

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Aansluiting bij pensioenfondsen is lang niet altijd een vrije keuze

Het Nederlandse pensioenstelsel kent drie pijlers: de uitkering van de Algemene Ouderdomswet (AOW), het aanvullend pensioen via een werkgever en het pensioen dat de werknemer zelf regelt. De tweede pijler, het aanvullend pensioen, is voor organisaties vaak een verplichte regeling op basis van een 'verplichtstellingsbesluit'. Wat houdt dit precies in? En waarom moet u regelmatig hierop een check uitvoeren?

De tekst van een verplichtstellingsbesluit bepaalt of uw organisatie verplicht is om zich aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds (BPF). Zo'n besluit wordt door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid genomen op aanvraag van samenwerkende werkgeverspartijen en vakbonden. Het verplichtstellingsbesluit heeft als doel om te voorzien in een collectieve (basis)pensioenregeling binnen een branche, waardoor werknemers verzekerd zijn van een goed pensioen en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen.

Werkingsfeerbepaling

Om te bepalen of u onder de werkingssfeer van een verplichtstellingsbesluit valt en zich dus aan dit besluit moet houden, kijkt u naar de zogeheten werkingssfeerbepaling in dit besluit. Daarin is gedefinieerd welke bedrijfsactiviteiten onder de verplichtstelling vallen en onder welke voorwaarden u verplicht bent om deel te nemen. Ook staat hierin uitgewerkt welke werknemers moeten worden aangemeld bij het BPF.

Aanmelden

Als uw organisatie onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld BPF valt, bent u

verplicht om het pensioenreglement van het betreffende pensioenfonds na te leven. U moet dan onder meer de werknemers aanmelden bij het BPF en de hoogte van het inkomen van de werknemers doorgeven, zodat het BPF de hoogte van de pensioenpremies kan berekenen. Aansluitend geldt voor uw organisatie de verplichting om de pensioenpremies af te dragen.

Vrijstelling

In sommige gevallen kan het onwenselijk zijn om deel te nemen aan een regeling bij een BPF. U heeft dan de mogelijkheid om een vrijstelling aan te vragen bij het pensioenfonds. Het fonds verleent die vrijstelling echter alleen onder strikte voorwaarden. Uw organisatie zal onder andere een eigen pensioenregeling moeten hebben, waarbij vaak als eis geldt dat deze pensioenregeling financieel en actuair gelijkwaardig is aan de regeling van het BPF.

Forse bedragen

Valt u wel onder het verplicht gestelde BPF, maar draagt u geen premies af? Dan kan een werknemer toch in aanmerking komen voor pensioen bij het BPF. Het uitgangspunt is namelijk dat ook als er geen premie is betaald, de deelnemer aan de regeling wel recht heeft op pensioen. Als gevolg daarvan heeft het BPF de mogelijkheid om met terugwerkende kracht (bij dwangbevel) voor vele jaren alsnog pensioenpremies, rente, boetes en aanmaningskosten op uw organisatie te verhalen, zelfs zonder tussenkomst van de rechter. Dat kunnen forse bedragen zijn en het is daarom belangrijk om regelmatig te onderzoeken of u onder een verplichtstellingsbesluit valt.

Hoe bepaalt u of u onder een verplichtstellingsbesluit valt? Zoals eerder vermeld is, moet u aan de hand van de tekst van het verplichtstellingsbesluit vaststellen of uw organisatie verplicht is om werknemers aan te melden bij het BPF. In veel verplichtstellingsbesluiten staat een hoofdzakelijkheids criterium. Op basis daarvan is een organisatie pas verplicht tot aansluiting als deze 'in hoofdzaak' de activiteiten verricht die staan beschreven in de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit.

Hoofdzak

Vaak geldt dat de activiteiten in hoofdzaak worden verricht als meer dan 50% van de loonsom, arbeidsuren of omzet aan die activiteiten te relateren is. Hier zijn geen wettelijke regels voor en dus kunnen de eisen per verplichtstellingsbesluit verschillen. Het is aan de sociale partners om te bepalen wat de inhoud van een werkingssfeerbepaling is en wanneer een werkgever moet aansluiten. Aan de hand van de tekst van het verplichtstellingsbesluit en de feitelijke informatie van uw organisatie wordt bepaald of u verplicht bent tot aansluiting.

Veranderingen

Het is niet altijd eenvoudig om te bepalen of uw organisatie onder de werkingssfeer van een verplichtstellingsbesluit valt. Een verplichtstellingsbesluit wordt namelijk voor onbepaalde tijd genomen, maar door de jaren heen kan er veel veranderen in een organisatie. Bijvoorbeeld door innovaties in producten of productiemethoden, door veranderingen op de arbeidsmarkt of door de keuze om meerdere producten of diensten te gaan aanbieden.

Behalve dat de tekst van het verplichtstellingsbesluit niet altijd duidelijk is, kan de tekst ook overlappen met andere verplichtstellingsbesluiten. Het kan daardoor zelfs voorkomen dat u niet onder één, maar onder meerdere werkingssfeerbepalingen valt. Hoewel u in overleg met het BPF naar een oplossing kunt zoeken, lukt dat helaas niet altijd. Procederen over de uitleg van verplichtstellingsbesluiten en over overlappende besluiten komt daardoor regelmatig voor.

In de afgelopen jaren was bijvoorbeeld de vraag of een pannenkoekproducent onder de BPF voor zoetwaren viel en of een producent van vegetarische en veganistische gehaktballen, frikandellen en hamburgers moest deelnemen aan de BPF voor de gemakvoedingsbranche. Lees hierover meer in de kaders rechts. Zulke procedures zijn kostbaar en de belangen zijn groot.

Frequent

De verantwoordelijkheid om te onderzoeken of uw organisatie verplicht onder een BPF valt, ligt bij uzelf. Voer daarom frequent een werkingssfeeronderzoek uit, bijvoorbeeld eens per drie jaar. Als het nodig is, kunt u de organisatie anders inrichten om onder een BPF uit te komen.

Op welke momenten is het zeker belangrijk om een werkingssfeeronderzoek te (laten) doen? Dat kan het geval zijn als u het voornemen heeft om nieuwe bedrijfsactiviteiten te gaan verrichten, een bedrijf over te nemen of te fuseren, een bedrijfsonderdeel te verkopen of te reorganiseren en meer of minder gebruik gaat maken van zzp'ers of ingehuurd personeel. Daarnaast kan het voorkomen dat u twijfelt of u nog goed zit. Ook in dat geval is het verstandig een werkingssfeeronderzoek te (laten) doen.

Laura Smit, advocaat bij HerikVerhulst,
e-mail: smit@herikverhulst.nl,
www.herikverhulst.nl

Producent slikt claim niet voor zoete koek

Bij Hof Den Haag was er een discussie over de vraag of het produceren van pannenkoeken en poffertjes onder het BPF Zoetwaren viel. Deelneming aan dit fonds was verplicht voor *'werknemers in dienst van een onderneming die uitsluitend of in hoofdzaak fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot een soort koek of een daarmee vergelijkbaar product verwerkt'*. Pannenkoeken worden ook geproduceerd met bloem en het woord 'pannenkoek' bevat het woord 'koek'.

Marktonderzoek

Het BPF Zoetwaren meende daarom dat de pannenkoekenproducent verplicht was tot aansluiting en vorderde ruim € 8,5 miljoen aan achterstallige pensioenpremies. De producent stelde echter niet verplicht

te zijn tot aansluiting, onder andere door uit te leggen dat het productieproces en de ingrediënten van een koek en pannenkoek van elkaar verschillen. Ook bracht deze organisatie een marktonderzoek in waarin deelnemers hadden aangegeven dat een pannenkoek geen koek is. Het hof oordeelde dat de pannenkoeken geen koeken zijn of een daarmee vergelijkbaar product. De organisatie viel dus niet onder het verplicht gestelde BPF en hoefde de gevorderde premies niet te betalen. De les uit deze uitspraak is dat het handig kan zijn om een marktonderzoek te doen, waaruit blijkt welke uitleg in de huidige tijdsgeest wordt gegeven aan termen uit een werkingssfeerbepaling. *Gerechtshof Den Haag, 20 april 2021, ECLI: (verkort) 832*

Hof maakt gehakt van standpunt vegapartij

In een vergelijkbare zaak als de zaak hierboven was de vraag of de productie van vegetarische en veganistische gehaktballen, frikandellen en hamburgers onder de werkingssfeer van het verplicht gestelde BPF voor Vlees, Vleeswaren, Gemakvoeding en Pluimveevlees (VLEP) viel. Deelneming was verplicht voor *'ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak een bedrijf uitoefenen omtrent het fabrieksmatig bereiden of samenstellen van etenswaren die als gemakvoeding kunnen worden aangemerkt'*. Specifiek werden frikandellen, toeberede gehaktballen en hamburgers genoemd. De kantonrechter oordeelde eerst dat de producent uit deze zaak niet verplicht was tot aansluiting, maar in hoger beroep vonden het hof en

de Hoge Raad dat de organisatie wél onder de werkingssfeerbepaling en het BPF viel. Gemakvoeding hoeft geen vlees te bevatten. Bovendien denken mensen tegenwoordig bij deze producten niet alleen aan de vleeshoudende variant, omdat vegetarisch eten steeds gebruikelijker is.

Tijdsgeest

Een verplichtstellingsbesluit geldt in principe voor onbepaalde tijd. Daardoor kunnen definities verouderd raken. Rechters leggen steeds vaker de 'oudere definities' uit in de context van de huidige tijdsgeest. Zo kunnen uw bedrijfsactiviteiten ineens toch onder een BPF vallen. *Gerechtshof Den Haag, 23 mei 2023, ECLI (verkort): 1185*