

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de minister, de heer W. Koolmees
Postbus 908001
2509 LV Den Haag

KENMERK: B/18/12187/EV

DATUM: 24 mei 2018

ONDERWERP: Reactie internetconsultatie Verzamelwet Pensioenen 2019

Geachte heer Koolmees,

Graag maken wij van de geboden gelegenheid gebruik om te reageren op het conceptvoorstel van de Verzamelwet pensioenen 2019.

De Pensioenfederatie is overwegend positief...

Wij kunnen ons goed vinden in het overgrote deel van de voorgestelde wijzigingen. Wij zijn in het bijzonder verheugd dat u de sector tegemoet komt met de verruiming van het overgangsrecht voor de afkoop van kleine pensioenen. Ook waarderen wij het dat u deelnemers een structurele mogelijkheid biedt om een AOW-overbruggingspensioen in te zetten om een AOW-gat te overbruggen.

... maar heeft bezwaren tegen de voorgestelde uitbreiding van de aanwijzingsbevoegdheid van de toezichthouder

Tegen de voorgestelde wijziging van de aanwijzingsbevoegdheid van de toezichthouder hebben wij echter wel bezwaren. Hoewel dit wordt gepresenteerd als een verduidelijking van een al bestaande bevoegdheid, zien wij dit als een uitbreiding van de bevoegdheden van de toezichthouder, die in dit geval onwenselijk is.

Volgens de memorie van toelichting zijn er situaties waarin de toezichthouder ook aan een werkgever of medepleger een aanwijzing zou willen kunnen opleggen. Volgens de huidige wettekst is dat niet mogelijk en kan de toezichthouder een werkgever alleen een boete of last onder dwangsom opleggen.

Als de voorgestelde wijziging enkel ten doel heeft om aanwijzingen te kunnen opleggen aan werkgevers voor zover zij een wettelijke plicht uit de Pensioenwet nalaten, dan kunnen wij daarmee leven. De voorgestelde wijziging van *pensioenuitvoerder* naar *persoon* heeft echter een veel verdergaand effect. De term *persoon* is in de Pensioenwet niet gedefinieerd. Er wordt volgens de artikelsgewijze toelichting een link gelegd naar de terminologie in de Wet op het financieel toezicht. Daar wordt onder *persoon* verstaan *een natuurlijk persoon of rechtspersoon*.

Volgens de memorie van toelichting kan de toezichthouder nu ook een boete opleggen aan een werkgever of een medepleger. De term medepleger komt in de Pensioenwet echter niet voor. Door de term *persoon* te introduceren in de Pensioenwet lijkt de toezichthouder de mogelijkheid te krijgen om natuurlijke personen of rechtspersonen die een rol spelen bij de uitvoering van de pensioenregeling een aanwijzing te geven. Betekent dit dan dat de toezichthouder ook een aanwijzing kan geven aan derden aan wie het pensioenfonds werkzaamheden heeft uitbesteed? En aan medewerkers in dienst van deze uitbestedingspartners? Dat lijkt ons niet wenselijk en ook niet nodig. Het principe van de Pensioenwet is immers dat het bestuur van een pensioenfonds te allen tijde eindverantwoordelijk is voor de uitvoering van de pensioenregeling en de naleving van de verplichtingen die voor het pensioenfonds uit de Pensioenwet voortvloeien.

Wij zijn dan ook van mening dat voorafgaand aan deze voorgestelde wijziging eerst een fundamentele discussie gevoerd moet worden over de vraag hoe de voorgestelde uitbreiding van de bevoegdheden van de toezichthouder zich verhoudt tot het uitgangspunt van de Pensioenwet dat een bestuur van een pensioenfonds te allen tijde eindverantwoordelijk is, ook voor het handelen van partijen aan wie werkzaamheden zijn uitbesteed. Daarom leent deze wijziging zich naar onze mening niet voor een verzamelwet en verzoeken wij u om dit voorstel uit dit wetsvoorstel te schrappen.

Verzoek om enkele aanvullende punten te regelen

Verder vragen wij graag aandacht voor nog enkele andere onderwerpen die zich naar onze mening prima lenen voor deze Verzamelwet.

Dit betreft een drietal punten:

1. Een verzoek tot aanpassing van de Werkloosheidswet inzake het doorbetalen van de pensioenpremies door het UWV bij faillissement van een werkgever, met als doel te voorkomen dat pensioenfondsen niet betaalde pensioenpremies mislopen.
2. Een verzoek om pensioenfondsen net als verzekeraars de fiscale mogelijkheid te bieden de pensioengrondslag, die de basis vormt voor premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid, te bevriezen. Doel is een daling van de pensioenopbouw van de arbeidsongeschikte deelnemer te voorkomen, omdat dit niet in het belang is van deze kwetsbare groep deelnemers.
3. Een verzoek om de fiscale belemmering weg te nemen die er is om premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid toe te kennen aan deelnemers die arbeidsongeschikt zijn geworden tijdens een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Deze punten lichten wij nader toe in de bijlage bij deze brief. Alle drie de punten zijn al eerder onder de aandacht gebracht van uw ministerie. De punten 2 en 3 zijn ook onder de aandacht gebracht van het ministerie van Financiën.

Tot slot

Wij verzoeken u gehoor te geven aan onze bezwaren tegen de voorgestelde uitbreiding van de aanwijzingsbevoegdheid van de toezichthouder en vragen u om onze aanvullende punten mee te nemen in deze Verzamelwet.

Desgewenst zijn wij graag bereid onze reactie nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Gerard Riemen
Algemeen directeur

Bijlage: Toelichting op de aanvullende punten

1. Aanpassing Werkloosheidswet inzake doorbetalen pensioenpremies na faillissement

De pensioensector ervaart problemen met betrekking tot de betaling van pensioenpremie van (ex) werknemers van failliete organisaties. Het gaat hier om de afdracht van de pensioenpremie door het UWV bij het fonds waarbij de werkgever is aangesloten. Dit wordt met name veroorzaakt door de huidige invulling van de Werkloosheidswet.

Huidige praktijk leidt tot problemen

In hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet (art. 61 t/m 68) is bepaald dat bij faillissementen het UWV de achterstallige pensioenpremies betaalt over een periode van maximaal 1 jaar. Voorwaarde hiervoor is dat de betreffende werknemer zich meldt bij het UWV en zelf een formulier ('Aanvraag overname betalingsverplichtingen vanwege betalingsonmacht werkgever') invult en ondertekent. Het komt met grote regelmaat voor dat de werknemer dit formulier niet invult, waardoor geen premie-inning mogelijk is door de betreffende fondsen. Als gevolg hiervan ontvangen pensioenfondsen in deze situaties geen premies voor aanspraken die wel toegekend worden aan deze deelnemers (in de Pensioenwet wordt uitgegaan van het principe 'geen premie, wel recht'). De kosten en gemiste pensioenpremie worden gefinancierd uit de pensioenkas van het betreffende pensioenfonds en dit komt ten laste van de overige deelnemers in het pensioenfonds, wat betekent dat de overige deelnemers worden benadeeld.

Gewenste oplossing

Naar onze mening kan dit eenvoudig worden opgelost door hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet aan te passen, in die zin dat een pensioenfonds namens de betreffende deelnemers een aanvraag kan doen bij het UWV. Zo kan worden voorkomen dat pensioenfondsen in het geval van een faillissement pensioenpremies mislopen waardoor de gemiste pensioenpremies ten laste komen van de overige deelnemers van het pensioenfonds.

De voorgestelde oplossing is afgestemd met het UWV en op 17 oktober 2017 per brief onder de aandacht gebracht van uw ministerie, directie werknemersregelingen.

2. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en bevroering van de pensioengrondslag

Verskil tussen verzekeraars en pensioenfondsen

Op het punt van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is er verschil in toepassing van de fiscale regelgeving tussen pensioenfondsen en verzekeraars. Voor verzekeraars geldt het bepaalde in punt 8.2 van bijgaand besluit:

[https://belastingdienstpensioensite.nl/Besluit%20pensioenen%20241117.%20nr.%202017-126948%20\(na%20rectificatie\).pdf](https://belastingdienstpensioensite.nl/Besluit%20pensioenen%20241117.%20nr.%202017-126948%20(na%20rectificatie).pdf)

Reden voor dit onderscheid is dat verzekeraars te maken hebben met een uitgewerkte rechtsverhouding. Echter, hoewel arbeidsongeschikte deelnemers bij pensioenfondsen deelnemers blijven in de pensioenregeling, is er een belangrijk verschil met reguliere deelnemers: zij hebben namelijk geen actueel pensioengevend loon meer omdat zij niet meer bij een werkgever werkzaam zijn. In die zin is hun rechtsverhouding feitelijk 'bevroren' na beëindiging van het dienstverband en zou het logisch zijn om hun opbouw te kunnen baseren op de (bevroren) pensioengrondslag van het jaar van arbeidsongeschikt worden.

Praktijk bij pensioenfondsen

Er zijn binnen de pensioenregelingen twee mogelijkheden.

1. Sociale partners/het pensioenfonds hebben/heeft ervoor gekozen het laatstgenoten pensioengevend loon van de arbeidsongeschikte deelnemer jaarlijks te indexeren. In dat geval ligt het voor de hand dat het pensioenfonds ook jaarlijks moet uitgaan van de meest actuele franchise. Als het loon meer stijgt dan de franchise heeft de deelnemer een stijgende opbouw. Zijn beide stijgingen vergelijkbaar, dan blijft de opbouw gelijk.
2. De pensioengrondslag (en dus ook het pensioengevende loon) zoals die gold op het moment van arbeidsongeschikt worden, blijft de basis voor de verdere premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid en wordt niet geïndexeerd. In dat geval leidt een verplichting om een jaarlijks stijgende franchise toe te moeten passen er toe dat de pensioenopbouw van de arbeidsongeschikte deelnemer steeds verder daalt.

Bij veel pensioenfondsen wordt de tweede werkwijze toegepast. Reden daarvoor is onder meer dat het laatstgenoten pensioengevend loon in veel gevallen (zeker als het om deelnemers gaat die al langdurig arbeidsongeschikt zijn) niet meer is te achterhalen in de administratie, waardoor de eerste werkwijze niet uitvoerbaar is. Ook kan een belangenafweging tot de conclusie leiden dat een indexering van het pensioengevend loon voor rekening van het pensioenfonds (lees: het collectief) niet evenwichtig is.

Gewenste oplossing in belang van deelnemer

Een daling van de pensioenopbouw van de arbeidsongeschikte deelnemer is niet in het belang van deze kwetsbare groep deelnemers. Daarom is het wenselijk dat pensioenfondsen de mogelijkheid krijgen om naast optie 1 ook voor optie 2 te kiezen en daarbij niet alleen het pensioengevend loon te bevriezen, maar ook de van toepassing zijnde franchise. NB: Overige wijzigingen in de pensioenregeling (zoals bijvoorbeeld een verlaging van het opbouwpercentage of verhoging van de pensioenrichtleeftijd) worden wel gewoon doorgevoerd voor arbeidsongeschikte deelnemers. Wij verzoeken u dit punt in overleg met het ministerie van Financiën te regelen.

3. Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid en tijdelijke dienstverbanden

De Belastingdienst staat op het standpunt dat premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid alleen is toegestaan als sprake is van onvrijwillig ontslag. Dit standpunt is gebaseerd op artikel 10a, lid 1, sub c van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Die bepaling regelt dat fiscaal gezien pensioenopbouw mogelijk is gedurende de periode waarin na onvrijwillig ontslag loongerelateerde uitkeringen worden ontvangen.

Het standpunt van de Belastingdienst houdt in dat premievrijstelling niet is toegestaan als sprake is van een tijdelijk contract dat eindigt voordat de wachttijd van 104 weken is verstreken. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch (van rechtswege) en is derhalve geen sprake van een onvrijwillig ontslag.

Strijdigheid met Convenant dekking arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling

Het standpunt van de Belastingdienst is niet in lijn met hetgeen is opgenomen in het door de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars gesloten convenant 'Dekking arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen'¹. Daarin is namelijk geregeld dat dekking van premievrijstelling wordt verleend vanuit de pensioenregeling waarin de eerste ziektedag lag, ook als het contract eindigt voordat de WIA-uitkering is toegekend. Het convenant maakt hierbij geen onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde duur. In de vragen en antwoorden bij het convenant wordt bevestigd dat de afspraken uit het convenant ook gelden voor werknemers met een tijdelijk dienstverband.

Gewenste oplossing

Als pensioenuitvoerders in lijn met het convenant géén onderscheid maken tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde of bepaalde tijd én het standpunt van de Belastingdienst onverkort van toepassing blijft, dan zijn die pensioenregelingen fiscaal bovenmatig indien premievrijstelling plaatsvindt ten behoeve van tijdelijke contractanten. Dat is niet wenselijk, want niet in het belang van de arbeidsongeschikte deelnemers, maar ook niet in het belang van de pensioenuitvoerders. Wij verzoeken u daarom om in overleg met het ministerie van Financiën te verduidelijken dat onder onvrijwillig ontslag tevens wordt verstaan de situatie dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt gedurende de wachttijd van 104 weken.

¹ Het belang van dit convenant is destijds onderschreven door de toenmalige staatssecretaris van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie Kamerstukken II 2012/13, 32043, nr. 170