

Pensioen en medezeggenschap in de WOR: strik eromheen en niks meer aan doen?

Mw. mr. A.A. Boutens CPL, datum 03-04-2019

Datum

03-04-2019

Auteur

Mw. mr. A.A. Boutens CPL^[1]

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS36699:1

Vakgebied(en)

Pensioenen (V)

1. Inleiding

In oktober 2016 is het instemmingsrecht uit art. 27 Wet op de ondernemingsraden (hierna: 'WOR') gewijzigd met als doel de positie van de ondernemingsraad (hierna: 'OR') omtrent het onderwerp pensioen te versterken. Naar aanleiding van een amendement van de heer Ulenbelt^[2] is tevergeefs geprobeerd dit instemmingsrecht tevens te verbreden naar kleine ondernemingen en is gedebatteerd over de medezeggenschap in kleine ondernemingen ten aanzien van pensioen. In februari 2017 heeft de SER advies gegeven omtrent de medezeggenschap bij de arbeidsvoorwaarde pensioen bij kleine ondernemingen.^[3] Met de Verzamelwet pensioenen 2019 is een aantal artikelen van de WOR inzake de personeelsvergadering (hierna: 'PV') en de personeelsvertegenwoordiging (hierna: 'PVT') op dit onderwerp aangepast, waaronder art. 35b en 35c WOR. Ook deze wijziging had als doel om de medezeggenschapspositie van werknemers te versterken. Deze gewijzigde artikelen zijn in werking getreden per 1 januari 2019.

In deze bijdrage zal worden onderzocht of de medezeggenschap voor de arbeidsvoorwaarde pensioen in de WOR naar aanleiding van bovenstaande wetswijzigingen in oktober 2016 en per januari 2019 nu afdoende is geregeld. De opbouw is als volgt. Allereerst zal worden stilgestaan bij medezeggenschap voor kleine ondernemingen en wordt kort ingezoomd op de PV en PVT. Hierna zal worden gekeken naar de wijzigingen in de WOR naar aanleiding van de Verzamelwet pensioenen 2019 en bekijk ik de toegevoegde waarde vanuit juridisch perspectief. Vervolgens wordt kort teruggesproken op het reeds eerder gewijzigde art. 27 WOR en wordt gekeken naar ontwikkelingen, bijvoorbeeld in de jurisprudentie, met betrekking tot dit wetsartikel sinds oktober 2016. Er wordt geëindigd met een aantal conclusies en observaties in het licht van de bovenstaande hoofdvraag.

2. Personeelsvergadering en personeelsvertegenwoordiging

2.1 Inleiding

Deze paragraaf gaat in op ondernemingen met 10 tot 50 werknemers.^[4] Ook wel 'kleine ondernemingen' genoemd. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers zijn niet verplicht een ondernemingsraad op te richten, maar het mag wel.^[5] Een kleine onderneming kan voorts te maken hebben met een PV of een PVT.

Een PV is geregeld in art. 35b WOR; een onderneming met minstens 10 maar minder dan 50 personen en waar geen OR of PVT is ingesteld, is onder meer verplicht de werkzame personen tenminste tweemaal per jaar met hem bijeen te komen op een personeelsvergadering. Tenminste eenmaal per jaar wordt de algemene gang van zaken besproken en worden mondeling of schriftelijk algemene gegevens verstrekt door de ondernemer.^[6]

Een PVT kan op grond van art. 35c WOR worden ingesteld door de ondernemer in kleine ondernemingen. De ondernemer is verplicht een PVT in te stellen als de meerderheid van de werknemers hierom verzoekt. Een PVT heeft in vergelijking met de PV een aantal additionele (sterkere) bevoegdheden in vergelijking met de PV. Dit blijkt ook uit het feit dat meerdere artikelen voor een OR uit de WOR van overeenkomstige toepassing zijn verklaard op de PVT.^[7] Zo is het informatierecht voor een OR ex art. 31 lid 1 WOR van overeenkomstige toepassing verklaard op een PVT, met dien verstande dat op grond van art. 35c lid 6 WOR als hoofdregel geldt dat inlichtingen en gegevens die volgens art. 31 lid 1 WOR schriftelijk moeten worden verstrekt, ook mondeling mogen worden verstrekt. De PVT kan daarnaast met toestemming van de ondernemer een deskundige uitnodigen (art. 35c lid 5 WOR). De PV heeft dit recht niet.

In het algemeen kan worden gezegd dat bij een OR het adviesrecht en het instemmingsrecht twee sterke rechten zijn van de OR waarmee invloed wordt uitgeoefend binnen de onderneming. De PV heeft geen instemmingsrecht. De PVT heeft een instemmingsrecht ten aanzien van arbeids- en rusttijden.^[8] Er geldt voor zowel de PV als de PVT een beperkt adviesrecht voor onder meer een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van tenminste 25% van de werknemers.^[9] Dit kan ook van toepassing zijn op de arbeidsvoorwaarde 'pensioen', mits de drempel van 25% wordt gehaald. Ik noem het een beperkt adviesrecht, omdat anders dan bij een OR, er bij een PV en PVT geen beroepsprocedure openstaat bij de Ondernemingskamer van Hof Amsterdam ex. art. 26 WOR.

2.2 Verzamelwet 2019 en wijzigingen in de WOR

Het SER-advies is de basis geweest voor de wijzigingen in de WOR op grond van de Verzamelwet 2019. De SER heeft nadrukkelijk niet alleen gekeken naar mogelijkheden binnen de WOR, maar ook naar andere manieren van invloed, waaronder het bevorderen van de bekendheid van huidige bevoegdheden en het bevorderen van betaalbare en onafhankelijke informatievoorziening.^[10] Dit uit zich bijvoorbeeld in de recent verschenen handreiking van de SER genaamd 'Praten over pensioen, wanneer, hoe en met wie doe je dat?'.^[11] Deze paragraaf zal zich echter beperken tot de wijzigingen in de WOR. De regering hoopt met deze wijzigingen dat een impuls wordt gegeven aan de medezeggenschap met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen, echter zonder dat dit leidt tot een onwenselijke toename van de administratieve lasten.^[12] Dit laatste ziet men duidelijk terug in de gekozen wijzigingen.

Voor de PV is gekozen om een tweetal nieuwe leden toe te voegen aan art. 35b WOR. Deze twee leden omvatten:

1. Op verzoek van de werknemers moeten alle inlichtingen en gegevens worden verstrekt inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen die zij redelijkerwijze nodig hebben voor vergaderingen (art. 35b lid 6 WOR); en
2. De werknemers worden zo spoedig mogelijk geïnformeerd over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekken van een uitvoeringsovereenkomst/reglement als bedoeld in de Pensioenwet (art. 35b lid 7 WOR).

Art. 35b lid 7 WOR is geïnspireerd op art. 31f WOR; een artikel met vergelijkbare inhoud welke reeds gold voor de OR. Bij zowel de toevoeging in art. 35 lid 6 WOR als bij art. 35 lid 7 WOR geldt dat de informatie schriftelijk wordt verstrekt voor zover de ondernemer dit beschikbaar heeft.

Voor de PVT is allereerst art. 35b lid 6 WOR (nieuw — zie hierboven) van de PV van overeenkomstige toepassing verklaard op de PVT.^[13] Daarbij is — net zoals voor de PV — toegevoegd dat informatie over de arbeidsvoorwaarde pensioen altijd schriftelijk wordt verstrekt voor zover de informatie schriftelijk beschikbaar is.^[14] Tot slot is voor de PVT toegevoegd dat als de PVT een verzoek doet, met redenen omkleed, over de arbeidsvoorwaarde pensioen de ondernemer verplicht is in overleg te treden.

2.3 Versterkte positie?

De bovenstaande wijzigingen leveren de vraag op in hoeverre de positie voor werknemers van kleine ondernemingen echt hiermee is versterkt. Ik kan me niet aan de indruk onttrekken dat deze artikelen uit de Verzamelwet 2019 enigszins symboolwetgeving zijn. Aan de ene kant was er het amendement van Ulenbelt over het instemmingsrecht voor een PV en PVT en aan de andere kant komt duidelijk naar voren uit het rapport van de SER en de Kamerstukken, dat het niet opportuun wordt geacht om maatregelen te nemen die kunnen leiden tot kosten- en lastenverhoging voor de ondernemer, waaronder het toekennen van het instemmingsrecht kan worden geschaard.^[15] Het eindresultaat is dat er nu een aantal artikelen zijn toegevoegd over de arbeidsvoorwaarde pensioen, maar dat het verder vrij 'tandeloze' toevoegingen blijven. Het toekennen van extra informatie/initiatiefrechten kan voor de positie van de PV en PVT nooit kwaad, maar een echte versterking zou ik deze nieuwe bevoegdheden niet willen noemen. Ik zal de laatste zijn om te ontkennen dat pensioen geen belangrijke arbeidsvoorwaarde is, maar vraag mij af of het echt noodzakelijk is geweest om art. 35b WOR en art. 35c WOR uit te breiden met extra rechten voor enkel specifiek de arbeidsvoorwaarde pensioen. Er bestonden reeds sterkere (algemene) bevoegdheden, zoals het adviesrecht en het recht op een deskundige voor een PV na toestemming van de ondernemer, maar daarbij werd het niet wenselijk geacht om dit verder uit te breiden, met name vanuit het oogpunt van een potentiële lastenverhoging voor ondernemers. 'Zwakkere' bevoegdheden zijn nu wat uitgebreid voor de arbeidsvoorwaarde pensioen, maar deze blijven nog altijd minder sterk dan de reeds bestaande algemenere 'sterkere' bevoegdheden.

Het blijkt overigens dat de SER met name bezorgdheid heeft over het kennisniveau van werkgevers en werknemers en niet zozeer bezorgdheid over de medezeggenschap bij kleine ondernemingen.^[16] De toevoegingen in de WOR lijken dan ook meer 'nice to have'-bepalingen te zijn dan dat de verwachting is dat juist deze nieuwe bepalingen gaan bijdragen aan een daadwerkelijke versterking.

Daarnaast had het mijns inziens nuttig geleken om de toevoeging over de schriftelijkheidseis niet alleen te beperken tot de arbeidsvoorwaarde pensioen. Door de nieuwe schriftelijkheidseis zouden werknemers volgens de regering de mogelijkheid krijgen om de informatie te herlezen en daardoor beter te doorgronden. Ook zou het betere handvatten bieden om over het onderwerp in gesprek te gaan.^[17] Dat lijkt mij van toepassing op veel meer (belangrijke) onderwerpen en niet alleen op pensioen. Er wordt nog specifiek opgemerkt door de regering dat pensioen veelal als complex wordt ervaren. Dit is over het

algemeen zeker het geval, maar ik betwijfel sterk of door het toesturen van schriftelijke informatie de ervaring van complexiteit afneemt. Daar is toch echt meer voor nodig, zoals bijvoorbeeld uitleg door een pensioendeskundige. Maar dit recht uitbreiden werd expliciet niet wenselijk geacht.

Kort gezegd, zullen mijns inziens de nieuwe informatie/initiatiefrechten geen negatieve uitwerking hebben, maar ik vermoed dat het doel van versterking van de medezeggenschap binnen kleine ondernemingen op de arbeidsvoorwaarde pensioen door middel van deze nieuwe wijzigingen in de WOR enigszins blijft steken in goede bedoelingen. Deze versterking blijft maar zeer relatief nu het gaat om uitbreiding van vrij beperkte bevoegdheden. Het reeds bestaande adviesrecht op grond van art. 35b lid 5 WOR jo. art. 35c lid 3 WOR, hetgeen ook van toepassing kan zijn op de arbeidsvoorwaarde pensioen, is en blijft het sterkste recht voor een PV en PVT. Ik ben er zeker geen voorstander van om de rechten van de PV en PVT aanzienlijk richting de rechten van een OR op te schroeven, daarbij ook rekening houdend met het uitgangspunt dat medezeggenschap niet te belastend moet worden voor kleine ondernemers, maar een, al dan niet beperkte, uitbreiding van reeds bestaande 'sterkere' bevoegdheden zou mijns inziens wel mogelijk moeten (kunnen) zijn. Hierbij kan gedacht worden aan een recht op een deskundige bij een PVT (dus zonder voorafgaande goedkeuring van de ondernemer) of een sterker adviesrecht voor een PV en PVT.

3. Ondernemingsraad

3.1 Achtergrond artikel 27 WOR

Art. 27 WOR bevat het instemmingsrecht van de OR op een scala aan onderwerpen op het gebied van secundaire arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelsbeleid en sociaal beleid. Ook voor de arbeidsvoorwaarde pensioen zijn er specifieke artikelen. Op 1 oktober 2016 is art. 27 WOR gewijzigd^[18] ten aanzien van het instemmingsrecht op de arbeidsvoorwaarde pensioen.^[19] Het gaat hier om art. 27 lid 1 onderdeel a en lid 7 WOR welke thans luiden:

“ Artikel 27 lid 1 onderdeel a en lid 7 WOR

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
 - a. regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
- [..]
7. Onder regelingen op grond van een pensioenovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, worden mede verstaan regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in *artikel 1 van de Pensioenwet* of een uitvoeringsreglement als bedoeld in onderdeel b van de definitie van uitvoeringsreglement in artikel 1 van de Pensioenwet, die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst waaronder in ieder geval worden begrepen: regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland als bedoeld in *artikel 23, eerste lid, van de Pensioenwet*.”

Met het huidige art. 27 WOR is het instemmingsrecht op het gebied van pensioen verruimd ten opzichte van de periode vóór oktober 2016. De twee belangrijkste wijzigingen zijn:

1. Art. 27 lid 1 WOR spreekt tegenwoordig expliciet over 'pensioenovereenkomst' in plaats van de vroegere 'pensioenverzekering'. Hiermee vallen in beginsel *alle* pensioenovereenkomsten onder het instemmingsrecht ongeacht bij wat voor soort pensioenuitvoerder (pensioenfonds, verzekeraar, premiepensioeninstelling) de pensioenregeling is ondergebracht;^[20] en
2. Er bestaat een instemmingsrecht over bepaalde onderdelen van een uitvoeringsovereenkomst.

Art. 27 lid 7 WOR benoemt namelijk dat onder regelingen van een pensioenovereenkomst mede worden verstaan regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst^[21] 'die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst'. Het oorspronkelijke wetsvoorstel sprak over het criterium 'directe invloed', maar het woord 'direct' is uiteindelijk geschrapt. Uit de internetconsultaties bleek dat dit onderdeel zorgde voor de meeste onduidelijkheid en naar aanleiding hiervan is een niet-limitatieve opsomming opgenomen van elementen uit de uitvoeringsovereenkomst die instemmingsplichtig zijn.^[22] Dit zijn:

1. regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld;
2. de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt; en
3. de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder.

Maar tot op heden zijn hiermee niet alle onduidelijkheden verdwenen en lijkt het criterium 'van invloed zijn op de pensioenovereenkomst' voor discussie vatbaar. ^[23]

3.2 Ontwikkelingen sinds 1 oktober 2016?

Hoewel er — voor zover mij bekend — geen noemenswaardige nieuwe ontwikkelingen bekend zijn geworden, betekent dit niet dat er geen enkele uitspraak is die ingaat op het nieuwe art. 27 WOR.

De eerste uitspraak^[24] over het nieuwe art. 27 WOR ging om het verzoek van KLM aan haar OR om in te stemmen met wijziging van de pensioenuitvoerder. Echter, de keuze voor de oude pensioenuitvoerder viel expliciet onder de toepasselijke cao en daarmee was er geen instemmingsrecht op grond van art. 27 lid 3 WOR. Er is verder ook rechtspraak over de vraag in hoeverre er getoetst moet worden aan art. 27 WOR nieuw of oud.^[25] Deze vraag is echter niet meer relevant, daar tegenwoordig besluiten allemaal zullen zijn genomen ná inwerkingtreding van het nieuwe art. 27 WOR.

Tot nu toe zijn er aldus nog geen noemenswaardige nieuwe inzichten/ontwikkelingen opgedaan over art. 27 WOR op basis van jurisprudentie. Het was interessant geweest als er in de jurisprudentie al meer duiding was gegeven aan het criterium 'van invloed zijn op de pensioenovereenkomst' uit art. 27 lid 7 WOR, welke rechtspraak ongetwijfeld ook weer stof tot discussie zal geven in de literatuur. In toekomstige jurisprudentie zal naar verwachting (zonder aanpassing van de wettekst) nooit volledige duidelijkheid kunnen worden verschaft aangezien het criterium van 'van invloed zijn op' altijd zal blijven afhangen van de concrete feiten en omstandigheden. Echter, het zou mijns inziens wenselijk zijn als in ieder geval meer duidelijkheid komt over de drie voorbeelden uit art. 27 lid 7 WOR, zoals tevens opgesomd in par. 3.1. Bijvoorbeeld: maak volledig transparant hoe de begrippen uit de eerste twee voorbeelden moeten worden geïnterpreteerd. Huijg en Heemskerk hebben eerder gepleit voor aansluiting bij art. 25 PW (of, als dat niet de bedoeling is, waarbij dan wel moet worden aangesloten).^[26] Daar kan ik mij in vinden. Daarnaast zou voor het derde voorbeeld (onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder) mijns inziens verduidelijkt mogen worden dat het hier niet moet gaan om een verlenging van een bestaande uitvoeringsovereenkomst bij dezelfde pensioenuitvoerder.^[27] De wetsgeschiedenis benoemt dat 'elke keuze voor een pensioenuitvoerder, dus elke verplaatsing, onder het instemmingsrecht valt'.^[28] Een enkele verlenging lijkt er dan buiten te vallen, want dit is geen 'verplaatsing', maar dit is toch enigszins discutabel, omdat ook een verlenging immers een keuze van een bepaalde pensioenuitvoerder impliceert. Het lijkt mij overigens niet wenselijk als een enkele verlenging van de uitvoeringsovereenkomst bij dezelfde pensioenuitvoerder onder art. 27 WOR zou vallen (ervan uitgaande dat er verder niks verandert), aangezien dit mijns inziens in een te breed instemmingsrecht zou resulteren.

Een mogelijke (gedeeltelijke) verklaring voor het uitblijven tot op heden van dergelijke jurisprudentie zou overigens kunnen zijn dat ondernemers en ondernemingsraden, mede op advies van de wetgever, een convenant ex art. 32 WOR hebben afgesproken waarin zij hebben verduidelijkt welke onderwerpen uit de uitvoeringsovereenkomst onder het instemmingsrecht vallen.^[29] Dit is echter niet iets wat ik tegenkom in de praktijk en het lijkt mij sterk dat aan deze suggestie veelvuldig gehoor is gegeven. Waarom zouden een ondernemer en OR immers vooraf met elkaar in discussie gaan over de uitleg van art. 27 WOR als er mogelijk helemaal geen wijzigingen zijn beoogd? Waarom zou een ondernemer of OR hier bij voorbaat al een standpunt over willen innemen, terwijl het eigenlijk op grond van de wettekst al niet duidelijk is? Het is niet aan een ondernemer en OR om invulling te geven aan deze wetsbepaling van de WOR; art. 27 WOR is dwingend recht. Daarbij kan ik me niet aan de indruk onttrekken dat in de praktijk een ondernemer in beginsel geneigd is om dit onderdeel van het instemmingsrecht beperkt uit te leggen en aldus buiten het bereik tracht te houden van art. 27 lid 7 WOR. Overigens zal op grond van art. 31f WOR wel een informatieplicht gelden voor onder meer elke wijziging in de uitvoeringsovereenkomst. In hoeverre ondernemers deze bepaling vervolgens naleven kan ik niet inschatten. Maar als een ondernemer deze verplichting nakomt moet een OR vervolgens wel proactief handelen én op z'n minst een bepaalde basiskennis hebben van pensioenrecht (of inhuren via een deskundige) om de discussie te kunnen aangaan over de reikwijdte van art. 27 lid 7 WOR. Dit is niet altijd eenvoudig, met name voor ondernemingsraden binnen kleinere organisaties waar het kennisniveau op dit soort onderwerpen over het algemeen lager zal liggen. Het is dan ook de vraag in hoeverre ondernemingsraden op dit punt echt zullen gaan procederen, maar het is niet uit te sluiten dat gegeven de onduidelijkheid van de bepaling, hierover nog wel jurisprudentie zal volgen in de komende jaren.

4. Conclusies/observaties

Een mooie strik om de medezeggenschapsrechten voor de arbeidsvoorwaarde pensioen in de WOR lijkt nog iets te voorbarig.

Voor elke vorm van medezeggenschap (PV, PVT en OR) blijft het kennisniveau een belangrijk aandachtspunt. Kennis is immers macht. De publicaties van de SER zijn een goede aanvulling, maar ook binnen de eigen medezeggenschapsorganen blijft het belangrijk om hieraan aandacht te besteden.

De versterking van medezeggenschapsrechten voor kleine ondernemingen blijkt maar zeer relatief te zijn nu het gaat om uitbreiding van vrij beperkte bevoegdheden. In de keuze voor uitbreiding is duidelijk terug te vinden dat de wetgever (net zoals de SER) een toename van de administratieve lasten voor kleine ondernemers onwenselijk vindt en daarom kiest voor vrij milde aanpassingen.

Sinds oktober 2016 zijn er geen noemenswaardige ontwikkelingen geweest ten aanzien van art. 27 lid 1 en 7 WOR met betrekking tot pensioen. Met name voor het criterium 'van invloed zijn op de pensioenovereenkomst' uit art. 27 lid 7 WOR

zou nadere jurisprudentie welkom zijn.

Voetnoten

[1]

Mw. mr. A.A. Boutens is CPL en (senior)advocaat arbeidsrecht/pensioenrecht bij Houthoff te Amsterdam.

[2]

[Kamerstukken II 2015/16, 34378, nr. 8.](#)

[3]

Sociaal-Economische Raad, Medezeggenschap pensioen in kleine ondernemingen, uitgebracht aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Advies 17/02 (hierna: 'SER-advies').

[4]

Ik merk op dat de WOR in meerdere wetsartikelen, waaronder art. 35b en art. 35c WOR, spreekt over 'in de onderneming werkzame personen' en niet over 'werknemers'. Het begrip 'werkzame personen' is gedefinieerd in art. 1 lid 2 en 3 WOR en omvat meer dan alleen personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Gemakshalve wordt in dit artikel gesproken over 'werknemers'.

[5]

Art. 5a lid 2 WOR. Van de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers heeft 19% een PVT ingesteld en 12% een OR. Daarnaast houdt 50% een PV. Dit betekent dat 19% geen OR of PVT heeft en ook geen PV houdt. Zie het onderzoek *Naleving van de WOR, stand van zaken begin 2017*, Vlug Adviseurs en Onderzoeksbureau EVA in opdracht van Ministerie SZW, juni 2017, p. 14.

[6]

Art. 35b lid 4 WOR.

[7]

Art. 35c lid 3 WOR.

[8]

Art. 35c lid 4 WOR.

[9]

Art. 35b lid 5 WOR jo. art. 35c lid 3 voor de PVT.

[10]

SER-advies, p. 15.

[11]

'Handreiking voor kleine werkgevers, Praten over pensioen, wanneer, hoe en met wie doe je dat?', beschikbaar sinds half januari 2019 via de volgende link: www.ser.nl/nl/publicaties/medezeggenschap-pensioen-kleine-ondernemingen (laatst geraadpleegd op 10 februari 2019).

[12]

[Kamerstukken II 2017/18, 355015, 3](#), p. 6.

[13]

Art. 35c lid 3 WOR.

[14]

Art. 35c lid 6 WOR.

[15]

SER-advies, p. 19. En ook: [Kamerstukken II 2017/18, 355015, 3](#), p. 6.

[16]

Kamerbrief medezeggenschap pensioen bij kleine ondernemingen, 15 december 2017, p. 2/3.

[17]

[Kamerstukken II 2017/18, 355015, 3](#), p. 6.

[18]

Ook deze wijziging werd voorafgegaan door een advies van SER: Sociaal-Economische Raad, Instemmingsrecht OR inzake de arbeidsvoorwaarde pensioen, uitgebracht aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Advies 14/05. Dit advies is opgevolgd door een wetsvoorstel ([Kamerstukken II 2015/16, 34378, 3](#)) welk voorstel na behandeling nog op een aantal belangrijke punten is aangepast ([Kamerstukken II 2015/16, 34378, 6](#)).

[19]

Dit artikel is nadrukkelijk niet bedoeld om het nieuwe art. 27 WOR (opnieuw) te analyseren. Daarover zijn inmiddels al genoeg artikelen verschenen ten

tijde van het wetgevingsproces en rondom de inwerkintreding van art. 27 WOR. Zie bijvoorbeeld: T. Huijg & M. Heemskerk, 'Instemmingsrecht OR bij pensioen: het was en blijft onduidelijk', *TPV* 2016/13 en E. Schop, 'Wijziging medezeggenschap OR over pensioen: niet alle knelpunten zijn opgelost', *TRA* 2017/2. Zie ook het bovenstaande SER-Advies hierover. Dit artikel gaat niet in op hetgeen niet is geregeld in art. 27 WOR (bijv. medezeggenschap bij inactieven) en/of medezeggenschapsrechten buiten de WOR, zoals in de PW.

[20]

Op grond van art. 27 lid 3 WOR is (onder meer) geen instemming vereist, voor zover ter zake van een aangelegenheid als bedoeld in art. 27 lid 1 onderdeel a WOR sprake is van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in art. 1 PW.

[21]

Als bedoeld in art. 1 PW of een uitvoeringsreglement als bedoeld in onderdeel b van de definitie van uitvoeringsreglement in art. 1 PW.

[22]

[Kamerstukken II 2015/16, 34378, 3](#), p. 5.

[23]

Zie ook: E. Schop, 'Wijziging medezeggenschap OR over pensioen: niet alle knelpunten zijn opgelost', *TRA* 2017/2, p. 3/4 en T. Huijg & M. Heemskerk, 'Instemmingsrecht OR bij pensioen: het was en blijft onduidelijk', *TPV* 2016/13, p. 4/5.

[24]

Rb. Amsterdam 30 november 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:7912.

[25]

Rb. Den Haag 22 mei 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:16492. In deze zaak is geoordeeld dat de keuze voor een nieuwe pensioenuitvoering vóór 1 oktober 2016 is gemaakt, zodat art. 27 WOR (oud) gelding had. Zie ook: Hof Den Haag 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3175, waarin het hof oordeelde dat geen instemmingsrecht gold voor een wijziging van de uitvoeringsovereenkomst onder art. 27 WOR (oud). Het hof zag geen aanleiding om te anticiperen op het (toen net wet geworden) art. 27 WOR (nieuw).

[26]

T. Huijg & M. Heemskerk, 'Instemmingsrecht OR bij pensioen: het was en blijft onduidelijk', *TPV* 2016/13.

[27]

Deze vraag kwam zijdelings aan de orde bij een procedure bij de Ondernemingskamer in 2017 (ECLI:NL:GHAMS:2017:1810). In de procedure werd opgemerkt dat het bestreden besluit (namelijk verlenging van de uitvoeringsovereenkomst) mogelijk een besluit is waarvoor instemming op grond van de WOR is vereist. Echter, de beroepstermijn voor deze vraag was reeds verstreken en is niet inhoudelijk behandeld.

[28]

[Kamerstukken II 2015/16, 34378, 6](#), p. 5.

[29]

Deze suggestie kwam oorspronkelijk van de SER. Zie ook: [Kamerstukken II 2015/16, 34378, 3](#), p. 4 en [Kamerstukken II 2015/16, 34378, 6](#), p. 10.