

Klacht

De werkgever is van mening dat een boete van € 1.000,- naar aanleiding van een SNCU¹-onderzoek onterecht is opgelegd. Ook wenst de werkgever een financiële compensatie voor geleden schade van € 1.600,-.

Datum beslissing

18 september 2024

Uitkomst

De pensioenuitvoeringsorganisatie van StiPP heeft de klacht beoordeeld en geconstateerd dat de opgelegde boete naar aanleiding van het SCNU-onderzoek terecht zijn opgelegd.

Wanneer de SNCU afwijkingen constateert en blijkt dat niet is voldaan aan de informatieplicht van artikel 4.1 van het Uitvoeringsreglement, dan kan een ambtshalve premiefactuur en boete worden opgelegd. De werkgever krijgt eerst de gelegenheid (correctie)gegevens aan te leveren. Als dit in de tussentijd gebeurt, dan volgt er geen premiefactuur, maar wel een boete omdat niet (tijdig) is voldaan aan de informatieplicht. Daarnaast is conform artikel 4.2 van het Uitvoeringsreglement ook een 'nota vergoeding administratiekosten' verschuldigd. Het bedrag van deze nota blijft van kracht, ook als er correcties zijn ingediend.

De werkgever stelt in zijn klacht dat StiPP slordig en nalatig is geweest in de communicatie. Dit heeft geleid tot frustratie en stress bij de werkgever. StiPP heeft hiervoor excuses aangeboden. StiPP heeft op grond van artikel 4.4 lid 2 Uitvoeringsreglement een matigingsbevoegdheid voor het opleggen van boetes. Vanwege de ontstane situatie heeft StiPP ervoor gekozen uit coulance en begrip de opgelegde boete van € 1.000,- en nota vergoeding administratiekosten van € 1.600,- kwijt te schelden. In dit coulancebesluit speelt mee dat bij deze werkgever slechts één afwijking is gevonden, met tot gevolg dat de boetenota en nota vergoeding administratiekosten in verhouding tot het gecorrigeerde premiebedrag vrij hoog zijn. De boetenota en nota vergoeding administratiekosten zijn gecrediteerd.

In beroep

Op basis van artikel 8 van het klachten- en geschillenreglement van StiPP heeft de werkgever de mogelijkheid om een geschil voor te leggen aan de civiele rechter. Dit kan alleen als het gaat om een inhoudelijk besluit. De werkgever heeft geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

¹ Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten. Deze stichting wordt door StiPP ingeschakeld t.b.v. controles op juistheid en volledigheid van pensioen- en deelnemersgegevens, zoals aangeleverd door werkgevers.