** Er is niet of onvoldoende gesteld dat er een andere oplossing met hetzelfde resultaat mogelijk was.



Onderscheid op grond van leeftijd in het kader van de wet toekomst pensioenen

Wanneer kan onderscheid voorkomen en hoe rechtvaardigt de regering dit onderscheid?

Wanneer is er sprake van onderscheid?

Hoe wordt dit onderscheid objectief gerechtvaardigd?

Transitie:

Mogelijk gevolg dat bepaalde leeftijdsgroepen in vergelijking met de huidige situatie, tijdelijk geen of minder pensioen opbouwen



Legitiem doel: Rechtvaardiging is gelegen in de herziening van het pensioenstelsel, waardoor er in de toekomst enkel nog pensioenopbouw via leeftijdsonafhankelijke premie mogelijk is.

Passend en noodzakelijk? Afhankelijk van de geboden compensatie.

Invaren:

Beoordeling of sprake is van indirect onderscheid per transitie. Daarnaast direct onderscheid bij toepassen waarderingsregels



Legitiem doel: herziening pensioenstelsel en zorgvuldige omzetting van bestaande pensioenaanspraken en rechten.

Passend en noodzakelijk? Alternatieven?; Voorkomen disproportionele uitkomsten middels compensatieregelingen.

Compensatie:

Versil in compensatie per leeftijdsgroep?



Legitiem doel: het passend compenseren van getroffen groepen.

Passend en noodzakelijk? Compensatie moet gericht zijn op die leeftijdsgroepen die nadeel lijden.

Overgangsrecht:

Voorzetting leeftijdsafhankelijke progressieve premieregeling voor bestaande werknemers is indirect onderscheid



Legitiem doel: het belang van herziening van het pensioenstelsel.

Passend en noodzakelijk? Vereist vanwege langere beleggingshorizon en hogere pensioenpremie. Verder beperking van toepassing tot een kleine groep werknemers.

Praktische aandachtspunten



Eigen verantwoordelijkheid werkgever



Bewijslast



Geschillen



Ongerechtvaardigd onderscheid?



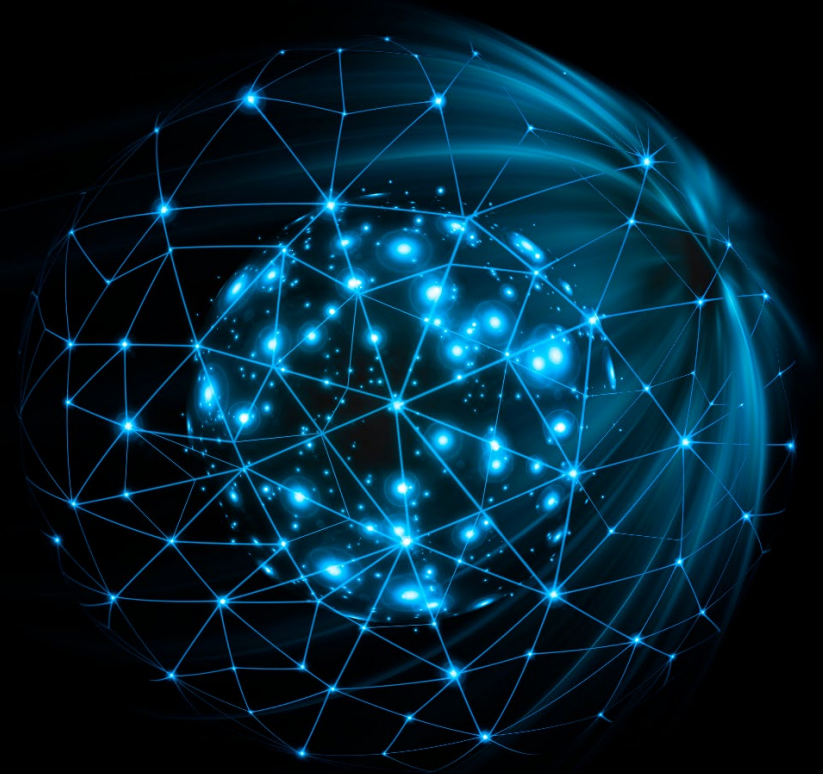
Compensatie



Beperken van risico's



Verzoek tot oordeel College?





Vragen



Bedankt voor je deelname!



Anne-Marie van den belt

AvandenBelt@deloitte.nl



Stella Evers

StEvers@deloitte.nl



Clim Giesen

CGiesen@deloitte.nl



Jimmie Kruijf

jdekruijf@deloitte.nl

Ga voor volgende webinars naar

<https://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/tax/articles/wet-toekomst-pensioenen-webinar-serie.html>



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 286,000 people make an impact that matters at www.deloitte.nl.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.