

Vergaderjaar 2006–2007

30 413

Regels betreffende pensioenen (Pensioenwet)

30 655

Invoering van de Pensioenwet (Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet)

E

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 december 2006

De leden van de CDA-fractie hebben nog enkele vragen gesteld waarop zij graag een schriftelijk antwoord willen ontvangen. Deze vragen zijn met name bedoeld om meer duidelijkheid te creëren voor de praktijk. Voorts willen deze leden een reactie op de brief van de Vereniging van Bedrijfstakpensioenfondsen van 30 november jl. Met die reactie worden tevens twee vragen van de heer van den Berg, over de consequenties van premienalatigheid, beantwoord. Op de brief van de Stichting Ondernemingspensioenfondsen van 1 december zal ik mondeling ingaan tijdens het debat van hedenmiddag.

De antwoorden op voornoemde vragen luiden als volgt.

1. Mevrouw Vedder wijst op het volgende. Bij amendement 39 is een wachttijd van 2 maanden voor het ouderdomspensioen in het wetsvoorstel voor de Pensioenwet gekomen. Voor het nabestaanden- en het arbeidsongeschiktheidspensioen geldt geen wachttijd, omdat een werknemer ook op de eerste dag van indiensttreding een (bedrijfs-)ongeval kan krijgen. Mevrouw Polman-Jager stelt in Pensioen & Praktijk van november 2006 dat in de parlementaire behandeling van de Wet op de Medische Keuringen (Wmk) een carenzperiode nadrukkelijk is toegestaan, omdat verzekeraars geen brandende huizen hoeven te verzekeren. Zij stelt dat het voor de praktijk heel prettig zou zijn als in de Eerste Kamerbehandeling bevestigd zou worden dat een carenzperiode van maximaal een jaar nog steeds is toegestaan. Mevrouw Vedder vraagt hierop een antwoord van de minister. Naar aanleiding van deze vraag heeft mw. Westerveld er op gewezen dat nog steeds in debat is of carenzperiodes wel of niet zijn toegestaan.

Inmiddels is er op het terrein van de Wmk al jurisprudentie ontstaan, en zal deze wet worden geëvalueerd. Het lijkt me dan ook niet verstandig om in het kader van de Pensioenwet alsnog een interpretatie te geven van hetgeen tijdens de parlementaire behandeling van

de Wmk is gezegd. De evaluatie van de Wmk lijkt me daarvoor een beter geschikt moment.

2. De CDA-fractie vraagt of er niet sprake is van overdracht van verzekeringnemerschap van de werkgever naar de deelnemer, als de deelnemer besluit te shoppen op de pensioendatum. Tevens vraagt deze fractie of overdracht van verzekeringnemerschap kan plaatsvinden indien een deelnemer slaper wordt.

Indien een deelnemer besluit op pensioendatum te shoppen, wordt met het bereikte kapitaal bij een andere pensioenuitvoerder een periodieke uitkering ingekocht. In het kader van het contract van de deelnemer met deze pensioenuitvoerder, zou de deelnemer als verzekeringnemer kunnen worden beschouwd. Er kan evenwel niet gesproken worden van een overdracht van het verzekeringnemerschap dat de werkgever had met de oude pensioenuitvoerder, naar het verzekeringnemerschap van de werknemer met de nieuwe pensioenuitvoerder. Het contract van de deelnemer met de nieuwe pensioenuitvoerder regelt immers iets geheel anders dan het contract van de werkgever met de oude pensioenuitvoerder. De werkgever sluit een uitvoeringsovereenkomst in het kader van verwerving van pensioen, waarbij de deelnemer begunstigde is. De deelnemer sluit een contract met een nieuwe pensioenuitvoerder om ten behoeve van zichzelf een periodieke uitkering in te kopen op basis van een eerder opgebouwd kapitaal.

Overdracht van verzekeringnemerschap bij beëindiging van de deelneming vóór pensioendatum, is eveneens niet aan de orde. Immers, een gewezen deelnemer kan alleen kiezen tussen het achterlaten van de pensioenaanspraak bij de oude pensioenuitvoerder, danwel het overdragen van de pensioenaanspraken in het kader van waardeoverdracht naar de nieuwe pensioenuitvoerder.

3. In dezelfde memorie van antwoord geeft de minister aan dat de minister van Financiën heeft laten weten vooralsnog niet over te gaan tot aanpassing van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 inzake vrijwillige voortzetting van de pensioenregeling van zzp-ers gedurende 10 jaar, terwijl de minister eerder heeft aangegeven dat de fiscaliteit volgend moet zijn. Kan hieruit de conclusie getrokken worden dat voor zzp-ers, net als voor anderen een vrijwillige voortzetting gedurende drie jaar praktisch blijft, ondanks het aangenomen amendement en de opmerking van de minister dat de fiscaliteit volgend moet zijn?

In de memorie van antwoord is slechts de huidige stand van zaken ten aanzien van de fiscale faciliëring van vrijwillige voortzetting weergegeven. Daar werd immers ook naar gevraagd. Dat is echter niet meer dan een tussenstand. Op dit moment ben ik nog in overleg met mijn ambtsgenoot van Financiën. Dit overleg is erop gericht om tot een zo snel mogelijke aanpassing van de fiscale regelgeving te komen, in lijn met de bewoordingen van het amendement. Overleg is nodig, omdat de aanpassing van fiscale uitvoeringsbesluiten tot de verantwoordelijkheid van de minister van Financiën behoort. Wat betreft mijn opmerking dat de fiscaliteit volgend moet zijn, heb ik steeds het voorbehoud van budgettaire consequenties gemaakt. Daarop spitst genoemd overleg zich dan ook toe. Hieruit kan echter niet de conclusie worden getrokken dat voor zzp-ers, net als voor anderen, een vrijwillige voortzetting gedurende drie jaar definitief praktisch zal blijven.

4. Op bladzijde 11 van dezelfde memorie van antwoord wordt ingegaan op artikel 50, vijfde lid, van het wetsvoorstel voor de Pensioenwet.

Gesteld wordt dat het denkbaar is dat de premie voor de voortgezette dekking wordt omgeslagen over de actieve werknemers. Hoe ziet de minister dit bij een verzekerde regeling, zo vraagt de CDA-fractie. Is het de bedoeling dat via een algemene opslag op de premie solidariteit wordt gecreëerd tussen werknemers die na beëindiging van het dienstverband wel in de WW komen en werknemers die niet in de WW komen?

Ook bij rechtstreeks verzekerde regelingen kunnen de kosten die voortvloeien uit artikel 50, vijfde lid, worden betaald door een opslag op de premie waaraan alle actieve werknemers bijdragen. Daarmee ontstaat een solidariteit tussen de actieve werknemers met diegenen onder hen, die in de WW terecht komen.

5. Kan de minister bevestigen dat zowel de toetredingsleeftijd van 21 jaar als de wachttijd van 2 maanden ingaan een jaar na de inwerkingtreding van de Pensioenwet?

Ja, zie de bijlage bij de nota naar aanleiding van het verslag IPW (Kamerstukken II 2006/07, 30 655, nr. 7).

6. DGA's kunnen bij faillissement beschermd worden door artikel 986, vierde lid, boek 7 BW. Artikel 986 verwijst in het vierde lid naar verzekeringen waarbij de premies voor de heffing van de inkomstenbelasting in aanmerking konden worden genomen voor de bepaling van het belastbaar inkomen uit werk en woning. Tijdens de behandeling van boek 7 BW is indertijd gesteld dat: «De formulering «bij het bepalen van het belastbaar inkomen in aanmerking nemen» omvat zowel de aftrek als persoonlijke verplichtingen ingevolge de Wet op de inkomstenbelasting 1964 als de uitgaven voor inkomensvoorziening uit het wetsvoorstel voor de Wet inkomstenbelasting 2001». Kan de minister bevestigen dat pensioenverzekeringen, waarbij de pensioenpremies via de loonbelasting niet tot het loon worden gerekend, toch vallen onder artikel 986, zo vraagt de CDA-fractie.

Ik kan dit bevestigen.

7. De CDA-fractie vraagt of het verplicht opnemen van exit-bepalingen in contracten bij verzekeraars, niet betekent dat er een *recht* op collectieve waardeoverdracht is?

Artikel 24 van de Pensioenwet schrijft voor dat bij verzekeraars moet worden vastgelegd welke voorwaarden gelden bij beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst. Dat kan óók inhouden dat als voorwaarde geldt dat er geen collectieve waardeoverdracht kan plaatsvinden. Door voor te schrijven dat de exit-bepalingen in de uitvoeringsovereenkomst worden vastgelegd, wordt de transparantie groter en zullen werkgevers minder snel voor verrassingen worden gesteld. Daarnaast is in artikel 24 geregeld dat de belangen van de werkgever en de verzekeraar bij de exit-voorwaarden vanuit actuarieel en bedrijfseconomisch oogpunt op evenwichtige wijze worden gewaarborgd door rekening te houden met de overige voorwaarden, de gehanteerde tarieven en de winstdelingsvorm. Het ligt in de rede dat deze bepaling in een situatie waarin in de uitvoeringsovereenkomst collectieve waardeoverdracht niet mogelijk is gemaakt, zal inhouden dat de premie voor de werkgever lager is. Immers, de verzekeraar zal dan met zekerheid ook na afloop van het contract nog kunnen verdienen aan het betreffende contract. Door artikel 24 wordt voorkomen dat er sprake is van een onevenwichtige situatie ten nadele van de werkgever. Maar een expliciet recht op waardeoverdracht is niet gecreëerd.

Voorts wil de CDA-fractie graag een reactie krijgen op de brief van 30 november 2006 van de VB.

Informatieverschaffing door werkgever (pagina 23 memorie van antwoord Pensioenwet)

De regering is van mening dat een wettelijke precontractuele informatieverplichting van de werkgever, ook voor wat betreft het pensioen, niet nodig is.

Betekent dit dat de regering de mening is toegedaan dat een werkgever die in een arbeidsovereenkomst opneemt dat de werknemer gaat deelnemen aan een (verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenregeling op dat moment voldoet aan zijn informatieplicht? Of moet de werkgever bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst meer informatie verstrekken, mede gelet op het «goed werkgeverschap», zo vraagt de VB.

De VB meent dat de werkgever met een verwijzing in de arbeidsovereenkomst naar de opname in de (verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenregeling, onder vermelding van het pensioenfonds c.q. de vindplaats van het pensioenreglement, voldoet aan zijn informatieplicht.

Vooropgesteld zij, dat er geen «informatieplicht» bestaat voor een werkgever die overweegt een bepaalde persoon in dienst te nemen (precontractuele fase). Indien de arbeidsovereenkomst is gesloten, moet de werkgever uiterlijk een maand nadat de werknemer aan het werk is gegaan, de essentiële arbeidsvoorwaarden schriftelijk bevestigen. Dit is geregeld in artikel 7:655, eerste lid, BW. Het onderdeel in dit artikellid met betrekking tot het al of niet deelnemen in de pensioenregeling, is nader uitgewerkt in artikel 6 van de Pensioenwet. In de praktijk wordt vaak, zoals de VB beschrijft, in de arbeidsovereenkomst verwezen naar het pensioenreglement van het pensioenfonds. Er is geen aanleiding te veronderstellen, dat deze praktijk in strijd zou zijn met «goed werkgeverschap».

Startbrief (pagina 19 memorie van antwoord Pensioenwet)

Binnen drie maanden na aanvang van de verwerving van pensioenaanspraken moet de werknemer informatie ontvangen, onder andere over de inhoud van de basis pensioenregeling.

In het geval een werkgever diens werknemer niet tijdig heeft aangemeld bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds – dat wil zeggen niet bij aanvang van de arbeidsovereenkomst, ervan uitgaande dat de deelneming aan de pensioenregeling direct aanvangt –, vangt die driemaands-termijn dan aan op het moment van aanmelding, zo vraagt de VB.

In artikel 22 van de Pensioenwet is de verplichting van de werkgever neergelegd om de pensioenovereenkomst onmiddellijk nadat de werknemer op grond daarvan pensioenaanspraken gaat verwerven, bij een pensioenuitvoerder onder te brengen. Op grond van artikel 24 van de Pensioenwet zijn werkgever en pensioenuitvoerder gehouden om goede afspraken te maken, onder andere over de aanmelding van nieuwe werknemers bij de pensioenuitvoerder. Met deze bepalingen wordt beoogd zoveel mogelijk te voorkomen dat een werkgever een werknemer niet tijdig aanmeldt bij de pensioenuitvoerder. Indien dat onverhoopt toch mocht gebeuren, met als gevolg dat de werknemer met terugwerkende kracht in de pensioenregeling wordt opgenomen, zal de werknemer uiteraard zo snel mogelijk alsnog de startbrief dienen te ontvangen. Er is geen aanleiding om voor een dergelijke situatie het moment waarop de werknemer recht heeft op een startbrief uit te stellen.

Consequenties van premienalatigheid (pagina 15 memorie van antwoord Pensioenwet)

De regering wijst erop dat het UWV gehouden is de Werkloosheidswet (WW) correct uit te voeren.

De VB vraagt, of dan de conclusie juist is dat de correcte uitvoering van de WW betekent dat UWV onverkort het «nadeelsvereiste» toepast en dus een claim van een bedrijfstakpensioenfonds zal afwijzen. En dit omdat pensioenaanspraken niet worden gekort bij onbetaald gebleven pensioenpremie, waardoor de werknemer geen schade leidt.

Het is primair aan het UWV om in individuele situaties te bepalen tot welk resultaat een correcte uitvoering van de WW leidt. Zoals de regering al heeft opgemerkt in de memorie van antwoord bij het wetsvoorstel Pensioenwet (Kamerstukken I 2006/07, 30 413, nr. C, blz. 16), is er, nu de Pensioenwet op dit punt geen verandering brengt ten opzichte van de PSW, voor het UWV in de gewijzigde pensioenwetgeving geen aanleiding om tot bijstelling van het overnamebeleid te komen.

Consequenties van premie nalatigheid (pagina 13 en 14 memorie van antwoord Pensioenwet)

De VB onderschrijft de stelling van de regering dat wanbetaling niet op deelnemers kan worden afgewenteld; bedrijfstakpensioenfondsen dragen het wanbetalingrisico. De regering stelt vervolgens dat daarvan geen sprake hoeft te zijn bij «evidente gevallen van boze opzet».

De consequenties van de «boze opzet» van de werkgever, komen in eerste instantie voor rekening van de werknemer, zo stelt de VB. Fraudeleus handelen van de werkgever betekent immers dat de werknemer geen aanspraak op pensioen krijgt. De werknemer zal vervolgens de werkgever moeten aanspreken, omdat deze niet aan zijn wettelijke verplichtingen heeft voldaan. Hoe beoordeelt de regering dit, vraagt de VB. Het antwoord is te meer relevant nu ook fouten van de werkgever waar het gaat om het aanmelden van werknemers voor rekening van het pensioenfonds (b)lijken te komen. Ligt het niet voor de hand dat «boze opzet» al snel als een «fout» wordt bestempeld en moeten fouten van de werkgever niet gewoon voor rekening van de werkgever komen? Dit lijkt de VB alleszins redelijk.

Het uitgangspunt bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen is, anders dan de VB stelt, nu juist dat de werknemer *niet* de dupe wordt van «boze opzet» van de werkgever. De door de sector aangevraagde en verkregen verplichtstelling impliceert immers, dat alle werkgevers en alle werknemers in de branche wettelijk verplicht zijn in de pensioenregeling deel te nemen. Indien een werknemer – of zijn nabestaanden – zich bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds melden met het oog op het verkrijgen van een pensioenuitkering, hebben zij in principe dus recht op die uitkering, en zal het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds alsnog de betreffende werkgever – desnoods via een dwangbevel – tot premieafdracht kunnen dwingen. Zowel in geval de werkgever per abuis een werknemer niet heeft aangemeld, als in het geval dat de werkgever met opzet een werknemer niet aanmeldt, zal het pensioenfonds de rekening daarvan dus bij de werkgever neerleggen.

Samenwerkingsconvenant toezichthouders (pagina 34 memorie van antwoord Pensioenwet)

Het convenant tussen AFM en DNB betreft werkafspraken tussen de toezichthouders en het is daarom niet aan de sector om daarover inspraak te hebben, aldus de regering.

Waarom kan het samenwerkingsconvenant wel achteraf, al dan niet op grond van een wettelijke verplichting, worden getoetst en niet vooraf door middel van een consultatie, zo vraagt de VB. Over de begroting van de toezichthouder wordt wel vooraf overlegd met de sector. Door de sector te consulteren over bijvoorbeeld het toezicht op de prudentiële en informatieve aspecten rondom indexatie, kan een discrepantie in de regelgeving worden voorkomen (vergelijk de samenloop van de eis voor gladde vloeren vanwege hygiëne met die voor stroeve vloeren met het oog op de veiligheid).

Geregeld is dat toezichthouders afspraken maken over samenwerking. Er is geen verplichting om dit op te nemen in een convenant, hoewel dit wel voor de hand ligt.

Het convenant regelt de werkafspraken over de uitvoering van het toezicht en raakt direct de interne werkprocessen van de toezichthouders zelf. Het ligt niet in de rede om inspraak door onder toezicht gestelden te entameren over de interne werkprocessen van de toezichthouder. De toezichthouders hebben aangegeven open te staan om de gevolgen van de taakverdeling te bespreken.

De vergelijking met de begroting gaat mank, omdat de begroting directe gevolgen heeft voor de kosten van het toezicht. Inspraak op de werkprocessen zal de kosten niet direct wijzigen.

Schadevergoeding (pagina 35 memorie van antwoord Pensioenwet)

De regering schuift een oordeel over de vraag voor wiens rekening de kosten komen in het geval de toezichthouder een onder toezichtstaande instelling een schadevergoeding moet voldoen voor zich uit.

De VB stelt het op prijs indien uw Kamer de regering oproept dergelijke kosten niet laste van de sector te laten komen.

Het is aan uw Kamer om hierop te reageren.

Vrijwillige voortzetting zzp-ers naar 10 jaar (pagina 4 MvA IPW)

De termijn gedurende welke de pensioenregeling vrijwillig kan worden voortgezet, wordt verlengd van drie naar tien jaar en dat ingevolge amendement 75. VB was geen voorstander van het op dit punt wijzigen van artikel 49 PW. Maar dat neemt niet weg dat het ons bevreemdt, dat de fiscale ondersteuning van de termijnverlenging vooralsnog achterwege blijft. De termijnverlenging is nu een «dode letter».

Op de fiscale faciëring van de verlengde voortzetting is in het eerste gedeelte van deze brief, onder punt 3, al ingegaan.

Keuzerecht van artikel 55 Pensioenwet (pagina 3 MvA IPW)

Het amendement 85 beoogt de positie van nabestaanden te verbeteren. Dat is volgens de indieners noodzakelijk omdat zich «een verschuiving heeft voorgedaan van een partnerpensioen op kapitaalbasis naar partnerpensioen op een risicobasis». Bij beëindiging van de deelname, heeft de nabestaande dan geen recht meer op pensioen.

Deze nuance komt in de tekst van artikel 55 PW niet terug. Ligt het niet voor de hand dat het, met het amendement geïntroduceerde, keuzerecht (het omruilen van ouderdoms- in partnerpensioen) wordt beperkt tot het partnerpensioen dat op risicobasis is verzekerd, zo vraagt de VB. De pensioenuitvoerder is gehouden het keuzerecht aan te bieden, ook wanneer de pensioenregeling al een vaste verhouding van 100:70 tussen

ouderdoms- en partner-pensioen kent. Het aanbod is dan eigenlijk zonder betekenis. De VB is benieuwd hoe uw Kamer en de regering dit beoordelen.

Zoals de regering in de memorie van Antwoord op de Pensioenwet (Kamerstukken I 2006/07, 30 413, nr. C, blz. 42) al heeft opgemerkt, beoogt het amendement naar de mening van de regering niet om deze uitruilmogelijkheid te beperken tot situaties waarin het partnerpensioen op risicobasis verzekerd is. Ook indien het partnerpensioen op kapitaal-dekkingsbasis verzekerd is, kan de deelnemer er behoefte aan hebben een deel van zijn ouderdomspensioen uit te ruilen voor een hoger partnerpensioen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus