

# Wet toekomst pensioenen en meer

22-11-2023 | Door Bernd Heijnen en

Kees van Oostwaard werkzaam bij

Fiscale Zaken Athora



**Zoals we al verwachtten is er weer veel nieuws rondom pensioenen. Gerelateerd aan de Wet toekomst pensioenen, maar ook over bijvoorbeeld de AOW- en pensioenleeftijd en de Wet bedrag ineens. In dit artikel bespreken we de diverse ontwikkelingen (zonder uitputtend te zijn).**

## AOW- en pensioenleeftijd

Recent heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de raming van de resterende levensverwachting voor een 65-jarige in 2029 en 2025 bekend gemaakt. De geslachtsneutrale levensverwachting voor de 65-jarige leeftijd komt voor 2029 uit op 20,89 jaar. Dat is lager dan in de vorige berekening. Zou deze verwachting vorig jaar de uitkomst zijn geweest, dan was de AOW-leeftijd in 2028 67 jaar gebleven en niet 67 jaar en drie maanden zoals nu het geval is. Minister Schouten<sup>1</sup> geeft aan dat dit nu niet meer is terug te draaien. Zij erkent dat dit moeilijk is uit te leggen, maar in de wet is vastgelegd dat de AOW-leeftijd vijf jaar van tevoren moet worden vastgesteld. De minister heeft gelijk, zowel als het gaat om de wetgeving als om de uitlegbaarheid. Het blijft desalniettemin zuur voor de groep AOW-gerechtigden die het betreft. Ook voor 2035 is de verwachting naar beneden bijgesteld. Op basis van die verwachting blijft de pensioenrichtleeftijd 68 jaar. Deze leeftijd komt - als gevolg van de Wet toekomst pensioenen - niet meer voor in de wetgeving, maar is nog wel van belang voor het overgangsrecht.



## Overgangsrecht premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid bij een verzekeraar

De Wet toekomst pensioenen (WTP) voorziet in overgangsrecht voor premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid/ invaliditeit (pva/pvi). In bepaalde situaties mag premievrije voortzetting onder het karakter van de oude regeling zonder aanpassing gecontinueerd worden. Dat is mogelijk als:

- zowel de eerste ziektedag als ook het doorlopen van de wachttijd (veelal 104 weken) onder het oude pensioenstelsel heeft plaatsgevonden; of
- de deelnemer ziek uit dienst is getreden onder het oude pensioenstelsel en de wachttijd wordt doorlopen na de uitdiensttreding.

<sup>1</sup> Brief minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen, 10 november 2023, kenmerk 2023-0000553102

Probleem is dat deelnemers die in dienst zijn bij de werkgever en die op het moment van overgang naar het nieuwe stelsel ziek zijn maar nog niet de wachttijd hebben doorlopen, niet onder deze definities van het overgangsrecht vallen.

Het Verbond van Verzekeraars heeft het knelpunt aangekaart bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zeker als de werkgever bij overgang naar het nieuwe stelsel ook wisselt van pensioenuitvoerder, bestaat het risico dat zieke deelnemers tussen wal en schip vallen.

Gebruikelijk is dat in de verzekeringsvoorwaarden van verzekeraars is vastgelegd dat de arbeidsongeschikte (ex)werknemer een rechtstreekse vordering op de verzekeraar heeft op voortzetting van de betaling van overeengekomen premiebedragen voor pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenregeling, waarin een (ex)werknemer deelnam op het moment dat hij ziek, is daarbij bepalend voor de hoogte en voortzetting van premiebedragen.

Daar komt bij dat het huidige overgangsrecht niet aansluit bij het 'Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen'. Daarin hebben verzekeraars onderling afspraken gemaakt over onder meer premievrijstelling in pensioenregelingen bij collectieve beëindigingen. Het zogenoemde uitlooprisico wordt dan gedragen door de verzekeraar van de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag.

De minister gaat zich inspannen om dit probleem op te lossen.<sup>2</sup> Wij nemen aan dat dit zeker haalbaar is, maar ook dat hierover afstemming plaatsvindt (of al heeft plaatsgevonden) met het ministerie van Financiën. Het kan namelijk niet zo zijn dat het probleem civiel-juridisch wordt opgelost en er fiscaal een probleem blijft.

### **Informereren aspirant-werknemers over pensioenopbouw**

De Tweede Kamer heeft bij de behandeling van het wetsvoorstel WTP een motie van het Kamerlid Van Beukering-Huijbregts aangenomen<sup>3</sup>. De motie riep op om alle werkgevers wettelijk te verplichten om aspirant werknemers al voor indiensttreding op een eenvoudige wijze te informeren over de invulling van de arbeidsvoorwaarde pensioen. En het Kamerlid dacht daarbij aan een pensioenlabel. De gedachte

hierachter is dat *“meer aandacht van de werknemer voor pensioenopbouw ertoe kan leiden dat meer mensen pensioen opbouwen.”*

Een goede basisgedachte, al zal het zo blijven dat het onderwerp voor velen ingewikkeld is en blijft.

Om gevolg te geven aan de motie is de minister in gesprek gegaan met vertegenwoordigers van werkgevers.<sup>4</sup> Doel was te bezien hoe sollicitanten zo goed mogelijk geïnformeerd kunnen worden over de pensioenregeling als zij in dienst zouden treden. De vertegenwoordigers van werkgevers hebben daarop de grootste vacaturesites opgeroepen om pensioen een vast onderdeel van de vacatures te laten zijn. Dit komt dan naast artikel 655 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel schrijft voor dat de werkgever aan de werknemer binnen een maand na indiensttreding een schriftelijke of elektronische opgave verstrekt of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling. Deze bepaling is niet nieuw.

Voor de afwikkeling van deze motie geldt wat ons betreft dat alle beetjes helpen, en meer is het ook niet.

### **Wet bedrag ineens opnieuw uitgesteld**

In haar brief aan de Tweede Kamer<sup>5</sup> haalt minister Schouten haar eerdere brief van 5 juli van dit jaar aan. In die brief gaf zij aan dat de Wet bedrag ineens niet eerder dan 1 juli 2024 in werking kan treden. Daarbij is de uiteindelijke datum afhankelijk van de voortgang van het parlementaire proces.

Dat parlementaire proces zorgt voor verder uitstel. Uit de 'langetermijnagenda' van de Tweede Kamer blijkt nu dat de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Wet herziening bedrag ineens voor begin 2024 is geagendeerd. Zoals bekend hebben pensioenuitvoerders in een eerder stadium al aangegeven dat zij na instemming van beide Kamers met het wetsvoorstel Wet herziening bedrag ineens tenminste zes tot negen maanden nodig hebben om deelnemers goed te kunnen informeren over de keuze van bedrag ineens. De minister hecht veel waarde aan een goede informatieverstrekking richting pensioendeelnemers. Daarom verwacht zij op dit moment dat de Wet bedrag ineens niet eerder dan 1 januari 2025 in werking zal treden.

<sup>2</sup> Verzamelbrief pensioenonderwerpen najaar 2023, minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, 9 november 2023, kenmerk 2023-0000538648, onderdeel 9

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 6 067, nr. 128

<sup>4</sup> Verzamelbrief pensioenonderwerpen najaar 2023, minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, 9 november 2023, kenmerk 2023-0000538648, onderdeel 1

<sup>5</sup> Verzamelbrief pensioenonderwerpen najaar 2023, minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, 9 november 2023, kenmerk 2023-0000538648, onderdeel 5

En dan nog onder het voorbehoud dat “de uiteindelijke datum afhankelijk blijft van de voortgang van het parlementaire proces”.

Dit uitstel komt wat ons betreft niet onverwacht. En voor dit dossier kan zo maar het gezegde ‘van uitstel komt afstel’ van toepassing zijn. Niet dat wij groot voorstander zijn van deze wet, maar het is wel verbazingwekkend dat veel complexere wetgeving als de Wet toekomst pensioenen later is ingediend dan de Wet bedrag ineens en dan ook nog eens eerder de eindstreep haalt. Bovendien voortkomend uit hetzelfde Principeakkoord pensioen. Ondertussen is er weer een groep oudere pensioeneel-nemers en lijfrentegerechtigden die of teleurgesteld is dat zij er geen gebruik van kunnen maken, dan wel nog maar moeten afwachten of zij er wel gebruik van kunnen maken als zij de inkomsten willen gaan genieten.

Tot slot is de eindstreep nog niet gehaald als de Tweede Kamer akkoord gaat. Ook moet de Eerste Kamer daarna de wet nog behandelen.

### Verlaging van de toetredingsleeftijd pensioenregelingen

Zoals bekend wordt de startleeftijd voor pensioenopbouw per 1 januari 2024 verlaagd naar 18 jaar.<sup>6</sup> Volgens de huidige regels moet de pensioenopbouw in een regeling uiterlijk aanvangen bij de 21-jarige leeftijd.

De minister wijst erop dat met een aanpassing van het staffelbesluit pensioenen mogelijk is gemaakt dat pensioenuitvoerders gedurende de transitieperiode de leeftijdscategorie van 20-24 jaar mag worden uitgebreid met de 18- en 19-jarigen, zonder het premiepercentage te wijzigen. Voorwaarde is wel dat de pensioenregeling hierdoor niet de fiscale maximaal toegestane premiepercentages van artikel 38r overschrijden.<sup>7</sup>

Als gevolg van deze aanpassing van de leeftijdsgrens moeten verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen hun verplichtstelling wijzigen. Volgens minister Schouten zijn de pensioenfondsen hiermee voortvarend aan de slag gegaan.

### Voldoende tijd voor overgang naar nieuw stelsel

De WTP is op 1 juli 2023 in werking getreden. In deze wet is vastgelegd dat pensioenfondsen tot 1 januari 2027 de tijd hebben om over te gaan naar het nieuwe

stelsel. Gelet op de lange behandelingsduur in het parlement, heeft minister Schouten aan de Eerste Kamer toegezegd dat er voldoende tijd komt voor een zorgvuldige overgang. Tegen die achtergrond is een wetswijziging naar de Raad van State gegaan. De uiterste datum van 1 januari 2027 wordt vervangen door een datum te bepalen bij Algemene Maatregel van Bestuur. Het is de bedoeling dat het kabinet binnenkort komt met een algemene maatregel van bestuur waarin de termijn verlengd wordt tot 1 januari 2028.<sup>8</sup>

In het nieuwsbericht wordt gesproken over pensioenfondsen maar wij nemen dat deze nieuwe datum voor iedere pensioenregeling geldt.

### Nieuwe vragen en antwoorden CAP

Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP) van de Belastingdienst heeft een drietal WTP-gerelateerde vragen en antwoorden met een internationaal karakter gepubliceerd.

In V&A 23-016 wordt ingegaan op de vraag welke bepaling van een belastingverdrag van toepassing is op een partnerpensioen dat ingaat bij overlijden vóór de pensioendatum als de partner niet in Nederland woont en het pensioen in Nederland fiscaal gefaciliteerd is opgebouwd. Het CAP maakt daarbij onderscheid tussen twee situaties.

In de situatie waarbij de partner van de werknemer een partnerpensioen ontvangt, wordt de heffingsbevoegdheid van het partnerpensioen voor de toepassing van een belastingverdrag volgens het CAP vastgesteld “aan de hand van de aard van laatste dienstbetrekking die de overleden werknemer heeft vervuld”. Dat is dan op basis van of de equivalent van art. 18 OESO-modelverdrag (particulieren pensioenen) of artikel 19 OESO-modelverdrag (overheidspensioen).<sup>9</sup>

Is na de beëindiging van de dienstbetrekking het partnerpensioen vrijwillig voortgezet ten laste van zijn pensioenkapitaal en de werknemer komt te overlijden vóór de pensioendatum, dan moet volgens het CAP de systematiek worden toegepast “zoals dat het geval zou zijn voor het ouderdompensioen dat zou worden gehanteerd als de werknemer op de pensioendatum nog geleefd zou hebben.”<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Zie onze *Financieel Actief* uitgave [Fiscale aspecten van de Wet toekomst pensioenen](#), pag.14

<sup>7</sup> Zie voor een exacte opsomming van de voorwaarden ons artikel [Wet toekomst pensioenen: aanpassing staffelbesluit en partnerpensioen bij overlijden vóór pensioendatum](#) in *Financieel Actief*

<sup>8</sup> Rijksoverheid, Nieuwsbericht 10 november 2023

<sup>9</sup> Volgens het CAP volgt dit onder meer uit de uitspraak van rechtbank Zeeland-West-Brabant 13 maart 2020, ECLI:NL:RBZWB:2020:1185.

<sup>10</sup> Centraal Aanspreekpunt Pensioenen, V&A 23-016, 20 november 2023

In V&A 23-017 gaat het CAP in op de situatie voor partnerpensioen waarbij de werknemer op of na de pensioendatum overlijdt en de partner niet in Nederland woont. Volgens het CAP moet in die situaties voor het vaststellen van het heffingsrecht onder een belastingverdrag de systematiek worden toegepast zoals gehanteerd voor het ouderdomspensioen. Hier is geen sprake van een wijziging in vergelijking met de situatie voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WTP.<sup>11</sup>

In V&A 23-018 geeft het CAP aan dat de aanwijzing van buitenlandse pensioenregelingen (buiten EU/EER) als een pensioenregeling die aan de bepalingen van de Wet op de loonbelasting 1964 als gevolg van de invoering van de WTP niet van rechtswege is komen te vervallen. Dit komt omdat de pensioendoelstelling - 75% van het gemiddelde loon in 40 opbouwjaren - niet wijzigt.<sup>12</sup>

### Slotopmerking

De berichten over pensioen volgen elkaar snel op en dat zal nog wel even zo blijven, zeker in de overgangperiode waarin we ons nu bevinden. Wij blijven de ontwikkelingen volgen en daarover publiceren in Financieel Actief.

---

<sup>11</sup> Centraal Aanspreekpunt Pensioenen, V&A 23-017, 20 november 2023

<sup>12</sup> Centraal Aanspreekpunt Pensioenen, V&A 23-018, 20 november 2023