



**COVID-19**

**FAQ | Pensioenregelingen en premiebetalingen**

De huidige coronacrisis heeft grote gevolgen voor de pensioenregelingen. Werkgevers komen niet uit met hun loonkosten en willen de pensioenpremies uitstellen. Is hier een oplossing voor?

Ja, de NOW-regeling biedt in principe compensatie voor de pensioenpremie (naar rato van de omzetsdaling). Deze subsidieregeling is gebaseerd op het loon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. Het UWV hanteert omwille van de uitvoerbaarheid voor het UWV voor alle bedrijven een gelijke forfaitaire opslag van 30 procent.

De vraag is in hoeverre de vaste opslag dekkend zal zijn voor de werkgeverslasten. Nu de werkgeverslasten bestaan uit verschillende onderdelen, die qua omvang verschillen per werkgever, is het antwoord op deze vraag nog niet duidelijk. Onder de werkgeverslasten vallen onder andere pensioenpremies (zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel), vakantiegeld, WW-premie en premie Zorgverzekeringswet. De praktijk zal moeten uitwijzen in hoeverre de 30% voldoende zal zijn om al deze kosten te compenseren, en dit zal per sector of werkgever verschillen. De vraag is natuurlijk welke loonkosten de werkgever eerst betaalt vanuit de NOW regeling. De werkgever zou kunnen denken: ik betaal eerst alle andere kosten, maar voor pensioen heb ik uitstel, dus dat laat ik even achterwege.

Wat gebeurt er als de NOW-compensatie niet voldoende blijkt te zijn?

### **Optie 1 | Afwijking van regeling binnen het wettelijk kader; strikte normen op termijnen**

- Premie uitstel wordt verleend door pensioenuitvoerders, maar dat zal niet geregeld zijn in de contracten tussen pensioenuitvoerder en de werkgevers. Het gaat dus echt om de coulance binnen de mogelijke rek die artikel 26 Pensioenwet biedt voor de uiterste betalingstermijn.
- Deze wettelijke termijn is maximaal twee maanden na afloop van de maand waarop de premie betrekking heeft bij maandelijks premiebetaling op basis van de werkelijke salarissom en één maand na ieder kwartaal waarop de premie betrekking heeft, bij kwartaalpremiebetaling.
- Verschillende pensioenfondsen hebben de betalingstermijn op de premienota verlengd naar het wettelijke maximum. Naar verwachting zal een deel van de bedrijven pas na deze wettelijke maximum betalingstermijn geld uit de NOW-regeling krijgen. Hier is dus voorzichtigheid gepast.
- Pensioenfondsen en verzekeraars kunnen ervoor kiezen dat sommige incasso en rentekosten niet worden doorberekend aan de klant. Hun uitvoeringskosten zullen hierdoor stijgen. Dit is echter ruimte die zij mogen geven, zolang de wettelijke premiebetalingstermijnen maar in acht worden genomen.

### **Optie 2 – Coulance bieden in de vorm van uitstel van betaling; wat betekent dat?**

- Het ligt voor de hand dat werkgevers om uitstel van betaling gaan vragen. Hier dient extra oplettendheid te worden betracht!
- Dit is ten eerste in strijd met de Pensioenwet en bedrijven lopen een risico als uitkeringen uit de NOW regeling worden aangevraagd. Hoewel een direct relatie tot betaling van NOW en de betalingstermijnen uit de Pensioenwet niet zijn geregeld in de NOW regeling is het niet uitgesloten dat het UWV hier op zal gaan toezien en dat pensioenuitvoerder in dat geval geen uitstel van betaling toe zullen staan (kunnen staan).
- Voor pensioenfondsen waarbij meerdere werkgevers zijn aangesloten wordt de solidariteit in de regeling negatief beïnvloed als een aantal werkgevers de premie niet betaalt en de andere werkgevers wel.

- Voor pensioenfondsen geldt daarbij dat artikel 135 lid 1 sub a Pensioenwet relevant wordt. Uitgangspunt is dat de waarden uitsluitend worden belegd in het belang van de aanspraak- en de pensioengerechtigden. Er wordt dus — anders dan bij art. 105 lid 2 Pensioenwet — niet gelet op de positie van de werkgever. De aangehouden waarden mogen in de regel niet voor andere doeleinden worden gebruikt dan ter verstrekking van pensioenuitkeringen. In geval van uitstel van betalingen wordt deze regel overtreden. Er wordt namelijk geïnvesteerd in werkgevers, wat niet zonder meer is toegestaan.

Ook wordt er indirect een lening verstrekt aan werkgevers, immers “Je mag later betalen, we schrijven het op”. Dit dient een pensioenfonds in zijn ‘boekhouding’ te vermelden.

### **Optie 3 – Tijdelijk minder premie betalen; hoe werkt dat?**

De vraag die zich voor kan doen is of het mogelijk is om op een andere manier tijdelijk minder premie te betalen zonder dat de eerder genoemde wettelijke bepalingen worden overtreden.

Kan er bijvoorbeeld een beroep worden gedaan op een betalingsregeling?

Daarvoor biedt artikel 12 Pensioenwet (premiebetalingsvoorbehoud) een mogelijkheid. Een beroep op het betalingsvoorbehoud is echter alleen mogelijk bij ingrijpende omstandigheden. De werkgever kan hier een beroep op doen en tijdelijk minder premie betalen als hij dat in de pensioenovereenkomst met zijn werknemers is overeengekomen en als de pensioenuitvoerder bereid is hier gehoor aan te geven. Wij wijzen erop dat in alle documenten die betrekking hebben op de pensioenregeling hierin moet zijn voorzien (pensioenbrief, pensioenovereenkomst, pensioenreglement en uitvoeringsovereenkomst). Omdat het beroep op dit voorbehoud is overeengekomen met de werknemers hoeft er geen goedkeuring van de ondernemingsraad of de werknemers verkregen te worden om hier tijdelijk gebruik van te kunnen maken.

Zoals hierboven al aangegeven moet het daarbij wel gaan om een ingrijpende wijziging van omstandigheden: lees daadwerkelijk financieel onvermogen. Hier kan dus wel discussie over gaan ontstaan.

Slechts de werkgeverspremie kan bij beroep op een betalingsvoorbehoud (tijdelijk) verminderd of stopgezet worden. De werknemerspremie die van het loon wordt ingehouden dient altijd betaald te worden.

De pensioenregeling an sich wordt in dit geval niet aangepast met dit beroep op het betalingsvoorbehoud. Uiteraard zal de pensioenuitvoerder maatregelen treffen ten aanzien van de toe te kennen pensioenaanspraken die met de verminderde premie ingekocht/ gerealiseerd kunnen worden. Wanneer de ingrijpende wijziging van omstandigheden ophoudt aanwezig te zijn dient de werkgever in principe weer de volledige werkgeversbijdrage in de pensioenpremie af te gaan dragen aan de pensioenuitvoerder.

Overigens kan van deze mogelijkheid geen gebruik worden gemaakt als een bedrijfstakpensioenfonds de uitvoerder van de pensioenregeling is.

### **Optie 4 – Pensioenregeling versoberen: lange termijn aanpassing kent meer medezeggenschapsvereisten**

Artikel 19 Pensioenwet voorziet de mogelijkheid voor de werkgever om de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer te wijzigen indien de bevoegdheid daartoe schriftelijk in de pensioenovereenkomst is opgenomen. Daarnaast moet er sprake zijn 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.

Hier zijn meer zorgvuldigheidsnormen aan de orde dan bij optie 3. In dit geval moet er vooral een belangenafweging worden gemaakt tussen de belangen van de werkgever (overall) en de belangen van de werknemer. In deze crisissituatie kan het zich voordoen dat het wijzigen van de pensioenregeling een gerechtvaardigd belang is om het voortbestaan van de onderneming te realiseren. Daar moet echter wel een onderbouwing voor worden gegeven. Echter indien de werkgever een beroep kan doen op de noodmaatregel en de forfaitaire 30 % regeling toereikend is om ook de totale pensioenpremie te blijven voldoen, dan is er waarschijnlijk geen sprake van een zwaarwichtig belang voor het wijzigen van de pensioenovereenkomst.

In tegenstelling tot optie 3 wordt de pensioenregeling daadwerkelijk naar de toekomst toe aangepast (lees versoberd). De al opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten kunnen niet naar beneden toe worden bijgesteld. De aanpassing van de regeling werkt alleen naar de toekomst toe.

Ook hier moet de mogelijkheid om zich te beroepen op deze bepaling in documenten zijn vastgelegd. Een dergelijk eenzijdig wijzigingsbeding kan alleen schriftelijk worden gemaakt. Daarnaast is voor het doorvoeren van deze aanpassing in de pensioenregeling (hoewel contractueel vastgelegd en eenzijdig richting werknemers in te roepen) wel de goedkeuring van de ondernemingsraad vereist. Zorgvuldigheid moet dus worden betracht en de termijn die van toepassing is voor een instemmingsaanvraag en overleg met de ondernemingsraad moet opgevolgd worden. Daarmee zijn de belangen van de werknemers gewaarborgd en kan van dit middel niet lichtzinnig gebruik worden gemaakt.

### **Wat HVG Law voor u kan doen**

Het nieuwe Coronavirus raakt Nederland hard. Ons gespecialiseerde team staat klaar om u te helpen alle uitdagingen het hoofd te bieden in deze ingrijpende en heftige tijden.

Wij begrijpen wat u overkomt en denken mee. Met praktische adviezen en oplossingen ontzorgen wij u op juridisch gebied.

### **COVID-19 helpdesk**

Onze helpdesk is bereikbaar via:  
[info@hvglaw.nl](mailto:info@hvglaw.nl)



**Nicolette Opdam**  
**Partner | Advocaat Financial services**  
E: [nicolette.opdam@hvglaw.nl](mailto:nicolette.opdam@hvglaw.nl)  
T: 06 29 08 46 67



**Bianca van Tilburg**  
**Associate Partner | Financial services**  
E: [bianca.van.tilburg@hvglaw.nl](mailto:bianca.van.tilburg@hvglaw.nl)  
T: 06 29 08 38 12

#### **Over HVG Law**

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.