



mr. drs. C. Dekkers MFP CFP®
Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator

Met ingang van 1 januari 2025 vervalt de verplichtstelling voor de Rijn- en binnenvaart. Sociale partners geven aan dat een nieuwe collectieve pensioenregeling gesloten is. Deelname is vrij. Ook is het mogelijk dat werkgever en werknemer andere pensioenafspraken maken. Maar in hoeverre is de werkgever vrij zelf te bepalen welke regeling deelnemers krijgen nadat de verplichtstelling is geëindigd?

Gevolgen van het vervallen van de verplichtstelling Bpf Rijn en Binnenvaart

DE HUIDIGE PENSIOENREGELING

Deelnemers die onder de verplichtstelling van Rijn- en Binnenvaart vielen, bouwden pensioen op in een uitkeringsovereenkomst. Voor de middelloonregeling is een totale doorsneepremie verschuldigd van 22,5% van de pensioengrondslag. De eigen bijdrage voor de deelnemer bedraagt 7,5%. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,16% en het partnerpensioen is 70% van het ouderdomspensioen. De AOW-franchise is € 20.935 (2024).¹ Meer informatie over de pensioenregeling is te vinden op: <https://www.rijnenbinnenvaartpensioen.nl>

De verplichtstelling

Op 24 augustus 2021 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart per 1 januari 2025 volledig in te trekken.² Bij de pensioenregeling kwam de representativiteit van de sociale partners na twee toetsingen, in 2018 en 2020, niet boven de 50% uit.³ Het gevolg is dat de verplichtstelling is ingetrokken.⁴ Werkgevers in de Rijn- en Binnenvaart kunnen er vervolgens samen met hun werknemers voor kiezen of zij ook na 1-1-2025 blijven deelnemen aan deze nieuwe pensioenregeling. Zo ja, dan kunnen zij de pensioenopbouw van hun werknemers gewoon laten doorlopen. Een werkgever kan er vanaf die datum ook zelf voor kiezen de pensioenopbouw vanaf 1-1-2025 bij een andere pensioenuitvoerder in een

andere regeling onder te brengen.⁵ Het gaat om een vrijwillige regeling, meldt Pensioenpro.

“U hebt de vrije keuze wat u afsprekt en waar u dit onderbrengt. Maar u kunt u ook gebruik maken van de pensioenregeling die Vakbond Nautilus en werkgeversorganisatie Koninklijke Binnenvaart Nederland samen afspreken, en de uitvoerder die zij hiervoor aandragen. Of deze pensioenregeling past bij de afspraken die u met uw werknemers maakt, is ter beoordeling aan uzelf”.⁶

Ook de werknemersorganisatie Nautilus meldt dat werkgever en werknemer zelf afspraken kunnen maken: “Als er geen verplichting meer is, moet iedere werkgever samen met zijn medewerkers kunnen kiezen voor de vorm en de wijze van opbouw van dit pensioen”.⁷

Collectieve pensioenregeling Aegon

De sociale partners, Koninklijke Binnenvaart Nederland voor de werkgevers en Nautilus voor de werknemers, hebben voor de Rijn- en binnenvaartsector een collectieve premiereregeling ont-

Eerbiedigende werking niet mogelijk voor pensioenregeling Rijn- en Binnenvaart

1 Pensioenreglement stichting bedrijfspensioenfonds voor de rijn- en binnenvaart geldend vanaf 1 januari 2023.

2 Persbericht einde verplichtstelling, 14 augustus 2021.

3 Verplichtstelling pensioen rijn- en binnenvaart vervalt, Pensioenpro, 25 augustus 2021.

4 Zie over intrekking, M. Heemskerk, R. van Lieshout, “Intrekking van de verplichtstelling, wanneer mag het of moet het”, TPV 2023/12.

5 Verplichtstelling pensioen rijn- en binnenvaart vervalt, Pensioenpro, 25 augustus 2021.

6 <https://www.rijnenbinnenvaartpensioen.nl/veelgestelde-vragen/veelgestelde-vragen-van-werkgevers-over-de-toekomst-van-het-fonds/>.

7 Binnenvaartnieuws, Nautilus, September-Oktober 2021.

wikkeld die is ondergebracht bij Aegon Cappital. Deze pensioenregeling is een vlakke premiereregeling. De premie is net als bij de verplichte middelloonregeling bij het fonds 22,5% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage is 1/3. Hoewel de premie voor de werkgever gelijk is, en de overgang budgetneutraal lijkt te zijn, moet de werkgever beseffen dat door het vervallen van de doorsneepremie deelnemers of groepen erop achteruit kunnen gaan. Nu sociale partners geen afspraken hebben gemaakt over het invaren zal de werkgever geconfronteerd kunnen worden met deelnemers die hun pensioengemis gecompenseerd willen hebben. Nu de buffers hier niet voor gebruikt kunnen worden kan dit kostenverhogend werken.

Aegon Cappital meldt dat het binnen de collectieve regeling mogelijk is voor een lagere vlakke premie te kiezen. De minimale premie bedraagt 17,5%. Werkgevers die met werknemers andere afspraken maken en niet willen deelnemen in het collectief kunnen bij Aegon Cappital terecht. Ook kan de werkgever kiezen voor een andere pensioenuitvoerder.

Transitieplan

Werkgevers die voor Aegon Cappital kiezen dienen volgens Aegon een transitieplan in te dienen. Het transitieplan is volgens de wet verplicht als de werkgever:

- op 30 juni 2023 een pensioenovereenkomst heeft;
- deze pensioenovereenkomst wordt gewijzigd naar een vlakke premieovereenkomst; en
- er geen gebruik wordt gemaakt van het overgangsrecht, bedoeld in artikel 220 e WTP.⁸

Onduidelijkheid of transitieplan nodig is

Duidelijk is dat geen gebruik kan worden gemaakt van de eerbiedigende werking van artikel 220 e WTP voor werkgevers die op 30 juni 2023 deelname aan het pensioenfonds Rijn- en Binnenvaart. De eerbiedigende werking geldt alleen voor werkgevers die tijdig een pensioenregeling hebben conform het progressieve premiesysteem. Hiervan is sprake als de werkgever een premieovereenkomst heeft met een met de leeftijd oplopend premiepercentage (premiestaffel) of een uitkeringsovereenkomst met de leeftijd oplopend premiepercentage ondergebracht bij een verzekeraar,

zoals de middelloonregeling of eindloonregeling. Het overgangsrecht kan wel van toepassing zijn op gedispenseerde regelingen waarvan de middelloonregeling is ondergebracht bij een verzekeraar.

Keuzevrijheid werkgever

De vraag die werkgevers en pensioenadviseurs hebben is hoeveel vrijheid de werkgever nu heeft bij het invullen van de nieuwe pensioenregeling. Zoals eerder beschreven hebben sociale partners een collectieve voorkeursregeling afgesproken die is ondergebracht bij Aegon Cappital, waaraan deelname niet verplicht is en het zelfs mogelijk is voor de werkgever om met zijn werknemers ook andere pensioenafspraken te maken en/of een andere pensioenuitvoerder te kiezen.

Hoewel er geen verplichte pensioenregeling meer geldt op grond van de verplichtstelling, betekent dit niet dat de huidige pensioenregeling voor de werknemers vervalt. In de arbeidsovereenkomst is wellicht een pensioen overeengekomen dat ondanks het vervallen van de verplichtstelling, zal moeten worden nagekomen. Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarbij de pensioenregeling die voortvloeit uit de verplichtstelling geïncorporeerd is in de arbeidsovereenkomst. Een andere vraag is of de pensioenovereenkomst door het beëindigen van de verplichtstelling vervalt. Wellicht is sprake van nawerking, zoals we dit kennen bij de wcao.

In artikel 2 lid 2 PW is opgenomen dat als de werkgever en werknemer geen afspraken hebben gemaakt over pensioen maar er wel sprake is een verplichtstelling, er sprake is van een fictieve pensioenovereenkomst. Het is dan wellicht verdedigbaar dat de werkgever die bestaande pensioenovereenkomst moet voortzetten of direct wijzigt naar een vlakke premiereregeling met compensatie voor de deelnemers die er in hun pensioenopbouw op achteruit gaan.

Bij deze interpretatie zal de werkgever een transitieplan moeten maken, hetgeen Aegon Cappital ook eist. Ook werkgevers die een ondernemings-cao hebben kunnen pensioenafspraken hebben gemaakt die ondanks het vervallen van de verplichtstelling moeten worden nagekomen. In een cao die algemeen verbindend is verklaard mogen geen bepalingen staan over pensioen. Dit geldt dus niet voor de cao die niet algemeen verbindend is. Pensioenafspraken gelden dan alleen voor partijen die zich hebben geconformeerd aan de cao.

Aan de andere kant kan de werkgever wellicht betogen dat de pensioenovereenkomst van rechtswege is geëindigd. De sociale partners hebben de verplichtstelling beëindigd en daarmee is artikel 2

8 Art. 150 b PW.

lid 2 PW niet langer van toepassing. Doordat sociale partners deze afspraak hebben gemaakt hebben werknemers indirect ingestemd met de wijziging. Van enige nawerking is dan geen sprake. Sociale partners melden immers dat partijen het recht hebben nieuwe afspraken met elkaar te maken. Tenzij de afspraken over de pensioenregeling in de arbeidsovereenkomst ‘onjuist’ zijn vastgelegd. Hier kunnen werkgevers wellicht de stelling innemen dat sprake is van een nieuwe pensioenregeling nu de bestaande pensioenregeling niet door de werkgever wordt gewijzigd. Deze is immers niet door de werkgever toegezegd. In deze situatie kan de werkgever betogen dat geen transitieplan is vereist.

Netto profijtmethode

Is het transitieplan verplicht, dan zal de werkgever de transitie-effecten inzichtelijk moeten maken volgens de netto profijtmethode. Deze lastige berekening wordt door de meeste pensioenuitvoerders ‘nog’ niet ondersteund. Een netto profijtmethode is wettelijk verplicht als de werkgever van een uitkeringsovereenkomst overstapt naar een vlakke premieregeling. In de markt wordt vanuit pensioenadviseurs de vraag gesteld of het mogelijk is eerst de stap te zetten naar een premiestaffel oude stijl en dan de overstap te maken naar een vlakke premieregeling Wtp. Het aanbieden van een premiestaffel conform artikel 38r Wet loonbelasting is niet mogelijk omdat de eerbiedigende werking voor werkgever aangesloten bij een pensioenfonds van artikel 220e PW ontbreekt.

Is het mogelijk voor deze groep werkgevers eerst de overstap te maken naar een premiestaffel oude stijl? Zo ja, dan wordt de overstap naar de vlakke premie gemaakt vanuit een premieregeling en dan geldt de bruto-profijtmethode. Deze dubbele exercitie is vrij kostbaar en zal daarom niet door veel werkgevers overwogen worden. Ook op de vraag of deze exercitie kan, is geen eenduidig antwoord te geven. Zo is in de Pensioenwet opgenomen dat zolang de overstap naar een vlakke premie niet is gemaakt, de huidige bepalingen uit Pensioenwet en Wet op de loonbelasting van toepassing blijven.⁹ Nieuwe pensioenregelingen moeten direct voldoen aan het nieuwe fiscale kader van de Wtp, zo staat in de parlementaire geschiedenis:

“Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat het in de transitieperiode wel mogelijk is om bestaande regelingen aan te passen binnen de bestaande wettelijke kaders, zoals bijvoorbeeld het aanpassen van het opbouwpercentage van een uitkeringsovereenkomst; het overstappen op een andere premiestaffel in een premieovereenkomst of een aanpassing van de dekking van het nabestaandenpensioen. Het huidige wettelijke kader

voor pensioenregelingen, waaronder het fiscale kader, blijft tot uiterlijk 2027 van toepassing”.¹⁰

Tweetrapswijziging ligt niet voor de hand

In het voorgaande voorbeeld wordt niet vermeld dat het mogelijk is om van een uitkeringsovereenkomst over te stappen naar een premieovereenkomst. Daarmee lijkt het niet mogelijk. Maar geheel duidelijk is het niet. “Voor al bestaande pensioenovereenkomsten die op het tijdstip van inwerkingtreding zijn ondergebracht bij een pensioenuitvoerder ligt dit anders. Tot het moment dat de pensioenuitvoerder overgaat op uitvoering van de gewijzigde pensioenovereenkomsten blijft (voor een deel) oud recht van toepassing. In de transitiefase na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel kunnen pensioenuitvoerders op verschillende tijdstippen de transitie afronden en overstappen op het nieuwe systeem. Er zullen dus situaties zijn in die periode waarop (deels) de oude regels van toepassing zijn en situaties waarop alleen de nieuwe regels van toepassing zijn”.¹¹

Zolang de werkgever nog niet overgaat naar een vlakke premie lijkt het mogelijk de pensioenregeling te wijzigen zolang deze blijft voldoen aan het ‘oude’ fiscale kader van hoofdstuk IIB van de loonbelasting:

“Ter verduidelijking wordt opgemerkt dat het ook mogelijk is om een op 31 december 2022 bestaande pensioenovereenkomst waarin een uitkeringsregeling met een met de leeftijd oplopend premiepercentage ondergebracht bij een verzekeraar is toegezegd, in eerste instantie te wijzigen in een premieregeling met een staffel en nabestaandenpensioen op basis van het huidige (fiscale) stelsel. Waarna later (maar voor 2027) de keuze kan worden gemaakt voor het overgangsrecht progressieve premies of de transitie naar een pensioenregeling met een vlakke premie (waarbij moet worden voldaan aan de transitievereisten). Een reeds bestaande uitkeringsregeling wordt dan in twee stappen omgezet in een premieregeling op basis van het nieuwe fiscale kader”¹²

Op grond van deze toelichting lijkt het mogelijk dat een middel-loonregeling eerst wordt omgezet in een premiestaffel oude stijl,

9 Art. 220i PW.

10 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 257.

11 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, 3, p. 423.

12 Kamerstukken II, 36 067, 11, p. 80.

en dat dan later de keuze gemaakt kan worden of de werkgever gebruikmaakt van de eerbiedigende werking of een vlakke premie. De enige kanttekening die hier gemaakt kan worden is dat in dit voorbeeld de omzetting plaatsvindt van een progressief premiesysteem naar een progressief premiesysteem. Dit voorbeeld maakt de minister echter niet. Uitgaande van artikel 220i PW, bovenstaande uitleg en het voorbeeld dat de minister geeft, van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst, lijkt de tweetrapswijziging mogelijk.

Conclusie

Het intrekken van de verplichtstelling voor het Bpf Rijn- en Binnenvaart biedt mogelijkheden voor de werkgever om in overleg te gaan met de werknemers over een andere pensioenregeling. Of sprake is van een nieuwe pensioenregeling of van het wijzigen van de bestaande pensioenregeling al dan niet in combinatie met een transitieplan, is op voorhand niet te zeggen. De werkgever doet er goed aan hier niet lichtzinnig mee om te gaan. Voor je het weet loop je tegen een juridische procedure aan voor het onjuist wijzigen van de pensioenregeling.



Floreren op het werk: De Kracht van Werkgeluk



Het boek beschrijft de kracht van werkgeluk en biedt praktische inzichten, tips en interviews met experts. Het belicht zowel het perspectief van medewerkers als dat van organisaties, en biedt concrete stappen en tools om werkgeluk te verkennen, implementeren en verankeren in bedrijfsprocessen. Ontdek hoe je een aantrekkelijke werkgever wordt waar medewerkers floreren en met plezier bijdragen.

Bestel nu op: vakmedianetshop.nl

