ISSN: 2589-8108 De expert aan het woord © GGZ Vaktijdschrift, 2018

Pensioen, waarom bouwen we dat op bij PFZW?

Steven J. van Duin MPLA is verbonden aan Three Oaks Financiele Diensten B.V.



als senior pensioenadviseur en bestuurslid van de Nederlandse Orde van Pensioendeskundigen (NOPD)

Het meest gehoorde antwoord op deze vraag zal zijn "omdat het moet". In de gezondheidszorg wordt in het algemeen aangenomen dat men automatisch pensioen opbouwt bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW).

Om tot een meer zorgvuldig antwoord te komen, moet worden gekeken naar de geldende wet- en regelgeving. Binnen het pensioenspeelveld kan er sprake zijn van een zogenaamde verplichtstelling. Deze verplichtstelling leidt ertoe dat werkgevers in een bepaalde bedrijfstak een wettelijk pensioenplicht krijgen.

Deze wetgeving kent zijn oorsprong uit 1949 toen de eerste wettelijke regel voor verplichtstelling is ontstaan. Uit deze oorspronkelijke wetgeving en haar wijzigingen gedurende de jaren, is op 01-01-2001 de 'Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000' (Wet BPF2000) in werking getreden.

Op grond van deze wet kan een werkgever worden gehouden om verplicht deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds. Deze verplichte deelneming wordt opgelegd door de Minister van SZW op basis van een verplichtstellingsbesluit. In feite wordt hiermee de keuzevrijheid voor een werkgever direct beperkt. Indien de werkzaamheden van de werkgever binnen de reikwijdte van de verplichtstelling vallen dan is een werkgever verplicht zich aan te sluiten.

Niet elke GGZ-instelling hoeft zich verplicht aan te sluiten bij PFZW. In hoeverre er sprake is van een verplichte deelname is afhankelijk van de exacte werkzaamheden van de medewerkers binnen de GGZ-praktijk. Per geval zal moeten worden beoordeeld in hoeverre er sprake is van een verplichte deelname.

Indien verplichte aansluiting niet van toepassing is, maar de werkzaamheden vallen wel binnen de doelstellingen van het fonds is het mogelijk om een verzoek te doen tot vrijwillige aansluiting. Ook kunt u als werkgever zelf een pensioenregeling treffen bij een verzekeraar, premiepensioeninstelling of andere toegelaten pensioenuitvoerder. Laat u hierbij altijd bijstaan door een specialist om de voor- en nadelen van de keuzes inzichtelijk te krijgen.

In de adviespraktijk komt het geregeld voor dat werkgevers in een discussie belanden met één of meerdere pensioenfondsen. Pensioenfondsen kunnen onderling al een ander beleid aanhouden ten aanzien van een verplichtstelling waardoor een werkgever door diverse partijen wordt aangeschreven met de 'claim' onder de werking van de verplichtstelling van dat fonds te vallen. Pensioenfondsen handhaven vrij strikt het verplichtstellingsbesluit aangezien een medewerker binnen de reikwijdte van de verplichtstelling automatisch pensioen opbouwt onverlet of de werkgever zich heeft aangesloten. In dat geval loopt het

pensioenfonds het zogenaamde ‘geen premie wel aanspraak risico’.

Wat de discussie mogelijk nog wat lastiger maakt is de ‘publieke’ opinie over de verplichtstellingen. Binnen de pensioenadviespraktijk heersen er diverse opvattingen over de Europese rechtsgeldigheid van verplichtstellingen. Voorts wordt de wijze van financieren van de pensioenaanspraken in menig pensioendebat aangehaald als achterhaald en niet toekomstbestendig. Dan hebben we nog niets eens de dekkingsgraad besproken die vaak onderwerp van discussie is.

Kortom; een wereld van verschillende belangen met een diverse kijk op de toekomst. Over één ding zijn de partijen het wel eens; als vaststaat dat de werkzaamheden van uw praktijk onder de verplichtstelling vallen dat u als werkgever geen keuze heeft. Of deze keuzebeperking op grond van de wet dan ‘eerlijk’ is, daar zullen de meningen altijd over verschillen.

Het wordt veel lastiger als niet geheel duidelijk is of de werkzaamheden binnen de verplichtstelling vallen of als een werkgever zelf al een pensioenregeling heeft getroffen. In dat geval is het zeer aan te raden u te laten bijstaan door een pensioenspecialist.

Niet aansluiten terwijl u als werkgever verplicht bent? Zeer onverstandig; de financiële gevolgen kunnen verstrekkend zijn waarbij u als bestuurder in privé niet buiten schot blijft.

Meer weten of van gedachten wisselen met Steven van Duin? pma@3oaks.nl