

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de staatssecretaris, mevrouw drs. J. Klijnsma
Postbus 90801
2501 LV DEN HAAG

KENMERK: 2017-00009463/AREII

DATUM: 30 maart 2017

ONDERWERP: Evaluatie convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling

Geachte mevrouw Klijnsma,

Op 13 januari 2013 ondertekenden de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars een convenant over de dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen. Dit convenant heeft als doel een bijdrage te leveren aan de bescherming van de rechten van de werknemer bij individuele baanmobiliteit, door te voorkomen dat een werknemer die ziek of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is de inkomensbescherming op grond van de pensioenregeling verliest als hij naar een andere werkgever overstapt. Het convenant bevat onder meer bepalingen over de uitloop van de dekking bij het arbeidsongeschiktheidspensioen en afspraken over de premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid.

In het convenant is vastgelegd om de afspraken uit het convenant binnen drie jaar na inwerkingtreding te evalueren. De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben deze evaluatie uitgevoerd en beoordelen de werking en het effect van het convenant als positief. Met het convenant wordt bereikt wat bij de totstandkoming ervan is beoogd. Partijen stellen daarom voor om het convenant ongewijzigd door te zetten. Wel wordt een enkele wijziging doorgevoerd in de achterliggende Q&A, die volledigheidshalve is bijgevoegd. Deze Q&A heeft als doel handvatten te bieden bij de implementatie van het convenant. Deze wijzigingen hebben geen directe consequenties op de reikwijdte en uitvoering van het convenant.

Het convenant biedt een oplossing voor maatschappelijk ongewenste situaties.

De Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars willen van deze mogelijkheid gebruikmaken door u te wijzen op enkele andere relevante knelpunten die te maken hebben met het arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid die we geconstateerd hebben. Met hulp van de wetgever zouden deze knelpunten ook weggenomen kunnen worden. Knelpunten 1 en 2 gelden voor alle pensioenuitvoerders. De knelpunten onder 3 en 4 spelen alleen bij pensioenfondsen.

1. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid tot pensioenrichtleeftijd
In veel pensioenregelingen is sprake van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat de pensioenopbouw voor een arbeidsongeschikte deelnemer voor rekening van de pensioenuitvoerder wordt voortgezet. De betreffende sociale verzekeringsuitkeringen eindigen van rechtswege op de AOW-ingangsdatum. De pensioenrichtleeftijd is, in nagenoeg alle pensioenregelingen, 67 jaar. De AOW-ingangleeftijd is op dit moment 65 jaar en 9 maanden en loopt geleidelijk op tot 67 jaar en drie maanden (2022). Inmiddels is duidelijk dat de pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2018 al stijgt naar 68 jaar (artikel 18a, elfde lid Wet LB 1964). De arbeidsongeschikte deelnemer die alleen een WIA-uitkering krijgt, wordt anders behandeld dan de arbeidsongeschikte deelnemer die tot aan pensioenrichtleeftijd een arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt. Voor deelnemers die alleen een WIA-uitkering ontvangen, moet de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid stoppen op de AOW-ingangsdatum. De pensioenrichtleeftijd is dan nog niet bereikt. Vanaf de AOW-ingangsdatum tot aan de pensioenrichtleeftijd is in dat geval geen sprake meer van een loongerelateerde uitkering. Er kan dus geen sprake zijn van voortgezette pensioenopbouw op basis van de premievrijstelling. Voor de deelnemer die naast zijn WIA-uitkering een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt dat loopt tot aan de pensioenrichtleeftijd, kan de pensioenopbouw op basis van de premievrijstelling wel doorgaan tot aan de pensioenrichtleeftijd. Dit plaatst de arbeidsongeschikte deelnemers die een inkomen hadden onder de WIA-grens in een ongewenste, nadeligere, positie dan arbeidsongeschikte deelnemers die tevens in aanmerking kwamen voor een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen voor hun inkomen boven de WIA-grens.

Wij pleiten er – mede gezien het geringe fiscale belang – voor om toe te staan dat de pensioenopbouw uit hoofde van de dekking van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid voor alle deelnemers niet moet eindigen op de individuele AOW-gerechtigde leeftijd, maar mag worden voortgezet tot aan de pensioenrichtleeftijd van de betreffende pensioenregeling. Vorig jaar hebben het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie dit knelpunt reeds aangekaart bij het ministerie van Financiën. Helaas is onze suggestie tot aanpassing niet overgenomen. Daarom brengen wij dit knelpunt nogmaals onder uw aandacht. Vooral omdat het knelpunt eenvoudig is op te lossen door middel van een kleine aanpassing van artikel 10ab Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

2. Wajongers en pensioenopbouw

Mensen met een Wajong- of WSW indicatie die met gebruik van loonsuppletie bij reguliere werkgevers werken, kunnen tot op de dag van vandaag geen pensioen opbouwen. De Stichting van de Arbeid heeft deze problematiek verschillende malen bij u aangekaart. Ondertussen blijven pensioenuitvoerders in onwetendheid of de overheid voornemens is om pensioenopbouw voor deze kwetsbare groep te faciliteren. Sterker nog, er zijn verscheidene pensioenuitvoerders waar de besluitvorming al genomen is om pensioenopbouw voor deze groep mogelijk te maken zodra de wettelijke kaders aangepast worden.

Wij pleiten ervoor dat binnen korte termijn in ieder geval duidelijk wordt of pensioenopbouw voor Wajongers mogelijk gemaakt gaat worden. De oplossing in onze ogen is de oplossing die de Stichting van de Arbeid eerder heeft aangedragen.

3. Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheidspensioen en bevroering pensioengrondslag

De wijze waarop verzekeraars de hierboven genoemde premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mogen hanteren, verschilt van de wijze waarop pensioenfondsen dit mogen. Verzekeraars kunnen ervoor kiezen om de opbouw te baseren op een bevroren pensioengrondslag (pensioengevend loon minus franchise) van het jaar van arbeidsongeschiktheid. Pensioenfondsen zijn verplicht de meest actuele franchise te blijven hanteren.

Deze laatste methode heeft als nadeel dat de opbouw voor arbeidsongeschikte deelnemers in de loop van de tijd omlaag kan gaan. Daarnaast is het lastig uit te leggen en zijn de uitvoeringslasten hoger.

Wij pleiten ervoor om dit onnodige onderscheid tussen pensioenuitvoerders op te heffen en in het belang van de deelnemers ook voor pensioenfondsen de mogelijkheid te bieden om bij arbeidsongeschiktheid de pensioengrondslag te bevriezen.

4. Tijdelijke dienstverbanden

In sommige sectoren zijn sociale partners van oordeel dat er ook voor de dekking van arbeidsongeschiktheid geen onderscheid zou moeten zijn tussen vaste en tijdelijke dienstverbanden. De huidige regelgeving staat het echter niet toe om dekking voor arbeidsongeschiktheid te geven als de arbeidsovereenkomst eindigt in de 104-wekentermijn van ziekte. Dit terwijl de eerste ziektedag wel in de periode van dekking viel.

Wij pleiten ervoor dat de regelgeving het mogelijk maakt dat sociale partners de mogelijkheid hebben de dekking van arbeidsongeschiktheid ook van toepassing te kunnen laten zijn voor die deelnemers wiens tijdelijke contracten gedurende de 104-wekentermijn van ziekte verlopen.

Met vriendelijke groet,



G.P.C.M. Riemen
Algemeen directeur Pensioenfederatie



H.J. Herbert
Directeur Verbond van Verzekeraars