

Vragen en antwoorden online Werkgeversavond 27 oktober 2020

Vraag 1: Een werknemer heeft op kantoor een elektrisch in hoogte verstelbaar bureau en wil dit thuis ook hebben. Is de werkgever verplicht om dit ook voor thuis beschikbaar te stellen?

Antwoord: Mijns inziens is de werkgever wel verplicht om te voorzien in een ergonomische verantwoord bureau als de werknemer dat niet heeft. Of dit een elektrisch in hoogte verstelbaar bureau moet zijn, lijkt mij van de omstandigheden afhangen. Waarom heeft deze werknemer een in hoogte verstelbaar bureau nodig? Is dat omdat hij/zij bijvoorbeeld voor de eigen gezondheid de afwisseling van zittend en staand werken nodig heeft of beveelt het bedrijf die afwisseling aan? Zo ja, dan kan dit een redelijke wens zijn. Omdat het bureau daarvoor regelmatig in hoogte versteld zal moeten worden, kan mijns inziens ook van de werkgever worden gevraagd ervoor te zorgen dat het verstellen elektrisch kan gebeuren. Maar wil een werknemer bijvoorbeeld een bureau dat geschikt is voor het hele gezin en moet het daarom in hoogte verstelbaar zijn, dan is de vraag of de werkgever de volledige kosten daarvan moet dragen. Wellicht valt er een compromis te sluiten, waarbij werkgever en werknemer allebei een deel van de kosten van het gewenste bureau voor hun rekening nemen? Het advies is om met de werknemer te bespreken waarom hij/zij het betreffende bureau wil hebben en aan de hand daarvan in kaart te brengen wat moet en kan. Desgewenst kunnen de adviseurs van KroeseWevers hierover verder meedenken.

Vraag 2: De WAB stelt per 1-1-2021 een adequate pensioenvoorziening verplicht voor payroll werknemers. Intermediairs met zowel uitzend- als payroll werknemers, kunnen nu voor de laatste groep niet met Stipp uit de voeten en zouden voor de payroll werknemers zich bij een ander pensioenfonds moeten aansluiten. Maar dat staat Stipp niet toe. Hoe moet je hiermee omgaan?

Antwoord: Artikel 8a WAB geeft aan dat de payroller recht heeft op een 'adequaat pensioen'. Er zijn twee mogelijkheden om aan deze eis te voldoen:

- De werknemer wordt aangemeld bij de pensioenregeling van de inlener (dit lijkt in de praktijk erg lastig te worden)
- Het payrollbedrijf voert een eigen pensioenregeling in waarbij de werkgeversbijdrage tenminste 14,6% (2020) van de pensioengrondslag bedraagt. Dit percentage wordt jaarlijks aangepast aan de gemiddelde werkgeverspremie bij Nederlandse pensioenfonds.

Stipp meldt op de website dat payroll werknemers per 1 januari 2021 niet meer kunnen deelnemen aan de pensioenregeling. Omdat hiermee de verplichtstelling voor deze groep werknemers komt te vervallen en er ook mogelijkheid wordt geboden deze groep op vrijwillige basis aan te melden bij Stipp, is de werkgever "vrij" om te kiezen voor een andere pensioenuitvoerder.

Vraag 3: Wij laten onze oproepers elk jaar een addendum tekenen waarbij ze afzien van het gemiddelde aantal uren van het afgelopen jaar. Mag dit of overtreden we hiermee de wet?

Antwoord: De werknemers mogen jaarlijks afzien van vaste uren. Ik vraag mij af of u aan uw werknemers wel het aanbod doet om over te gaan op vaste uren of hun in ieder geval voorhoudt dat dit een optie zou zijn. Doet u dat niet, maar schuift u hun simpelweg een addendum onder de neus met het verzoek om bij het kruisje te tekenen, dan zou het zo kunnen zijn dat die werknemers zich

op enig moment met succes op het standpunt stellen dat u helemaal geen aanbod vaste uren hebt gedaan c.q. zij praktisch niet de keuze hadden tussen vaste uren of oproepkracht blijven. Het gevolg daarvan is dat de werknemers alsnog de uitbetaling kunnen vorderen van de uren die op grond van de wet hadden moeten worden aangeboden. Zoals in het webinar besproken vind ik het daarom het meest veilig om wel een urenaanbod te doen, dit te bespreken met de werknemers, waarna zij dit kunnen afwijzen. Op zijn minst zou in het addendum te lezen moeten zijn dat de werkgever een aanbod heeft gedaan, maar werknemer dit aanbod heeft geweigerd. Desgewenst kan KroeseWevers behulpzaam zijn bij de formulering van de tekst.

Vraag 4: Wij nemen ook gepensioneerden in dienst. Als deze contracten niet verlengd worden, hebben deze werknemers dan ook recht op de transitievergoeding?

Antwoord: Nee, voor die werknemers is in de wet een uitzondering opgenomen. Zij hebben geen recht op transitievergoeding.

Vraag 5: Kan een onkostenvergoeding (corona) ten laste komen van de WKR?

Antwoord: Ja dit kan. Om kosten te besparen is het wel raadzaam te bezien of (een deel van) de voorgenomen onkostenvergoeding niet als gerichte vrijstelling kan worden aangemerkt.

Vraag 6: Kan er een onkostenvergoeding voor internet thuis worden gegeven (bij thuiswerkers uiteraard)? Zo ja, welk deel van het abonnementsbedrag mag je vergoeden?

Antwoord: Ja dit mag. Voor thuiswerkers is het internet een noodzakelijke voorziening waarop het noodzakelijkheids criterium van toepassing is (dit criterium geldt voor mobiele communicatiemiddelen, gereedschap, computers en aanverwante apparatuur). De volledige abonnementskosten mogen worden vergoed.

Vraag 7: Zou met het wegvallen van de generatie oorlogskinderen, over pakweg 10 jaar (zij komen uit grote gezinnen) niet meer ruimte vrijkomen bij de pensioenfondsen?

Antwoord: Het gebrek aan ruimte bij pensioenfondsen wordt voornamelijk veroorzaakt door de wijze waarop de pensioenverplichting moet worden berekend. Een pensioenfonds met een relatief jong deelnemersbestand heeft gemiddeld genomen juist meer last van de lage rekenrente. Een relatief jonge gemiddelde leeftijd van de deelnemers stelt het fonds eigenlijk voor een extra uitdaging. De lage rekenrente zorgt in principe bij alle pensioenfondsen voor problemen. De lage rente weegt in principe zwaarder naarmate de horizon langer is. Door de lage rente moet het fonds namelijk meer geld reserveren voor de pensioenen van later. En hoe verder weg in de tijd die pensioenen moeten worden uitgekeerd, hoe meer er vandaag moet worden gereserveerd. Dus: hoe jonger de deelnemers zijn, hoe meer last een fonds in het algemeen heeft van de lage rente.

Een pensioenfonds moet met het vermogen de (toegezegde) pensioenen van alle deelnemers nu en in de toekomst kunnen betalen. Om te bepalen of hiervoor genoeg vermogen aanwezig is, rekent het pensioenfonds, zoals hiervoor aangegeven, met een rente: de rekenrente. Hoe deze rekenrente wordt berekend is wettelijk bepaald. De rekenrente beweegt mee met de rente op de financiële markten en is de afgelopen jaren erg laag. Als de rente daalt, is er meer vermogen nodig om de pensioenen te kunnen betalen.

Het werkelijke rendement van de beleggingen van pensioenfondsen valt vaker hoger uit dan de (risicovrije) rekenrente. In het verleden is er dan ook regelmatig gepleit voor het verhogen van de rekenrente. In dat geval zouden pensioenfondsen nu minder vermogen nodig hebben. Dan hoeven pensioenen minder snel te worden verlaagd en kunnen deze mogelijk ook eerder worden verhoogd. Het advies van De Nederlandsche Bank (DNB) was echter steeds om de rekenrente niet te verhogen. De reden is dat een hogere rekenrente volgens DNB het risico meebrengt dat er wellicht te weinig pensioen overblijft voor toekomstige generaties.

De huidige, voorgeschreven rekenmethodiek om de hoogte van de pensioenverplichting te bepalen staat dus feitelijk los van het werkelijke vermogen van de pensioenfondsen.