

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/134409>

Please be advised that this information was generated on 2019-12-13 and may be subject to change.



*Wat u niet wist van pensioenrecht
maar wel moet weten*

Suzanne Kali en Mark Heemskerk

Mr. S. Kali & prof. mr. drs. M. Heemskerk, onderzoeker en
hoogleraar pensioenrecht Radboud Universiteit Nijmegen.

De twee meest gestelde vragen over pensioen? 'Wanneer kan ik stoppen?' en 'Hoe hoog is mijn pensioen?'. De meeste mensen hebben geen flauw idee. Bijna 70% van de mensen is "pensioenanalfabeet". Volgens TNS-NIPO hebben ze geen idee hoe hoog hun pensioen is en weten niet of het voldoende is (TNS-NIPO, Pensioenbewustmonitor, derde meting pensioenbewustzijn-meter, onderzoek in opdracht van Wijzer in Geldzaken, Amsterdam, januari 2012).

1. AFM. *Geef Nederlanders pensioeninzicht. Werken aan vertrouwen door dichten van de verwachtingskloof*, AFM 2010; AFM consumentenmonitor Pensioen, Najaar 2011.

2. SER. *Op weg naar pensioenbewust zijn*, SER 2008, p. 25.

3. *Kamerstukken II 2012-13, 33 610, nr. 8, p. 35*. De berekening is gebaseerd op huidige CBS-statistieken.

Onderzoek van de AFM toont aan dat meer dan de helft van de mensen denkt 70% of meer van hun laatstverdiende loon te ontvangen.¹ Realiteit is dat de eindloonregeling in het pensioenmuseum staat en nog geldt voor de happy few (minder dan 1% van de werknemers). Door gewijzigde wetgeving is het maximaal pensioen straks gebaseerd op 70% van het gemiddeld salaris. Het werkelijke pensioen is hoogstwaarschijnlijk veel lager.² De vraag naar de pensioenleeftijd is een strikvraag. De AOW-leeftijd is in 2014 65 jaar en 2 maanden. De AOW-leeftijd voor mensen geboren in 1988 is 71,5 jaar.³ De pensioenleeftijd in het pensioenreglement is nu vaak 67 jaar. Meer pensioenwijzigingen zijn op komst. In dit artikel lichten wij een tipje van de pensioensluier op over wat u niet wist maar wel moet weten over pensioenrecht. Al is het maar omdat u als student bij uw eerste werkgever misschien ten onrechte meer oog heeft voor de lease-auto dan voor de veel duurder arbeidsvoorwaarde pensioen. Bent u na lezing van dit artikel benieuwd wat u nog meer moet weten over pensioenrecht? U bent van harte welkom bij het mastervak Pensioenrecht.

1. De drie pensioenpijlers

Bij pensioen denken veel mensen alleen aan de Algemene Ouderdomswet (AOW). Het pensioen bestaat echter vaak uit drie delen. De meeste gepensioneerden hebben niet alleen een pensioeninkomen op basis van de AOW, maar ook uit individuele spaarpotjes en uit pensioenregelingen waaraan zij via hun werk hebben deelgenomen. De AOW, het werknemerspensioen en individuele pensioenregelingen vormen samen de drie zogenoemde 'pensioenpijlers'. De AOW vormt gemiddeld genomen de helft van het totale pensioen, het aanvullend pensioen ongeveer 45% en het individuele pensioen zo'n 5%. Zoals hierboven staat denken veel mensen ten onrechte dat hun pensioen 70% van het laatstverdiende loon is.

“Voor toekomstige generaties brengt dit onzekerheid met zich over hun pensioenleeftijd: deze zal per persoon verschillen”

2. AOW

De AOW is een basispensioen waarvoor Nederlandse ingezetenen automatisch verzekerd zijn.⁴ Ook personen die in Nederland werken en loonbelasting betalen hebben bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht op een AOW-uitkering. De jongeren van nu betalen de AOW-uitkering voor de huidige gepensioneerden. Zijn de jongeren van nu oud dan betaalt de nieuwe generatie jongeren hun pensioen. Dat zogenoemde 'omslagstelsel' klinkt eenvoudiger dan het is. Het goede nieuws is dat we steeds langer leven. Wij leven zelfs keer op keer langer dan de beste actuarissen kunnen uitrekenen. Mannen hebben op 65-jarige leeftijd een levensverwachting van 83,3 jaar, vrouwen zelfs van 86,3 jaar.⁵ De levenslange pensioenuitkering⁶ moet vanwege de vergrijzing en stijgende levensverwachting door steeds minder jongeren betaald worden voor steeds meer ouderen. Dit zet de financiële houdbaarheid van het stelsel onder druk. Om het pensioenstelsel betaalbaar te houden is besloten de AOW-gerechtigde leeftijd in stappen te verhogen van 65 naar 67 jaar.⁷ Hierna zal de AOW-leeftijd meestijgen met de levensverwachting. Jongere generaties zullen dus pas later met pensioen kunnen gaan dan de ouderen van nu. De AOW-leeftijd van vorige generaties was 65 jaar. Zij traden vaak uit vanaf 60 jaar via VUT of prepensioen. De AOW-leeftijd voor de volgende generatie ligt ruim boven de 70 jaar.⁸ Dat betekent 10 jaar langer doorwerken, en dat voor een lager pensioen.

4. Artikel 6 lid 1 AOW.

5. *Kamerstukken II 2012-13, 33 610, nr. 8, p. 10*; RIVM, *Nationaal Kompas Volksgezondheid 2011*, RIVM 2012.

6. Artikel 15 Pensioenwet.

7. Deze afspraak is gemaakt in het Regeerakkoord VVD-PvdA van 29 oktober 2012 en inmiddels is de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd in werking getreden. De nieuwe pensioenleeftijden zijn te vinden in artikel 7a AOW.

8. *Kamerstukken II 2012-13, 33 610, nr. 8, p. 35*. De berekening is gebaseerd op huidige CBS-statistieken.

Niet iedereen vindt het eerlijk dat de pensioenleeftijd tegenwoordig verschilt per persoon. Omdat acties⁹ voor het behoud van de pensioenleeftijd van 65 jaar niet tot het gewenste effect hebben geleid, is geprobeerd de pensioenleeftijd via de rechtspraak alsnog op 65 jaar te houden. Recentelijk heeft de Rechtbank Overijssel in een dergelijke zaak¹⁰ echter geoordeeld dat de verhoging van de AOW-leeftijd niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel.¹¹ De voornaamste overwegingen om de verhoging niet aan te merken als discriminerend waren dat de verhoging bij wet is voorzien, een legitiem doel dient (het betaalbaar houden van het pensioenstelsel) en dat de wetgever overgangsmatregelen heeft getroffen om ervoor te zorgen dat de overbruggingsperiode soepeler zou verlopen. Ook met de stelling van de eiser dat het pas op latere leeftijd toekennen van een AOW-uitkering strijdig is met het recht op eigendom¹² maakte de rechtbank korte metten. De rechtbank oordeelde dat het eigendomsrecht alleen betrekking heeft op de ontneming van eigendom en niet op de verkrijging hiervan. Omdat de eiser op het moment van inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving nog geen recht had op een AOW-uitkering, kan niet gezegd worden dat dit recht hem is ontnomen. Zelfs als sprake zou zijn van een gerechtvaardigde verwachting dat hem bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd een AOW-uitkering zou worden toegekend, dan nog zou dit de eiser geen soelaas bieden. De verhoging van de AOW-leeftijd kan namelijk worden gerechtvaardigd conform de voorwaarden van artikel 1 Protocol nr. 1 EVRM.¹³

“Het pensioen bestaat echter vaak uit drie delen”

Zoals uit de uitspraak blijkt, is het feit dat de AOW-leeftijd tot nu toe altijd 65 jaar is geweest niet voldoende om recht te hebben op een AOW-uitkering bij 65 jaar. Voor toekomstige generaties brengt dit onzekerheid met zich over hun pensioenleeftijd: deze zal per persoon verschillen. Juist omdat de AOW voor jongeren zo onzeker is, hebben zij er veel belang bij om goed in de gaten te houden hoe het Nederlands pensioenstelsel zich ontwikkelt. Pensioen voelt voor veel jongeren misschien als een ver-van-mijn-bed-show, maar als je al vroeg begint met het regelen van je pensioen heb je daar later profijt van. Voor jonge juristen is er bovendien het bijkomend voordeel dat er onder jongeren weinig pensioenexpertise is. Je verdiepen in pensioenrecht biedt volop carrièrekansen, want juristen zullen de komende jaren hun handen vol hebben aan het maken van nieuwe wetgeving en aan het beantwoorden van vragen van werkenden, gepensioneerden en bedrijven.

3. Werknemerspensioen

Bent u werknemer, dan is de kans groot dat u deelneemt aan de pensioenregeling van uw werkgever. Meer dan 90% van de werknemers bouwt namelijk aanvullend pensioen op via de werkgever. Niet ongebruikelijk is dat zo'n 20% van het salaris wordt besteed aan pensioen. Een gevleugelde uitdrukking in het pensioenrecht is dat een werknemer één dag in de week werkt voor zijn pensioen. Werknemers zien dat niet direct omdat de pensioenbijdrage wordt ingehouden op het brutoloon, hetgeen mogelijk is op grond van artikel 7:631 BW. Wie zijn loonstrook goed bekijkt kan de financiële waarde van de arbeidsvoorwaarde pensioen soms zien.

“Een gevleugelde uitdrukking in het pensioenrecht is dat een werknemer één dag in de week werkt voor zijn pensioen”

3.1. De pensioenovereenkomst

Wat staat u er in uw arbeidsovereenkomst over pensioen? Er is geen wettelijke pensioenplicht voor werkgevers. Toch is er vaak een pensioenovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Vaak is dat slechts één regel in de arbeidsovereenkomst waarin benoemd wordt dat de pensioenregeling van de werkgever op de werknemer van toepassing is.

9. Bijvoorbeeld de diverse “65 blijft 65” acties van SP en FNV in 2009.

10. Rb. Overijssel 12 maart 2014, PJ 2014/76.

11. Artikel 14 EVRM jo. artikel 26 IVBPR.

12. Artikel 1 Protocol nr. 1 EVRM.

13. Dat de verhoging van de AOW-leeftijd geen strijd oplevert met het recht op eigendom is later ook nog bevestigd door de Rechtbank Amsterdam, zie Rb. Amsterdam 9 april 2014, PJ 2014/91.

Op die manier is het pensioenreglement geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst en daarmee van toepassing, inclusief de 'kleine lettertjes'. Werkgevers zijn er vrij in om te kiezen of zij hun werknemers wel of niet een pensioenregeling aanbieden, tenzij zij vallen onder wetgeving die hen verplicht zich aan te sluiten bij een bepaald bedrijfstakpensioenfonds.¹⁴ Zo'n 76% van de werknemers met een pensioenregeling valt onder deze 'verplichtstelling'. Deze wettelijke verplichtstelling geldt voor bedrijven die opereren binnen bepaalde door de wetgever aangewezen bedrijfstakken. Bekende voorbeelden van bij wet verplicht gestelde pensioenregelingen zijn die van het ABP (voor overheidsmedewerkers), PME (voor medewerkers in de Metalektro) en StiPP (voor uitzendkrachten). Overige werkgevers kunnen ervoor kiezen hun werknemers vrijwillig een pensioenovereenkomst aan te bieden, maar er zijn ook bedrijven die dit niet doen. Regelt de werknemer in dat geval zelf niets, dan bouwt hij in de periode dat hij bij die werkgever werkt helemaal geen pensioen op. Het heeft geen uitleg nodig dat dit negatieve gevolgen heeft voor hoeveel zo'n werknemer na zijn pensioen te besteden heeft. Het is in dat geval verstandig om zelf een individuele pensioenvoorziening te treffen (een 'derde pijler' pensioen). Dit kan bijvoorbeeld door middel van banksparen of een lijfrenteverzekering. Uiteraard staat de derde pensioenpijler ook open voor personen die wel een werknemerspensioen opbouwen, maar ook graag nog een extra pensioeninkomen willen.

14. Artikel 2 lid 1 Wet Bpf 2000.

“Wij betwijfelen of werknemers vragen over hun pensioen stellen in de sollicitatiefase of weten wat voor soort pensioen zij opbouwen”

3.2. Wat voor soort pensioenregeling heeft u?

Meestal kan de werknemer niet kiezen aan wat voor soort regeling hij gaat deelnemen. Het type regeling¹⁵ hangt af van de bedrijfstak waarin de werknemer werkzaam is. Is er geen verplichtgesteld pensioenfonds, dan geldt vaak de collectieve pensioenregeling van de werkgever. Wanneer de werknemer zijn handtekening zet onder zijn arbeidsovereenkomst met pensioenclausule is hij gebonden aan het pensioenreglement. Weet de werknemer waarvoor hij tekent? Wij betwijfelen of werknemers vragen over hun pensioen stellen in de sollicitatiefase of weten wat voor soort pensioen zij opbouwen. De Pensioenwet kent drie smaken: de uitkeringsovereenkomst, de kapitaalovereenkomst en de premieovereenkomst.

15. De drie typen pensioenovereenkomsten zijn te vinden in artikel 10 Pensioenwet.

“De AOW is een basispensioen waarvoor Nederlandse ingezetenen automatisch verzekerd zijn”

3.2.1. De uitkeringsovereenkomst (eindloon/middelloon)

Bij de uitkeringsovereenkomst is de hoogte van de pensioenuitkering overeengekomen. De middelloonregeling is de meest voorkomende pensioenregeling. Daarbij bouwt de werknemer per jaar een bepaald percentage op, bijvoorbeeld 2% van zijn salaris per jaar. De uitkering is dan gerelateerd aan het gemiddelde salaris. Het aantal deelnemingsjaren x 2% leidt dan tot de pensioenuitkering. De uitkeringsovereenkomst biedt werknemers perspectief op een vooraf bepaalde pensioenuitkering, maar biedt geen absolute zekerheid. Vanwege de slechte economische situatie van de afgelopen jaren is het voor pensioenfondsen steeds lastiger om zich te houden aan de in het verleden gemaakte afspraken over het te ontvangen pensioenbedrag. In april 2013 werd het pensioen van 5,5 miljoen mensen gekort door hun pensioenfondsen.¹⁶ Korten is overigens wel een noodmaatregel die alleen wordt toegepast als andere maatregelen om de financiële gezondheid van het pensioenfonds te herstellen niet hebben gewerkt.¹⁷

16. Artikel 134 Pensioenwet.

17. Artikel 134 lid 1 Pensioenwet.

3.2.2. De kapitaalovereenkomst

Bij de minder vaak voorkomende kapitaalovereenkomst is de hoogte van het pensioenka-

pitaal overeengekomen. De hoogte van de pensioenuitkering is niet bekend. Deze moet namelijk nog worden ingekocht met het pensioenkapitaal tegen nog onbekende tarieven.

3.2.3. De premieovereenkomst

Het derde type pensioenovereenkomst is de premieovereenkomst. Bij deze overeenkomst is de hoogte van de pensioenpremie bekend, maar de hoogte van de pensioenuitkering niet. Deze bij advocatenkantoren gangbare pensioenregeling biedt minder zekerheid voor de deelnemer: de hoogte van de pensioenuitkering hangt bij deze regeling namelijk af van de beleggingsresultaten. Afhankelijk van de beleggingsresultaten kan het pensioen dan hoog, laag of gemiddeld uitvallen. De werknemer loopt dus het risico op tegenvallende pensioenresultaten.

4. Wijziging pensioenwetgeving en pensioenreglementen

Pensioenrecht is in beweging. De vele wetswijzigingen en wijzigingen van pensioenreglementen leiden tot veel vragen en een constante stroom van jurisprudentie. Pensioen wordt minder zeker en zeker minder. De fiscaal toegestane pensioenopbouw per jaar wordt vanaf 1 januari 2015 voor middelloonregelingen verlaagd van 2,15% naar 1,875% per jaar.¹⁸ Dat is over 40 jaar een pensioenverlaging van 11%. Wie dat vergelijkt met een loonsverlaging van 11% begrijpt de impact. Voor minder pensioen is minder pensioenpremie nodig, maar pensioenuitvoerders zijn niet verplicht de premie te verlagen. De vraag is dan ook waar dat pensioengeld naartoe gaat. Werknemers en gepensioneerden verzetten zich tegen wijzigingen en procederen in toenemende mate over pensioenversoberingen. Mag een werkgever bijvoorbeeld een brief sturen aan zijn werknemers waarin hij schrijft dat de pensioenregeling moet worden gewijzigd en dat de werknemer geacht wordt akkoord te gaan tenzij hij bezwaar aantekent binnen zes weken (wie zwijgt, stemt toe)? De Hoge Raad mocht zich daarover buigen in twee arresten (HR 12 februari 2012, *JAR* 2010/71 (CZ) en HR 23 april 2012, *JAR* 2010/127 (Halliburton)).

18. Artikel 18a Wet op de Loonbelasting 1964.

“In de praktijk zullen juristen in toenemende mate te maken krijgen met pensioenvraagstukken”

5. Alles wat u wilt weten over pensioenrecht en meer

In deze bijdrage hebben wij een tipje van de pensioensluier opgelicht door enkele mythes over pensioen door te prikken. U weet na lezing van deze bijdrage wanneer u ongeveer kunt stoppen met werken en hoe hoog het pensioen is (of in ieder geval wat het antwoord niet moet zijn!). Duidelijk is dat er grote pensioenveranderingen aankomen binnen het Nederlandse pensioenstelsel. In de praktijk zullen juristen in toenemende mate te maken krijgen met pensioenvraagstukken. Dit geldt met name voor juristen die gespecialiseerd zijn in sociaal recht, verzekeringsrecht, notarieel recht en fiscaal recht. Om studenten hierop voor te bereiden wordt op de Radboud Universiteit in het tweede semester het mastervak Pensioenrecht aangeboden. In dit vrije keuzevak leert u alles wat over pensioenrecht wilt weten (en alles waarvan u nog niet weet dat u het wilt weten!). ●