

# Kunt u oproepkrachten hun pensioen onthouden?



**Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (WTP) ingegaan. Daarmee is de overgang naar een nieuw pensioenstelsel gestart. Werkgevers en werknemers krijgen geleidelijk met de nieuwe regels te maken. Een werkgever mag zelf bepalen of en aan wie hij pensioen aanbiedt. Hoewel, is de werkgever wel zo vrij of is hij toch aan bepaalde regels gebonden?**

Het kan zijn dat een werkgever verplicht is aangesloten bij een [bedrijfstakpensioenfonds](#). Dan wordt niet alleen de hoogte van de premie-inleg voor hem bepaald, maar ook wie er mee moeten doen aan de pensioenregeling. Pensioenfonds verplichten de werkgever alle werknemers aan te melden. Het gaat dan om alle werknemers vanaf 18 jaar.

Als een werkgever niet onder een verplicht gesteld pensioenfonds valt, kan hij zelf bepalen hoe een eventuele pensioenregeling eruit komt te zien. Hij heeft dan zelf zeggenschap over bijvoorbeeld de hoogte van de premie, het type regeling, wel of geen partnerpensioen enzovoort.

## Oproepkrachten met een nulurencontract uitsluiten van pensioen is niet toegestaan

### Onderscheid tussen werknemers

De werkgever mag zelfs onder voorwaarden onderscheid maken tussen werknemers. Bijvoorbeeld op het gebied van functie, als dit onderscheid maar niet gekunsteld is of bijvoorbeeld leidt tot onderscheid op geslacht.

Werknemers met een tijdelijk contract of oproepkrachten met een nulurencontract uitsluiten terwijl hun collega's met een vast contract en vaste uren wel een pensioen krijgen aangeboden is niet toegestaan. Tenzij zij onder een geheel andere functiegroep vallen en de werkgever daarin onderscheid heeft willen maken.

Toch zijn er werkgevers die argumenten aanvoeren die het selectieve aanbod van pensioendeelname, en daarmee tegelijkertijd het uitsluiten van bepaalde werknemers, verdedigen. Er zijn verschillende vormen van uitsluiting.

### 1 Contractueel uitsluiten

Contractueel uitsluiten houdt in dat in de arbeidsovereenkomst van oproepkrachten vermeld wordt dat er geen pensioenaanbod wordt gedaan. Dat is mogelijk als alle andere werknemers die dezelfde werkzaamheden verrichten (en tot dezelfde functiegroep behoren) ook geen pensioenaanbod krijgen. Anders is het niet toegestaan.

In artikel 8 van de Pensioenwet, Lid 1, staat dan ook ter bescherming van de deeltijder en jonge werknemer: 'Ingeval een werkgever aan een of meer werknemers een aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, mag deze werkgever het doen van een aanbod aan een andere werknemer niet achterwege laten vanwege het enkele feit dat die andere werknemer minder dan de volledige arbeidstijd werkt'.

### Uitzondering mag soms wel

Als niemand een [pensioen](#) krijgt aangeboden is het uitsluiten van oproepkrachten natuurlijk geen probleem. Bijvoorbeeld een werkgever die aangeeft dat het inkomen hoger ligt dan het marktgemiddelde en dat werknemers van het surplus zelf een voorziening moeten regelen. Dat kan via een lijfrente of een bankspaarrekening.

Deze optie is prima te verdedigen als de werknemers ook te horen krijgen hoeveel er eigenlijk nodig is om een eigen voorziening voor later te regelen. Dat is niet goedkoop en bedraagt al snel minimaal 15% van het inkomen.

## 2 Laag inkomen

Het pensioen wordt berekend over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het verschil tussen het pensioengevend loon minus de zogenoemde AOW-franchise. Deze laatste is voor dit jaar 2024 € 17.545. Als oproepkrachten in een jaar minder verdienen dan € 17.545 kan de misvatting zijn dat hun inkomen te laag is om mee te doen met de pensioenregeling. Zelfs een rechter maakte die denkfout in het verleden. Het hof corrigeerde hem.

Uit het voorbeeld blijkt hoe het wel zit: Als een oproepkracht slechts 20% van de werkweek werkt, dan dient de AOW-franchise te worden verlaagd naar 20% van € 17.545. Dat is € 3.508 en daar komt het inkomen waarschijnlijk wél bovenuit. Het minimumloon is in ieder geval voor een twintigjarige hoog genoeg om bij 8 uur per week boven deze drempel uit te komen.

In artikel 8 lid 2 en 3 van de Pensioenwet staat dan ook: 'Indien als voorwaarde voor het verwerven van pensioenaanspraken op basis van een pensioenovereenkomst het overstijgen van een minimumloongrens wordt gesteld, wordt voor de toepassing van die loongrens het loon van een werknemer die minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam is, herleid naar het loon dat ingeval van een volledige arbeidstijd zou zijn verkregen.'

Bij de vaststelling van aanspraken op ouderdoms- en nabestaandenpensioen worden aan werknemers die minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam zijn, pensioenaanspraken verleend naar evenredigheid van de pensioenaanspraken die ingeval van een volledige arbeidstijd zouden zijn verkregen'.

## Pensioenuitvoerders verplichten werkgevers iedereen aan te melden

## 3 Oproepkrachten vallen onder een andere functiegroep

Als de oproepkrachten daadwerkelijk andere werkzaamheden verrichten dan andere collega's die wel een [pensioen \(infographic\)](#) opbouwen, kan de oproepkracht worden uitgesloten. De werkzaamheden zijn dan niet vergelijkbaar waardoor het onderscheid is te rechtvaardigen. Anders niet.

Maar de werkelijkheid ligt meestal toch echt anders. Vaak zijn functies wel vergelijkbaar en doen oproepkrachten soortgelijk werk als zijn of haar collega's in loondienst. Het enige verschil tussen de 'vaste' krachten en de oproepkrachten is dat de laatste groep flexibeler wordt ingehuurd.

## De overeenkomst tussen de werkgever en pensioenuitvoerder

In menig pensioenreglement staat dat alle werknemers meedoen vanaf 18 jaar. Daar staat nooit bij: 'Uitgezonderd de oproepkrachten' Of: 'De werkgever mag naar believen selecteren'. Een feit is dat veel pensioenuitvoerders (verzekeraars, pensioenfondsen en premiepensioeninstellingen) niet weten dat werkgevers afwijkende arbeidsovereenkomsten maken.

In de uitvoeringsovereenkomst tussen beide partijen verplichten pensioenuitvoerders werkgevers dan ook iedereen aan te melden, behalve als een groep niet onder de opgenomen deelnemersomschrijving valt.

**Een oproepovereenkomst is in essentie gewoon een arbeidsovereenkomst**

## Gevolgen van uitsluiting

Twee voorbeelden illustreren de grote gevolgen als er van uitsluiting sprake is:

1. Een werknemer met een langdurig tijdelijk contract wordt ziek en is niet aangemeld bij de pensioenuitvoerder. Na de ziekteperiode belandt deze werknemer in de WIA. Als hij was aangemeld bij de pensioenuitvoerder zou hij in aanmerking komen voor een premievrije voortzetting van het pensioen (de meeste pensioenregelingen bieden zo'n dekking aan). Als hij niet is aangemeld zal de rekening voor deze premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid uiteindelijk bij de werkgever komen te liggen. We praten dan al snel over tienduizenden euro's.
2. Deze schade kan nog veel hoger uitpakken als een onterecht uitgesloten werknemer tijdens het dienstverband komt te overlijden. Het partnerpensioen dat de partner levenslang van een aanvullend inkomen zou voorzien, is dan niet verzekerd. Zijn partner heeft er wel recht op net zoals de partners van zijn collega's met een onbepaald contract.

Ga dus na of al uw werknemers zijn aangemeld, inclusief oproepkrachten en andere tijdelijke contracten! Want een oproepovereenkomst is in essentie gewoon een arbeidsovereenkomst, al biedt die meer flexibiliteit.

### Het probleem aankaarten?

Stel dat een oproepkracht de overeenkomst laat lezen door iemand die op de hoogte is van wat in dit artikel aan de orde komt, die hem ook wijst op zijn rechten. De oproepkracht kan dit punt dan bij de werkgever aankaarten. Dan zijn er twee mogelijkheden: de werkgever heeft geen zin in 'gezeur' en huurt de oproepkracht niet meer in. Of, en dat is te hopen, de werkgever is zich van geen kwaad bewust en past het meteen met terugwerkende kracht voor alle oproepkrachten aan.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dirk-Jan Plate, pensioenrechtadviseur bij [Pensioenlogica](https://www.pensioentransitieplan.nl) en [www.pensioentransitieplan.nl](https://www.pensioentransitieplan.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van FA Rendement

FA Rendement is dé informatiebron voor administrateurs, boekhouders, controllers en andere financiële professionals. Wat is er veranderd op het gebied van financieel-administratieve wet- en regelgeving, en hoe kunt u als specialist deze informatie direct in uw dagelijkse werk toepassen? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van onder meer de fiscaliteit, automatisering, de loon- en salarisadministratie, sociale voorzieningen, debiteurenbeheer en inkoop.

De onafhankelijke en ervaren redactie van FA Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. FA 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 FA Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)