

Het belang van een tijdige overstap op de Wtp

Maart 2026

De tijd dringt. Alle pensioenregelingen in Nederland moeten uiterlijk 1 januari 2028 voldoen aan de eisen van de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Hoewel 2028 nog ver weg lijkt, duurt het aanpassen van een pensioenregeling doorgaans zes tot achttien maanden. Daarnaast willen pensioenfondsen en verzekeraars al voor oktober 2027 duidelijkheid hebben. Zij geven aan dat er na 1 oktober 2027 geen tijd meer is om administraties in te regelen. Als de werkgever niet op tijd start, kan het zijn dat de pensioenregeling straks niet meer aan de wet voldoet. Dit heeft vervelende financiële en juridische gevolgen voor de organisatie én werknemers.

De pensioenveranderingen raken werknemers

De Wtp verandert niet alleen de techniek achter pensioen, maar heeft ook direct effect op de financiële toekomst van werknemers. Zij nemen straks deel aan een andere pensioenregeling. Dat betekent een nieuwe pensioenpremie, andere manieren van pensioen opbouwen en variabele pensioenresultaten. Vooral voor werknemers die al langer in dienst zijn kan de overstap nadelige gevolgen hebben. Als dat het geval is, hebben zij recht op passende compensatie.

Het nabestaandenpensioen verandert ook onder de Wtp. Dat heeft invloed op de bescherming van gezinnen van een werknemer bij overlijden. Het is belangrijk dat keuzes omtrent het nabestaandenpensioen goed aansluiten bij de samenstelling van het personeelsbestand en bij de belangen van de werknemers die de OR vertegenwoordigt.

Pensioen is na loon de belangrijkste arbeidsvoorwaarde. Een werkgever kan deze arbeidsvoorwaarde niet zonder instemming van de OR en individuele werknemer wijzigen, behalve wanneer hij een zwaarwegend belang heeft dat zwaarder weegt dan het belang van de werknemers.

Uitstel kan grote gevolgen hebben

Als de werkgever te laat start, lopen werknemers risico. De verzekeraar kan de regeling **'fiscaal onzuiver'**

verklaren als deze niet op tijd is aangepast. De uitvoering stopt dan. Voor werknemers is dat bijzonder ingrijpend: zij moeten in dat geval belasting betalen over de volledige waarde van hun eerder opgebouwde pensioen. Bedragen kunnen oplopen tot vele tienduizenden euro's.

Ook de verzekeringen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid vervallen zodra de uitvoering van de pensioenregeling stopt. De arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen van de werkgever blijven echter wel bestaan. Dit betekent dat werknemers recht blijven houden op een pensioenregeling die niet meer bestaat of niet meer verzekerd is. Wanneer een werknemer overlijdt of arbeidsongeschikt raakt, kan dat grote financiële gevolgen hebben voor het gezin van de werknemer. De werknemer of de nabestaanden kunnen daarnaast de werkgever aansprakelijk stellen. Dat kan vervelende financiële gevolgen met zich meebrengen voor de onderneming.

Ongeveer 1,8 miljoen werknemers bouwen pensioen op via een verzekeraar of premiepensioeninstelling, en niet via een pensioenfonds. In die gevallen bepaalt de werkgever zelf de pensioenregeling, omdat er geen cao-afspraken of verplicht bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is. Hierdoor heeft de OR op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht.

Wat is de rol van de OR?

Als ondernemingsraad bent u de stem van de werknemers. De pensioentransitie is een van de belangrijkste momenten waarop u uw rol ten volle kunt en moet benutten. De werkgever is volgens artikel 31 lid 1 Wet op de ondernemingsraden

gehouden de OR tijdig te betrekken. De uiteindelijke keuzes kunnen namelijk uitsluitend met instemming van de OR worden doorgevoerd. Dat betekent dat u volledig en helder geïnformeerd moet worden over:

- De inhoud van de nieuwe pensioenregeling;
- De (mogelijke) financiële gevolgen voor werknemers;
- De hoogte en vorm van eventuele compensatie;
- De risico's die werknemers lopen als er niet tijdig wordt gehandeld; en
- De manier waarop werknemers worden geïnformeerd.

De OR heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden recht op deskundige ondersteuning om ervoor te zorgen dat de pensioenregeling eerlijk en goed uitvoerbaar is. Dit geeft de OR de mogelijkheid om het voorstel van de werkgever kritisch te beoordelen en te zorgen dat werknemers niet worden benadeeld.

Wat kan de OR nú doen?

Voor een zorgvuldig proces is het belangrijk dat de OR duidelijk aangeeft welke stappen nodig zijn. Vraag de werkgever om samen te starten met het opstellen van een tijdlijn voor het hele traject. Neem hierin de momenten waarop de OR betrokken is mee.

Ook is het belangrijk om inzicht te krijgen in de gevolgen voor werknemers en in de berekeningen die horen bij eventuele compensatie. Door vroeg in het proces betrokken te zijn, stuurt de OR samen met de werkgever op evenwichtige keuzes die in het belang zijn van de werknemers en organisatie.

Communicatie naar werknemers is ook een belangrijk aandachtspunt. Werknemers moeten tijdig weten wat er verandert en wat dit voor hen betekent. De OR vervult hierin een toetsende en coördinerende rol, zodat de communicatie begrijpelijk en volledig is.

Hoe kan Montae & Partners de OR ondersteunen?

Wij staan u bij in het proces. Bijvoorbeeld met:

- Het beoordelen van voorstellen van de werkgever;
- Het toetsen van compensatieberekeningen;
- Het voorbereiden van vragen en aandachtspunten voor overleg;
- Het geven van juridische ondersteuning bij het instemmingsproces;
- Het communiceren richting werknemers.

Door nu te starten, zorgt de organisatie ervoor dat zij tijdig voldoet aan de wet en dat de pensioenregeling toekomstbestendig wordt vormgegeven. Zo blijven werknemers beschermd.

 info@montaepartners.nl

 www.montaepartners.nl

