

Vergaderjaar 2013–2014

**32 043**

## **Toekomst pensioenstelsel**

**Nr. 224**

### **BREIF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 juli 2014

#### *Inleiding*

Door het lid Omtzigt (CDA) zijn in het kader van het schriftelijk verslag van 14 april jl. (Kamerstuk 32 043, nr. 206) vragen gesteld over het verplichte bedrijfstakpensioenfonds Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). In mijn beantwoording van deze vragen heb ik aangegeven bereid te zijn om mij te oriënteren op deze casus, met als doel in kaart te brengen of er repercussies voor de regelgeving aan de orde zijn en u daar nader over te informeren. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand.

#### *Aansluiting bij StiPP en vrijstellingen*

StiPP is het verplichte bedrijfstakpensioenfonds voor personeelsdiensten. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de aansluiting bij StiPP. Het fonds heeft een vrijstellingsbeleid geformuleerd en op haar website vermeld ([http://www.stippensioen.nl/werkgever/Aansluiten\\_StiPP/default.aspx](http://www.stippensioen.nl/werkgever/Aansluiten_StiPP/default.aspx)).

Conform het Vrijstellings- en boetebesluit wet Bpf 2000 (hierna: VBB) is het mogelijk vrijstelling te verkrijgen van deelname aan de pensioenregeling(en) van het pensioenfonds. Het pensioenfonds kent de volgende vrijstellingsgronden:

1. Vrijstelling in verband met een bestaande pensioenvoorziening (artikel 2 VBB);
2. Vrijstelling in verband met concernvorming (artikel 3 VBB);
3. Vrijstelling in verband met een eigen CAO (artikel 4 VBB);
4. Vrijstelling in verband met onvoldoende beleggingsrendement (artikel 5 VBB);
5. Vrijstelling om andere redenen (artikel 6 VBB).

De eerste vier vrijstellingsgronden zijn verplichte vrijstellingsgronden. Dit betekent dat, indien een werkgever aan de gestelde voorwaarden en

voorschriften voldoet, het fonds verplicht is om vrijstelling te verlenen. De vijfde grond «om andere redenen», is een onverplichte vrijstellingsgrond. Dit betekent dat, mits de werkgever aan de gestelde voorwaarden en voorschriften voldoet, het fonds discretionair bevoegd is om tot het verlenen van vrijstelling te besluiten.

#### *Handelswijze StiPP*

Voor het pensioenfonds en haar deelnemers is het van belang dat alle onder de verplichtstelling vallende werkgevers en deelnemers daadwerkelijk onderdeel uitmaken van het fonds, voor zover vrijstelling niet aan de orde is. Indien dit niet het geval is kan het pensioenfonds geconfronteerd worden met werknemers voor wie geen premie is afgedragen, maar die niettemin recht hebben op pensioenaanspraken.

Om te bewerkstelligen dat alle onder de verplichtstelling vallende werkgevers en deelnemers daadwerkelijk onderdeel uitmaken van het fonds heeft het pensioenfonds een gefaseerde werkwijze ontwikkeld. De eerste fase bestaat uit het identificeren van werkgevers die mogelijk onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van het fonds vallen.

De tweede fase houdt in dat het pensioenfonds in overleg met de werkgever beziet of deze inderdaad onder de verplichtstelling valt, onder meer met in achtneming van het vrijstellingsbeleid. Als dit het geval is, dan zullen het pensioenfonds en de werkgever in overleg komen tot een vervolgtraject. In specifieke gevallen kan het voorkomen dat de werkgever en het pensioenfonds een verschil van inzicht hebben over de vraag of er sprake is van het al dan niet vallen onder de reikwijdte van de verplichtstelling. In dat geval kan het zijn dat de werkgever dan wel het fonds verzoekt om een rechterlijke uitspraak omtrent de reikwijdte van de verplichtstelling. De rechter zal dan een onafhankelijk oordeel vellen. Beide partijen hebben dan duidelijkheid.

#### *Conclusie*

De handelwijze van StiPP is begrijpelijk, gelet op het belang van de bij dit pensioenfonds aangesloten deelnemers. De deelnemers hebben er belang bij dat voor alle onder de verplichtstelling vallende werknemers daadwerkelijk premie is afgedragen. Als dat niet het geval is, zal het pensioenfonds toch de pensioenaanspraken van de betreffende werknemer moeten respecteren en bestaat er geen andere mogelijkheid dan dit te financieren uit de door de andere werknemers opgebouwde aanspraken. De handelwijze van StiPP is niet in strijd met de regelgeving. Daarnaast gaat het om specifieke gevallen waarin de mogelijkheid bestaat – voor beide partijen – om bij een eventueel verschil van inzicht te verzoeken om een rechterlijke uitspraak omtrent de reikwijdte van de verplichtstelling.

Op basis van het voorgaande ben ik van mening dat er geen consequenties zijn voor de regelgeving.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma