

**Vragen en antwoorden
bij het convenant over dekking van
arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in
pensioenregelingen**



VERBOND VAN VERZEKERAARS

**DENSIOEN
FEDERATIE**

Versie maart 2017



Inleiding en achtergrond

Op 23 januari 2013 hebben de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars het convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in pensioenregelingen getekend. Het convenant beschermt de rechten van werknemers en ziet toe op de situatie dat de werknemer van baan verandert of dat de werkgever van pensioenuitvoerder wisselt en zorgt ervoor dat werknemers met gezondheidsbeperkingen zo min mogelijk worden geconfronteerd met verlies van dekking. Ze vormt een uniforme en sluitende regeling voor werknemers, werkgevers en pensioenuitvoerders. Pensioenverzekeraars worden verzocht om uiterlijk per 1 januari 2014 de uitvoering van pensioenregelingen in lijn te brengen met de bepalingen uit het convenant.

In haar brief aan de Tweede Kamer van 18 juli 2013 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Jetta Klijnsma stilgestaan bij de afspraken zoals vastgelegd in het convenant en het belang van een goede uitvoering van de afspraken. Zij ziet het convenant als een concrete uitwerking van de breed gedeelde wens om te komen tot een oplossing voor de problemen die kunnen ontstaan als zieke of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers van werkgever wisselen en daarbij overstappen van een pensioenfonds naar een ander pensioenfonds of van een pensioenfonds naar een verzekeraar of vice versa.

Op onderdelen behoeven afspraken nadere toelichting en uitleg over de wijze waarop ze uitwerken in de praktijk. Dit bleek tijdens de evaluatie eind 2013 en wederom bij de evaluatie eind 2016/begin 2017. In dit document wordt dat gedaan in de vorm van vragen en antwoorden bij de verschillende onderdelen van het convenant en bijbehorende aspecten.



Inhoudsopgave

Inhoud

Algemeen	6
1.1 Hoe verhoudt dit convenant arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen zich tot het van Leeuwenconvenant?	6
Reikwijdte	6
2.1 Regelt het convenant ook hoe hoog de uitkering moet zijn en op welke wijze die wordt berekend?	6
2.2 Voor welke pensioenuitvoerders is het convenant verplicht?	6
2.3 De ingangsdatum van het convenant is 1 januari. Op wie is het convenant van toepassing? Geldt het convenant bijvoorbeeld ook voor werknemers die op 1 januari 2014 al ziek zijn of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen?	6
2.4 Maakt het uit of deelname aan de pensioenregeling verplicht is of vrijwillig?	7
2.5 Moeten polisvoorwaarden, pensioenreglementen en uitvoeringsovereenkomsten vóór 1-1-2014 zijn aangepast aan het Convenant?	7
2.6 Hoe worden geschillen over de uitvoering van het convenant afgehandeld?	7
2.7 De pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag, dekt premievrijstelling tot de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij einde dienstverband. Wat gebeurt er als bij het einde van het dienstverband de wachttijd voor de WIA nog niet is verstreken?	7
2.8 Wat gebeurt er in de tussenliggende periode tussen uitdiensttreden en het vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage voor de WIA?	7
2.9 Het convenant is niet van toepassing op collectieve beëindigingen met een collectieve waardeoverdracht. Als een deelnemer gegeven artikel 83, tweede lid onderdeel a van de Pensioenwet bezwaar maakt tegen een waardeoverdracht, is het convenant dan op die deelnemer wel van toepassing?	7
2.10 Hoe zit het als een werknemer bij pensioenuitvoerder A gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, daarna toegenomen arbeidsongeschikt is geworden in een periode waarin hij geen dekking had voor premievrijstelling en daarna bij pensioenuitvoerder B nog meer arbeidsongeschikt raakt. Dekt pensioenuitvoerder B dan ook de toegenomen arbeidsongeschiktheid in de tijd tussen de twee pensioenregelingen?	7
2.11 De eerste ziektedag van een werknemer ligt vóór 1 januari 2014. Zijn arbeidsovereenkomst en daarmee de deelname aan de pensioenregeling eindigt op of na 1 januari 2014. Na afloop van de wachttijd voor de WIA verkrijgt hij na 1 januari 2014 een WIA uitkering en wordt hij gere-integreerd bij een nieuwe werkgever. Geldt het convenant dan ook voor hem?	8
Dekking	8
3.1 Geldt het convenant ook voor WIA en/of WGA-verzekeringen of dekkingen?	8
3.2 Geldt het convenant ook voor de premievrijstelling van de dekking m.b.t. nabestaandenpensioen?	8
3.3 Geldt het convenant ook voor dga's?	8
3.4 Gelden de afspraken in het convenant ook voor werknemers met een tijdelijk dienstverband?	8
Carenztijden	8
4.1 Wat is het verschil tussen de anti-misbruikbepaling en een carenzperiode of wachttijd?	8



4.2	Geldt de antimisbruikbepaling en de bewijslast ook voor vrijwillige nabestaandenpensioenen?	9
Premievrijstelling		9
5.1	Waarom is voor premievrijstelling een andere regeling getroffen dan voor arbeidsongeschiktheidspensioen?	9
5.2	Hoe bereken ik de bij de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid horende premievrijstelling?	9
5.3	Voor de dekking, die voortvloeit uit het convenant, is de mate van arbeidsongeschiktheid bij einde/aanvang dienstverband of de eerste WIA-dag bepalend. Hoe wordt deze vastgesteld?	10
5.4	Bepalend is de mate van arbeidsongeschiktheid bij de eerste WIA-beschikking. Het UWV deelt werknemers vaak pro forma in de klasse 80-100, terwijl de werknemer wel inkomsten uit arbeid heeft en feitelijk soms maar 40-50% arbeidsongeschikt is. Welke mate van ao moet ik dan aanhouden?	10
5.5	Een werknemer is 50% arbeidsongeschikt geworden en heeft 50% premievrijstelling. Daarna gaat hij met ontslag en vindt geen nieuw werk. Na een herbeoordeling wordt hij 35% arbeidsongeschikt verklaard en wordt de premievrijstelling verlaagd. Later wordt hij alsnog 80-100% arbeidsongeschikt. Moet de oude pensioenuitvoerder dan de premievrijstelling verhogen tot 100%?	10
5.6	Als een werknemer een tijdelijk dienstverband heeft dat tijdens de wachtperiode van de WIA eindigt worden het ouderdomspensioen en partnerpensioen op dat moment premievrij gemaakt. Pas op het moment dat de premievrijstelling ingaat (bij ingangsdatum WIA) wordt de premiebetaling hervat. Er is dan tussen datum ontslag en datum ingang premievrijstelling een lager partnerpensioen verzekerd. Verbiedt het convenant dit?	11
5.7	Als een werknemer een tijdelijk dienstverband heeft dat tijdens de ziekteperiode eindigt en deelneemt aan een Anw-hiaatverzekering met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op basis van vrijwillige deelname, eindigt die deelname bij einde dienstverband. Moet dan toch op ingangsdatum WIA alsnog premievrijstelling worden geboden?	11
5.8	Per 1-1-2014 sluit ons pensioenfonds. Er komt een nieuw pensioenfonds met een CDC regeling. Alle deelnemers gaan daarheen over. Mag ook de pensioenopbouw op basis van premievrijstelling daarheen overgaan?	11
5.9	Er wordt op dit moment verschillend gehandeld m.b.t. dekking van uitlooprisico bij collectieve wijziging van pensioenregelingen. Bij sommige uitvoerders dient na einde contract om voor uitlooprisico in aanmerking te komen, de verzekering volledig tegen premiebetaling in stand te worden gehouden. Andere uitvoerders handelen voor zieke werknemers conform de regels bij beëindiging deelneming en verlenen vanaf WIA ingang vrijstelling van premiebetaling voor de pensioenopbouw vanaf die datum. Het verschil in behandeling kan leiden tot dubbele dekkingen. Geeft het convenant aan hoe moet worden omgegaan met pensioenopbouw in de ziekte periode bij collectieve overgangen?	11
5.10	Hoe werkt het als een werknemer die ziek is meerdere keren van baan veranderd ten tijde van zijn arbeidsongeschiktheid. Wat als bij tweede verlaging/verhoging ao plaatsvindt. Wat dekt de derde uitvoerder?	11
5.11	Hoe wordt omgegaan met de situatie waarbij 1 deelnemer bij meer dan 2 uitvoerders pensioen opbouwt voor PVI?	12
Arbeitsongeschiktheidspensioen		12
6.1	Hoe bepaal ik of een werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag?	12
6.2	Wat geldt als de werknemer op de eerste dag van deelname aan de pensioenregeling ziek naar huis gaat	12
6.3	Hoe lang houdt de werknemer recht op arbeidsongeschiktheidspensioen t.l.v. de pensioenregeling waarin hij deelnemer was op de eerste ziektedag?	12
6.4	Hoe kan worden geregeld dat een werknemer die recht heeft op arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van de oude pensioenregeling wordt uitgesloten van het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling?	13



6.5	Wordt er voor een werknemer die in de nieuwe pensioenregeling wordt uitgesloten van het recht op een uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen wel arbeidsongeschiktheidspensioenverzekerd?	13
6.6	Hoelang duurt de uitsluiting van het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling?	13
6.7	Mogen pensioenuitvoerders ten gunste van de werknemer afwijken en toch recht op arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling bieden voor iemand die al arbeidsongeschiktheidspensioen bij een andere pensioenuitvoerder heeft?	13
6.8	Hoe weet een pensioenuitvoerder of een werknemer al een WIA-, WAO of WZ-uitkering heeft bij aanvang van de deelname?	13
6.9	Als de verzekeraar of het pensioenfonds de actuariële reserve voor het arbeidsongeschiktheidspensioen overdraagt aan de nieuwe pensioenuitvoerder en deze ook de rechten op uitkering overneemt is er dan sprake van waardeoverdracht, waardoor het convenant niet van toepassing is?	13
6.10	Welke regels gelden als de werkgever van pensioenuitvoerder wisselt?	14
6.11	Wat wordt bedoeld met "inclusief latere toenames"?	14
	Anti-misbruik	14
7.1	Waarvoor is de anti-misbruikbepaling bedoeld en welke randvoorwaarden worden daar aan gesteld?	14
7.2	Waarom komen verzekeraars met een anti-misbruikbepaling, terwijl die in de sociale verzekeringen juist is afgeschaft?	14
7.3	Is een pensioenuitvoerder verplicht een anti-misbruikbepaling op te nemen?	14
7.4	Moet de pensioenuitvoerder bij toepassing van de anti-misbruikbepaling de uitkering of premievrijstelling helemaal weigeren?	14
7.5	Hoe kan de pensioenuitvoerder de juistheid van de omvang van de sanctie bij misbruik bepalen?	15



Algemeen

1.1 Hoe verhoudt dit convenant arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen zich tot het van Leeuwenconvenant?

Het Van Leeuwen convenant van 2009 sluit arbeidsongeschiktheidsverzekeringen die onder de werking van de Pensioenwet vallen uit van uitloopdekking. Het huidige convenant treft wel een regeling voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen die onder de werking van de Pensioenwet vallen.

Reikwijdte

2.1 Regelt het convenant ook hoe hoog de uitkering moet zijn en op welke wijze die wordt berekend?

Nee, het convenant geeft weer welke pensioenuitvoerder dekking geeft voor een arbeidsongeschiktheidspensioen en/of premievrije opbouw. Het convenant regelt niet welke producten een pensioenuitvoerder moet aanbieden dan wel hoe hoog de uitkering en/of opbouw moet zijn, welke grondslag moet worden genomen en op welke wijze een berekening moet plaatsvinden. Het is aan de sociale partners die beslissen over de inhoud van de betreffende regeling om daar invulling aan te geven.

2.2 Voor welke pensioenuitvoerders is het convenant verplicht?

Het convenant is verplicht voor alle verzekeraars die zijn aangesloten bij het Verbond van Verzekeraars. Pensioenfondsen en (decentrale) sociale partners hebben van de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid het dringende verzoek gehad zich te committeren aan het convenant.

2.3 De ingangsdatum van het convenant is 1 januari. Op wie is het convenant van toepassing? Geldt het convenant bijvoorbeeld ook voor werknemers die op 1 januari 2014 al ziek zijn of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen?

Bij nieuwe deelnemers aan een pensioenregeling

De afspraken gelden vanaf 1 januari 2014 voor iedere werknemer die op of na die datum deelnemer wordt aan een pensioenregeling.

Bij bestaande deelnemers aan een pensioenregeling

De afspraken gelden voor elke werknemer die aan de volgende voorwaarden voldoet: vanaf 1 januari 2014 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt (die vanaf 1 januari 2014 voor het eerst een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt) wordt, en; op 1 januari 2014 deelnemer was in die pensioenregeling. Bij een einde dienstverband op 30 of 31 december 2013 en/of een indiensttreding per 2 januari 2014 mag aangenomen worden dat het convenant van toepassing is. De baanwisseling valt dan te interpreteren als wisseling op of na 1 januari 2014.

Daarnaast gelden de afspraken voor elke werknemer die per 1 januari 2014 reeds een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, deelneemt aan een pensioenregeling en op 1 januari 2014 nog een dienstverband heeft met de werkgever uit hoofde waarvan de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling. Het gaat dan om gedeeltelijke arbeidsongeschikte deelnemers die ook voor de restcapaciteit nog pensioen opbouwen in de regeling.

Het convenant is niet van toepassing op een arbeidsongeschikte deelnemer aan een pensioenregeling die op 1 januari 2014 niet meer in dienst is van de werkgever uit hoofde waarvan hij deelnam aan de pensioenregeling. Het gaat hier om volledig arbeidsongeschikte deelnemers of gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemers die de restcapaciteit niet benutten bij de betreffende werkgever.



2.4 Maakt het uit of deelname aan de pensioenregeling verplicht is of vrijwillig?

Nee, het convenant geldt zowel voor pensioenregelingen waaraan de werknemer verplicht moet deelnemen, als voor (pensioen) verzekeringen waarbij de werknemer zich vrijwillig als deelnemer kan aanmelden.

2.5 Moeten polisvoorwaarden, pensioenreglementen en uitvoeringsovereenkomsten vóór 1-1-2014 zijn aangepast aan het Convenant?

Nee, juridische documenten kunnen in beginsel met terugwerkende kracht worden opgesteld.

2.6 Hoe worden geschillen over de uitvoering van het convenant afgehandeld?

Het convenant heeft geen rechtstreekse werking. Een klacht of bezwaar van een werknemer die verband houdt met de dekking bij arbeidsongeschiktheid moet worden ingediend bij de pensioenuitvoerder waartegen de klacht zich richt volgens het bij die pensioenuitvoerder geldende pensioenreglement en de bij die pensioenuitvoerder geldende klachtenprocedure.

2.7 De pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag, dekt premievrijstelling tot de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die gold bij einde dienstverband. Wat gebeurt er als bij het einde van het dienstverband de wachttijd voor de WIA nog niet is verstreken?

Als bij einde dienstverband de wachttijd voor de WIA nog niet is verstreken, wordt de premievrijstelling gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die geldt bij de eerste toekenning van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

2.8 Wat gebeurt er in de tussenliggende periode tussen uitdiensttreden en het vaststellen van het arbeidsongeschiktheidspercentage voor de WIA?

Het convenant regelt dit niet. Hoe met de periode wordt omgegaan is aan de pensioenuitvoerder om te bepalen en moet blijken uit het pensioenreglement. In de minimumvariant wordt bij uitdiensttreding gehandeld volgens de normale regels bij uitdiensttreding en herleeft de deelname (voor het vrijgestelde deel) zonder terugwerkende kracht vanaf het moment van vaststellen van het van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Alternatieven zijn het met terugwerkende kracht tot aan de datum van uitdiensttreding laten herleven of het in stand houden van de dekking. Van belang is ook stil te staan bij hoogte van partnerpensioen in de tussenliggende periode.

2.9 Het convenant is niet van toepassing op collectieve beëindigingen met een collectieve waardeoverdracht. Als een deelnemer gegeven artikel 83, tweede lid onderdeel a van de Pensioenwet bezwaar maakt tegen een waardeoverdracht, is het convenant dan op die deelnemer wel van toepassing?

Nee, het convenant is niet bedoeld voor een collectieve beëindiging van deelname in een pensioenregeling waarbij besloten is tot een collectieve waardeoverdracht. De keuze van de individuele deelnemer heeft geen invloed op het van toepassing zijn van het convenant.

2.10 Hoe zit het als een werknemer bij pensioenuitvoerder A gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, daarna toegenomen arbeidsongeschikt is geworden in een periode waarin hij geen dekking had voor premievrijstelling en daarna bij pensioenuitvoerder B nog meer arbeidsongeschikt raakt. Dekt pensioenuitvoerder B dan ook de toegenomen arbeidsongeschiktheid in de tijd tussen de twee pensioenregelingen?

Nee, pensioenuitvoerder B hoeft geen dekking te bieden over "onverzekerde" periodes. Dat wil zeggen dat pensioenuitvoerder B mag uitgaan van de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de



deelneming als vertrekpunt. Toenames boven die mate van arbeidsongeschiktheid worden volgens het convenant door pensioenuitvoerder B gedekt.

2.11 De eerste ziekte­dag van een werknemer ligt vóór 1 januari 2014. Zijn arbeidsovereenkomst en daarmee de deelname aan de pensioenregeling eindigt op of na 1 januari 2014. Na afloop van de wachttijd voor de WIA verkrijgt hij na 1 januari 2014 een WIA uitkering en wordt hij ge­integreerd bij een nieuwe werkgever. Geldt het convenant dan ook voor hem?

Het convenant geldt voor alle aanvang deelnames op of na 1 januari 2014 en voor alle einde deelnames aan pensioenregelingen op of na 2 januari 2014.

Dekking

3.1 Geldt het convenant ook voor WIA en/of WGA-verzekeringen of dekkingen?

Het Convenant heeft betrekking op alle regelingen en verzekeringen waarop de Pensioenwet van toepassing is.

3.2 Geldt het convenant ook voor de premievrijstelling van de dekking m.b.t. nabestaandenpensioen?

Ja, het Convenant geldt voor alle regelingen m.b.t. premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid die aan de pensioenregeling zijn verbonden. Dus ook de premievrijstelling voor nabestaandenpensioen.

3.3 Geldt het convenant ook voor dga's?

In principe niet. Een directeur-groootaandeelhouder (dga), zoals gedefinieerd in de Pensioenwet wordt niet als werknemer aangemerkt. Alleen als de dga er bij de invoering van de Pensioenwet voor heeft gekozen om onder de Pensioenwet te vallen, is het convenant wel voor hem van toepassing.

3.4 Gelden de afspraken in het convenant ook voor werknemers met een tijdelijk dienstverband?

Ja

Carenztijden

4.1 Wat is het verschil tussen de anti-misbruikbepaling en een carenzperiode of wachttijd?

Een carenzperiode of wachttijd is de periode na de datum waarop de verzekering een aanvang nam, waarin een verzekerde geen recht heeft op een uitkering of waarin geen recht bestaat op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Het kan dan gaan om een absolute uitsluiting (helemaal geen recht op uitkering of premievrijstelling) of een geclausuleerde uitsluiting (geen recht op uitkering of premievrijstelling als de werknemer tijdens de periode ziek wordt door een ziekte die al bestond vóór aanvang van de deelname).

Bij anti-misbruik is er geen sprake van uitsluiting van het recht op uitkering als een werknemer binnen een bepaalde periode na aanvang van de deelname uitvalt wegens ziekte. Alleen als blijkt dat bij het aangaan van de deelname al duidelijk was dat er binnen 6 maanden arbeidsongeschiktheid zal optreden heeft de pensioenuitvoerder het recht de anti-misbruik bepaling toe te passen. De pensioenuitvoerder moet het misbruik dan wel aantonen. Indien de werknemer bij aanvang van de deelname aan de regeling de uitval wegens ziekte binnen een half jaar niet had kunnen verwachten, kan de anti-misbruikbepaling niet worden toegepast.



4.2 Geldt de antimisbruikbepaling en de bewijslast ook voor vrijwillige nabestaandenpensioenen?

Nee, vrijwillige nabestaandenpensioenen zijn vrijwillig af te sluiten dekkingen. Hier kan vrij eenvoudig selectie op plaatsvinden. Een pensioenuitvoerder kan zelf de voorwaarden vaststellen waaronder deze dekking voor de deelnemer wenst te verlenen. Het is niet zo dat de bewijslast bij vrijwillige nabestaandenpensioenen bij voorbaat bij de pensioenuitvoerder ligt. Wel is het zo dat als er dekking verleend wordt, deze geen carentijden of wachttijden kent.

Premievrijstelling

5.1 Waarom is voor premievrijstelling een andere regeling getroffen dan voor arbeidsongeschiktheidspensioen?

De doelstelling van dit convenant is om belemmeringen in het kader van de mobiliteit voor werknemers die ziek of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn zoveel mogelijk weg te nemen. Dat is waarom de rechten voor arbeidsongeschiktheidspensioen in principe in stand blijven. Bij de premievrijstelling ligt het meer voor de hand te voorzien in de bescherming van de opbouw die op het moment van de toename van arbeidsongeschiktheid geldt.

5.2 Hoe bereken ik de bij de toename van de mate van arbeidsongeschiktheid horende premievrijstelling?

In het convenant zijn geen regels vastgelegd welke premievrijstelling hoort bij een toename van arbeidsongeschiktheid. Dit is afhankelijk van de regeling waaraan de werknemer deelneemt. De pensioenuitvoerder stelt de regeling vast.

Een voorbeeld over hoe een pensioenuitvoerder hiermee om zou kunnen gaan wordt hieronder weergegeven:

De regeling kent de volgende regeling met betrekking tot premievrijstelling

<u>Ao%</u>	<u>%vrijstelling</u>
0-35%	0%
35-45%	40%
45-55%	50%
55-65%	60%
65% - 80%	72,5%
80% - 100%	100%

De te verlenen premievrijstelling van een bij aanvang arbeidsongeschikte deelnemer wordt in de regeling vastgesteld op basis van de relatieve toename van het vrijstellingspercentage dat hoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid

(vrijstellingspercentage huidig -/ - vrijstellingspercentage bij aanvang)

Min (0 ; -----)

(100% -/ - vrijstellingspercentage bij aanvang)

Vrijstellingsspercentage huidig = vrijstellingspercentage dat hoort bij de huidige mate van arbeidsongeschiktheid. Indien de mate van arbeidsongeschiktheid 51% is, zou dit 50% zijn.

Vrijstellingspercentage bij aanvang = vrijstellingspercentage dat hoort bij de mate van arbeidsongeschiktheid op de datum waarop de werknemer deelnemer is geworden. Indien de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang 38% was, is dit 40%.

Het recht op premievrijstelling zou volgens deze regeling zijn:

$$(50\% - 40\%) / (100\% - 40\%) = 16,7\%$$



Dit leidt tot het volgende staatje:

Huidig ao%	0-35%	35-45%	45-55%	55-65%	65-80%	80-100%
%ao bij aanvang						
0-35%	0%	40%	50%	60%	72,5%	100%
35-45%	0%	0%	16,7%	33,3%	54,2%	100%
45-55%	0%	0%	0%	20%	45%	100%
55-65%	0%	0%	0%	0%	31,3%	100%
65-80%	0%	0%	0%	0%	0%	100%.

5.3 Voor de dekking, die voortvloeit uit het convenant, is de mate van arbeidsongeschiktheid bij einde/aanvang dienstverband of de eerste WIA-dag bepalend. Hoe wordt deze vastgesteld?

En wat gebeurt er als UWV voor een werknemer in eerste instantie pro forma een andere mate van arbeidsongeschiktheid vaststelt? Bv de restverdiencapaciteit wordt pro forma op 0 vastgesteld (ao% = 100%) en later wordt er toch restverdiencapaciteit vastgesteld. Welke mate van ao moet ik dan aanhouden?

UWV bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid aan de hand van de restverdiencapaciteit. Voor de dekking bij arbeidsongeschiktheid conform convenant wordt uitgegaan van de restverdiencapaciteit zoals vastgesteld door UWV. Als de mate van arbeidsongeschiktheid achteraf anders blijkt te zijn wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage gecorrigeerd. De beschikking van UWV is leidend.

Nb. Het kan voorkomen dat UWV de restverdiencapaciteit op nihil stelt (ao% = 100%) en de deelnemer toch nog gedeeltelijk werkt. In dat geval is het arbeidsongeschiktheidspercentage 100%. Hoe een pensioenuitvoerder met inkomsten omgaat bij het vaststellen van de hoogte van het arbeidsongeschiktheidspensioen/ premievrijstelling, hangt af van de bepalingen in het pensioenreglement.

5.4 Bepalend is de mate van arbeidsongeschiktheid bij de eerste WIA-beschikking. Het UWV deelt werknemers vaak pro forma in de klasse 80-100, terwijl de werknemer wel inkomsten uit arbeid heeft en feitelijk soms maar 40-50% arbeidsongeschikt is. Welke mate van ao moet ik dan aanhouden?

Dit hangt af van de bepalingen in het pensioenreglement. Het kan voorkomen dat een pensioenreglement een bepaling die inhoudt dat wanneer een werknemer zijn verdiencapaciteit gedeeltelijk benut, de mate van arbeidsongeschiktheid voor de premievrijstelling wordt bepaald op basis van het feitelijke arbeidsongeschiktheidspercentage (dat is afgeleid van de hoogte van de uitkering) en dus niet op basis van 80-100% (het door de arts en arbeidsdeskundige vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage). In dat geval is de inkomensbescherming op grond van het convenant ook gebaseerd op dat feitelijke percentage.

5.5 Een werknemer is 50% arbeidsongeschikt geworden en heeft 50% premievrijstelling. Daarna gaat hij met ontslag en vindt geen nieuw werk. Na een herbeoordeling wordt hij 35% arbeidsongeschikt verklaard en wordt de premievrijstelling verlaagd. Later wordt hij alsnog 80-100% arbeidsongeschikt. Moet de oude pensioenuitvoerder dan de premievrijstelling verhogen tot 100%?

Nee, de inkomensbescherming is tot maximaal het arbeidsongeschiktheidspercentage bij einde dienstbetrekking. In dit geval hoeft de oude pensioenuitvoerder dus slechts op te hogen tot 50%.



5.6 Als een werknemer een tijdelijk dienstverband heeft dat tijdens de wachtperiode van de WIA eindigt worden het ouderdomspensioen en partnerpensioen op dat moment premievrij gemaakt. Pas op het moment dat de premievrijstelling ingaat (bij ingangsdatum WIA) wordt de premiebetaling hervat. Er is dan tussen datum ontslag en datum ingang premievrijstelling een lager partnerpensioen verzekerd. Verbiedt het convenant dit?

Nee, het Convenant regelt hier niets over. Een pensioenuitvoerder mag bij overlijden tussen het einde van het dienstverband en de ingang van de WIA uitgaan van het partnerpensioen bij einde dienstverband.

5.7 Als een werknemer een tijdelijk dienstverband heeft dat tijdens de ziekteperiode eindigt en deelneemt aan een Anw-hiaatverzekering met premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op basis van vrijwillige deelname, eindigt die deelname bij einde dienstverband. Moet dan toch op ingangsdatum WIA alsnog premievrijstelling worden geboden?

Ja, de uitloopdekking van de premievrijstelling impliceert dat ook vervallen risicoverzekeringen 'hersteld' moeten worden als aan die verzekering vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid was verbonden.

5.8 Per 1-1-2014 sluit ons pensioenfonds. Er komt een nieuw pensioenfonds met een CDC regeling. Alle deelnemers gaan daarheen over. Mag ook de pensioenopbouw op basis van premievrijstelling daarheen overgaan?

Het antwoord is afhankelijk van de specifieke casus. Wordt het oude fonds geliquideerd dan is sprake van collectieve waardeoverdracht. Het convenant is dan niet van toepassing.

5.9 Er wordt op dit moment verschillend gehandeld m.b.t. dekking van uitloopriscico bij collectieve wijziging van pensioenregelingen. Bij sommige uitvoerders dient na einde contract om voor uitloopriscico in aanmerking te komen, de verzekering volledig tegen premiebetaling in stand te worden gehouden. Andere uitvoerders handelen voor zieke werknemers conform de regels bij beëindiging deelneming en verlenen vanaf WIA ingang vrijstelling van premiebetaling voor de pensioenopbouw vanaf die datum. Het verschil in behandeling kan leiden tot dubbele dekkingen. Geeft het convenant aan hoe moet worden omgegaan met pensioenopbouw in de ziekte periode bij collectieve overgangen?

Het convenant geeft geen eisen hoe moet worden omgegaan met de periode tussen einde deelneming aan een regeling en WIA ingang voor zieke werknemers. Bij collectieve overgangen kunnen hier tussen de partijen afspraken over worden gemaakt. Uitgangspunt is hierbij dat werknemers geen rechten verliezen.

Omdat de nieuwe uitvoerder een toename van arbeidsongeschiktheid na de eerste toekenning moet dekken, ligt het echter voor de hand dat de pensioenopbouw tussen datum van collectieve overgang en ingang van de WIA bij de nieuwe uitvoerder onder te brengen.

5.10 Hoe werkt het als een werknemer die ziek is meerdere keren van baan veranderd ten tijde van zijn arbeidsongeschiktheid. Wat als bij tweede verlaging/verhoging ao plaatsvindt. Wat dekt de derde uitvoerder?

Voorbeeld 1 toename van arbeidsongeschiktheid

Werkgever 1	40% ao (einde dienstverband)
Werkgever 2	60% ao (einde dienstverband)
Werkgever 3	80% ao (huidige situatie)



De uitvoerder van werkgever 1 verleent op basis van zijn regeling vrijstelling van premiebetaling die hoort bij een arbeidsongeschiktheidspercentage 40%.

De uitvoerder van werkgever 2 verleent op basis van zijn regeling vrijstelling van premiebetaling die hoort bij de toename van de arbeidsongeschiktheid tussen 40 en 60%.

De uitvoerder van werkgever 3 verleent op basis van zijn regeling vrijstelling van premiebetaling die hoort bij de toename van de arbeidsongeschiktheid tussen 60% en 80%.

Voorbeeld 2	wisselende arbeidsongeschiktheid.
Werkgever 1	80% ao (einde dienstverband)
Werkgever 2	60% ao (einde dienstverband)
Werkgever 3	80% ao

De uitvoerder van werkgever 1 verleent op basis van zijn regeling vrijstelling van premiebetaling die hoort bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80%.

De uitvoerder van werkgever 2 verleent geen vrijstelling van premiebetaling.

De uitvoerder van werkgever 3 verleent op basis van zijn regeling geen vrijstelling van premiebetaling. Indien de mate van arbeidsongeschiktheid toeneemt, wordt op basis van zijn regeling premievrijstelling verleend die hoort bij die toename.

5.11 Hoe wordt omgegaan met de situatie waarbij 1 deelnemer bij meer dan 2 uitvoerders pensioen opbouwt voor PVI?

In feite bepalen beide uitvoerders op basis van de regeling de vrijstellingspercentages. Bij toename zullen beide uitvoerders een deel vrijstellen.

NB: het is overigens zeer theoretisch dat zieke deelnemers overstappen en dan ook nog bij meerdere uitvoerders pensioen opbouwen voor hun restcapaciteit.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

6.1 Hoe bepaal ik of een werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag?

Of een werknemer deelnemer is op de eerste ziektedag is afhankelijk van de deelnemersomschrijving in het pensioenreglement. De eerste ziektedag wordt door het UWV vermeld op haar beschikking.

6.2 Wat geldt als de werknemer op de eerste dag van deelname aan de pensioenregeling ziek naar huis gaat

Pensioenuitvoerders hanteren geen carenz- of wachttijden. Indien de pensioenregeling een antimisbruikbepaling kent zou de uitvoerder kunnen gaan onderzoeken of er sprake van misbruik is.

6.3 Hoe lang houdt de werknemer recht op arbeidsongeschiktheidspensioen t.l.v. de pensioenregeling waarin hij deelnemer was op de eerste ziektedag?

Dit recht blijft bestaan:

Tot de in de pensioenregeling opgenomen eindleeftijd, of;

Tot de eerdere datum waarop de wettelijke WIA-, WAO- of WAZ- uitkering wordt ingetrokken, waardoor de werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden voor recht op arbeidsongeschiktheidspensioen



6.4 Hoe kan worden geregeld dat een werknemer die recht heeft op arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van de oude pensioenregeling wordt uitgesloten van het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling?

Dat hangt af van de wijze waarop een pensioenuitvoerder de afspraken uit het convenant in pensioenreglementen en uitvoeringsovereenkomsten vastlegt. Een voorbeeld is: geen recht op arbeidsongeschiktheidspensioen als de werknemer bij aanvang van de deelname aan de pensioenregeling wegens ziekte de bedongen arbeid niet of niet volledig verricht of een uitkering krachtens de WIA, WAO of WAZ ontvangt.

Een andere mogelijkheid is: recht op arbeidsongeschikt pensioen bestaat alleen indien de eerste ziektedag c.q. de eerste dag van de wachttijd voor de WIA ligt na de datum waarop de deelname aan de pensioenregeling is ingegaan.

6.5 Wordt er voor een werknemer die in de nieuwe pensioenregeling wordt uitgesloten van het recht op een uitkering van arbeidsongeschiktheidspensioen wel arbeidsongeschiktheidspensioenverzekerd?

Daar gaat het convenant niet over. De pensioenuitvoerder moet zelf bepalen of voor een dergelijke werknemer arbeidsongeschiktheidspensioen wordt verzekerd en premie in rekening wordt gebracht (en of eventueel op enig moment premierestitutie plaatsvindt).

6.6 Hoelang duurt de uitsluiting van het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling?

De uitsluiting duurt zolang de deelnemer recht heeft op een WIA-, WAO- of WAZ-uitkering. Wordt de uitkering ingetrokken omdat de werknemer <35% (bij de WIA) of 15% (bij de WAO) arbeidsongeschikt is, dan eindigt de uitsluiting, tenzij de werknemer binnen 4 weken weer meer arbeidsongeschikt wordt en de WIA-, WAO of WAZ-uitkering wordt heropend.

6.7 Mogen pensioenuitvoerders ten gunste van de werknemer afwijken en toch recht op arbeidsongeschiktheidspensioen in de nieuwe pensioenregeling bieden voor iemand die al arbeidsongeschiktheidspensioen bij een andere pensioenuitvoerder heeft?

Ja, de pensioenuitvoerder die dat doet moet dan wel zorgen voor een anticumulatieregeling om fiscale bovenmatigheid te voorkomen. Het totale arbeidsongeschiktheidspensioen bij de twee uitvoerders mag nooit meer zijn dan 100% van het totale inkomensverlies van de werknemer.

6.8 Hoe weet een pensioenuitvoerder of een werknemer al een WIA-, WAO of WZ-uitkering heeft bij aanvang van de deelname?

Dit kan worden opgevraagd bij de werkgever, werknemer en anders bij het UWV op basis van artikel 37 Pensioenwet. De beschikking van het UWV is hiervoor van belang.

6.9 Als de verzekeraar of het pensioenfonds de actuariële reserve voor het arbeidsongeschiktheidspensioen overdraagt aan de nieuwe pensioenuitvoerder en deze ook de rechten op uitkering overneemt is er dan sprake van waardeoverdracht, waardoor het convenant niet van toepassing is?

Hier is sprake van collectieve overdracht. De afspraken uit het convenant gelden niet indien sprake is van een collectieve overdracht.

Het convenant geeft aan dat de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars de bij hen aangesloten pensioenuitvoerders bevorderen om als onderdeel van een totaalpakket vrijelijk afspraken te maken om te voorkomen dat de negatieve effecten optreden met het oog waarop het convenant is gesloten. Juist bij collectieve overgangen met collectieve waardeoverdracht kan dekking bij arbeidsongeschiktheid door goede afspraken volledig sluitend geregeld worden.



6.10 Welke regels gelden als de werkgever van pensioenuitvoerder wisselt?

Het convenant geldt tenzij er sprake is van een collectieve waardeoverdracht. Bij het besluit tot een collectieve waardeoverdracht horen in beginsel sluitende afspraken met betrekking tot alle, dus ook de zieke en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte, deelnemers.

6.11 Wat wordt bedoeld met “inclusief latere toenames”?

Alle wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid worden gedekt door de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag. Als er sprake is van verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt de uitkering verlaagd. Wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage later weer verhoogd, dan wordt de uitkering ook weer verhoogt, zonder beperkingen.

Anti-misbruik

7.1 Waarvoor is de anti-misbruikbepaling bedoeld en welke randvoorwaarden worden daar aan gesteld?

De anti-misbruikbepaling houdt in dat de pensioenuitvoerder de uitkering van een arbeidsongeschiktheidspensioen of premievrijstelling (geheel of gedeeltelijk en blijvend of tijdelijk) kan weigeren als de werknemer binnen een half jaar na aanvang van deelneming en/of dekking, zijn werkzaamheden (deels) staakt wegens ziekte en de gezondheidstoestand van de werknemer dit ten tijde van aanvang van de deelneming kennelijk moest doen verwachten. Voor een nadere toelichting hierop verwijzen we kortheidshalve naar paragraaf 3.5 van het convenant. De antimisbruikbepaling zoals bedoeld in het convenant heeft overigens alleen betrekking op arbeidsongeschiktheid. Het convenant beoogt weliswaar ook om carenztijden of wachttijden bij nabestaandenpensioen af te schaffen, echter het convenant beoogt niet om bestaande anti-misbruikbepalingen en de daarbij gehanteerde termijn met betrekking tot overlijden te wijzigen. Het is voorstelbaar dat een pensioenuitvoerder bij de consequenties van overlijden een anti-misbruikbepaling hanteert waarin een termijn langer dan een half jaar wordt vermeld.

7.2 Waarom komen verzekeraars met een anti-misbruikbepaling, terwijl die in de sociale verzekeringen juist is afgeschaft?

Het schrappen van de anti-misbruikbepaling in de sociale verzekeringswetten had twee redenen:

- Besparing op de uitvoeringskosten van het UWV. Daarbij hield het kabinet er rekening mee dat meer sociale uitkeringen zouden moeten worden verstrekt als de anti-misbruik clause verviel. De besparing op de uitvoeringskosten vond men echter belangrijker.
- Er was sprake van rechtsongelijkheid in situaties waarin werkgevers op grond van het BW loon bij ziekte moesten doorbetalen en situaties waarin bij ziekte recht bestond. Werkgevers kunnen niet weigeren het loon door te betalen omdat een werknemer al arbeidsongeschikt was bij aanvang van de dienstbetrekking en mogen ook geen medische keuring uitvoeren.

7.3 Is een pensioenuitvoerder verplicht een anti-misbruikbepaling op te nemen?

Nee, het is een mogelijkheid die wordt geboden. De pensioenuitvoerder kan er dus ook vanaf zien.

7.4 Moet de pensioenuitvoerder bij toepassing van de anti-misbruikbepaling de uitkering of premievrijstelling helemaal weigeren?

Nee, de pensioenuitvoerder heeft de bevoegdheid de uitkering tijdelijk of blijvend te weigeren en kan dus rekening houden met de ernst van het misbruik en andere bijzondere omstandigheden.



7.5 Hoe kan de pensioenuitvoerder de juistheid van de omvang van de sanctie bij misbruik bepalen?

De anti-misbruikbepaling bestaat al langer. Vroeger werd de bepaling in de sociale verzekeringen regelmatig toegepast. Ook diverse verzekeraars hanteren al langer een dergelijke bepaling. Op basis daarvan is de nodige jurisprudentie ontstaan, waarvan pensioenuitvoerders gebruik kunnen maken.