

Flexibele pensionering

De roep om regelingen voor flexibel uit-treden wordt ook in Nederland steeds luid-der. In andere landen, bijvoorbeeld Engeland en de Verenigde Staten, bestaan al pensioensystemen die aan individuen gro-tere vrijheid laten dan in Nederland ge-bruikelijk is. Daarbij kan worden gedacht aan de Individual Retirement Account (IRA) zoals die in de Verenigde Staten gebruikelijk is. Een IRA opent de mogelijk-heid om de waarde die met een premievrij pensioen correspondeert op te nemen in een op eigen initiatief getroffen oudedags-voorziening.

In Reflector van februari 1991 is ingegaan op de thans in Nederland gebruikelijke VUT-regelingen. Voor de Nederlandse situatie is de belangrijkste vraag of het bestaande systeem van VUT-regelingen en pensioenregelingen op zou kunnen gaan in een systeem voor flexibele pensionering.

Een nieuwe tendens: flexibele pensionering

De laatste jaren is de roep ont-staan naar meer flexibele ar-beidsvoorwaarden. De behoefte aan thuiswerk en deeltijdwerk is aanmerkelijk toegenomen. Ook bestaat een behoefte om als oproepkracht te kunnen deelne-men aan het arbeidsproces. In het arbeidsrecht spreekt men in deze wel van flexibele arbeids-relaties.

Ook pensioenregelingen zouden moeten worden geflexibiliseerd. Men kan bij het flexibiliseren van pensioenregelingen aan verschillende aspecten van een pensioenregeling denken. Som-migen opperen bijvoorbeeld de gedachte, dat een werknemer in overleg met zijn werkgever moet kunnen besluiten om te kiezen voor een lager salaris in ruil voor een hoger pensioen, zodat het inkomen na pensionering wordt vergroot. Anderen pleiten voor de gedachte dat pensioenrechten voor gehuwde werknemers en werknemers met een partnerrela-tie niet beter zouden mogen zijn dan de rechten voor ongehuwde werknemers zonder partner. De laatste genoemde groep heeft

immers geen behoefte aan nabe-staandenpensioen. In ruil voor het nabestaandenpensioen claimt deze groep werknemers een hoger of een vervroegd ouder-domspensioen. In dit artikel wordt op dergelijke varianten voor flexibiliteit niet ingegaan, mede omdat deze vormen op diverse problemen van fiscale aard stranden.

In dit artikel wordt ingegaan op vormen van flexibiliteit die met de pensioenleeftijd samenhan-gen. Het flexibiliseren van de pensioenleeftijd is op basis van de huidige wetgeving tot op zekere hoogte wel mogelijk. Op de knelpunten die zich voordoen wordt ook ingegaan.

Mogelijkheden voor flexibilisering onder de huidige wetgeving

In dit onderdeel wordt ingegaan op enkele aspecten van flexi-biliseren van de huidige pen-sioenregelingen zonder te pre-tenderen alle mogelijkheden te behandelen. De beperking die wordt opgelegd houdt in dat mogelijkheden die onder de huidige wetgeving zouden kun-nen worden gerealiseerd worden behandeld.

– Een mogelijkheid is het flexi-biliseren van de pensioendatum. Op grond van de momenteel gebruikelijke pensioenregelingen plagen werknemers op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Deze vaste pensioenleeftijd zou kunnen worden vervangen door een systeem op grond waarvan pensionering tussen een bepaal-de minimumleeftijd en een be-paalde maximumleeftijd moge-lijk is. De minimumleeftijd zal met name afhangen van de kos-ten die een werkgever voor zijn pensioenregeling kan en wil maken. Echte flexibiliteit bete-kent dat uittreding ook uit-gesteld moet kunnen worden tot een later tijdstip dan het berei-ken van de 65-jarige leeftijd. Er is overigens veel voor te zeggen wel een uitsterste datum voor pensionering vast te leggen. Die



Mr. W. P. M. Thijssen is Hoofd juridische Zaken van Delta Lloyd Pensioenen, onderdeel van Delta Lloyd Levensverzekering N.V.

uiterste datum zou kunnen af-hangen van de aard van de werk-zaamheden die in het bedrijf waarbinnen de regeling voor flexibele pensionering geldt wordt verricht, en kan (mede) afhangen van de door de be-treffende werknemer verrichte werkzaamheden. Zo zou – bij-voorbeeld – de laatst mogelijke pensioendatum voor een werk-nemer die een slijtend beroep uitoefent lager kunnen worden gesteld dan die voor een werk-nemer in dienst van dezelfde onderneming die geen slijtend beroep heeft.

– Een andere vorm van flexi-biliteit die zou kunnen worden gerealiseerd is dat het initiatief tot uittreden zowel bij de werk-nemer als bij de werkgever zou kunnen worden gelegd. In de uittredingsregeling zou kunnen worden bepaald dat uittreding plaats kan hebben vanaf de mini-mumleeftijd tot de uiterste da-tum van uittreding op grond van een nader tussen werkgever en werknemer te sluiten overeen-komst. Het initiatief tot het aan-gaan van die overeenkomst zou zowel door de werknemer als de werkgever moeten kunnen wor-den genomen. Wanneer de werk-nemer met pensioen wenst te gaan of de werkgever wenst dat de werknemer met pensioen gaat, doet hij een (schriftelijk) voorstel daartoe. De eis kan worden gesteld dat het voorstel

ten minste 3 maanden voor de beoogde pensioendatum wordt gedaan, maar dat bij het vaststellen van de pensioendatum de wettelijke opzegtermijnen in acht worden genomen. Op de pensioendatum dient de arbeidsovereenkomst immers te worden beëindigd.

– Flexibiliteit betekent voorts dat geleidelijke pensionering mogelijk zou moeten zijn. Zo zou de hiervoor bedoelde overeenkomst waarbij werkgever en werknemer de datum waarop pensionering plaatsheeft vastleggen, kunnen inhouden dat een werknemer – bijvoorbeeld – gedurende 4 jaren zijn arbeidsduur steeds met een kwart van de voor hem gebruikelijke arbeidstijd verkort totdat volledige pensionering plaats heeft.

Knelpunten

De mogelijkheden voor het flexibiliseren van pensioenregelingen die hiervoor zijn aangegeven roepen veel vragen van juridische aard op. De belangrijkste knelpunten worden hier kort behandeld.

– Een vorm van flexibiliteit die hiervoor al werd genoemd was de vorm die inhoudt dat een werkgever zijn werknemer zou kunnen dwingen met pensioen te gaan. Gedwongen pensionering

op initiatief van de werkgever zou slechts mogelijk moeten zijn wanneer de eenmaal ingegane uitkering gewaarborgd is. Daarvan is slechts sprake wanneer uiterlijk op de datum waarop pensionering plaats heeft een reserve is gevormd die voldoende groot is om aan de verplichtingen jegens de gepensioneerde te voldoen, en geen eigen beheer wordt gevoerd. Hier is een taak weggelegd voor de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau (GAB). Gedwongen pensionering zou in de hierboven weergegeven visie moeten leiden tot gedwongen ontslag. Daarvoor is een vergunning van de directeur van het GAB nodig. De directeur van het GAB zou aan het verlenen van een ontslagvergunning in verband met gedwongen pensionering voorwaarden moeten verbinden. Die voorwaarden moeten inhouden dat de pensioenregeling niet in eigen beheer wordt uitgevoerd en dat de financiering op de hiervoor bedoelde wijze plaats heeft.

Omdat de PSW op regelingen voor flexibele pensionering van toepassing is, komt deze controleplicht er voor het GAB op neer dat nagegaan zou moeten worden of de pensioenregeling volgens de eisen die de PSW stelt, is uitgevoerd.

– Een werkgever die niet wenst

dat een werknemer met pensioen gaat, kan naar moet worden aangenomen pensionering slechts tegenhouden wanneer daar zwaarwichtige redenen van bedrijfsbelang voor zijn, en dan nog slechts tijdelijk. Een werkgever dient zich op grond van een wettelijke bepaling als 'goed werkgever' te gedragen. Deze bepaling brengt waarschijnlijk mee dat hij – bijvoorbeeld – pensionering kan tegenhouden wanneer de beoogde opvolger van de werknemer die met pensioen wenst te gaan vlak voor de beoogde pensioendatum een andere werkkring aanvaardt. Pensionering zou alsdan moeten kunnen worden tegengehouden voor de periode die de werkgever redelijkerwijs nodig heeft een andere opvolger aan te trekken.

– Een regeling voor flexibele pensionering moet op grond van de PSW zo worden opgezet dat de uitkeringen krachtens die regeling op de vroegst mogelijke pensioendatum zijn gefinancierd. De PSW schrijft immers voor de financiële dekking van pensioenverplichtingen een kapitaaldekkingstelsel voor. Kapitaaldekking houdt in dat gedurende een periode voor de datum waarop pensionering plaats heeft geleidelijk een reserve wordt opgebouwd, die op de datum waarop pensionering plaatsheeft voldoende is om de pensioenuitkeringen te kunnen verrichten. Wanneer er van wordt uitgegaan dat de opbouw niet eerder dan bij het bereiken van de 25-jarige leeftijd aanvangt, heeft de opbouw in korte tijd plaats dan bij de thans gangbare pensioenregelingen gebruikelijk is. Het lijkt vanuit maatschappelijk oogpunt niet juist opbouw van rechten uit hoofde van een regeling voor flexibele pensionering vanaf jongere leeftijd te laten plaatshebben. Veel werknemers zouden, wanneer de opbouw op vroegere leeftijd aanvangt, niet meer de volledige uitkeringsrechten kunnen opbouwen, omdat steeds meer mensen vanaf latere leeftijd aan het arbeidsproces gaan deelnemen dan voorheen gebruikelijk was. Dat verschijnsel hangt samen met het feit dat steeds meer opleiding wordt genoten alvorens de arbeidzame fase aanvang neemt.

De vaste pensioenleeftijd zou kunnen worden vervangen door een systeem op grond waarvan pensionering tussen een bepaalde maximum- en minimum leeftijd mogelijk is



Indien opbouw van de volledige uitkering krachtens een regeling voor flexibele pensionering in kortere tijd kan plaatshebben dan in de thans gebruikelijke 40 jaar, kunnen zich problemen van fiscale aard voordoen. Dit in verband met het bepaalde in art. 11, lid 3 Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB), waarin de fiscale definitie van het begrip pensioenregeling is opgenomen. Die definitie brengt onder meer mee dat een oudedagspensioen, rekening houdend met aan de Algemene Ouderdomswet te ontnemen rechten, niet hoger mag zijn dan 70 % van het laatste door een werknemer genoten salaris bij een diensttijd van 40 jaar. Deze regeling wordt in de pensioenpraktijk aangeduid als de salaris-diensttijd-norm. Een regeling voor flexibele pensionering zal in het algemeen niet aan de hiervoor weergegeven zogenaamde dienstjaren-eis voldoen omdat het volledige recht in minder dan 40 jaar wordt opgebouwd. Hierbij wordt er van uitgegaan dat de invoering van regelingen voor flexibel uittreden niet tot gevolg zal hebben dat het niveau van de uitkeringen structureel wordt verlaagd. Het geconstateerde probleem zou als volgt kunnen worden opgelost. Het slot van art. 11, lid 3 Wet LB bevat een regeling die inhoudt dat de Minister van Financiën een regeling of groepen van regelingen die niet aan de in dat artikel gestelde eisen voldoet of voldoen desondanks als pensioenregeling in fiscale zin kan aanwijzen. Wanneer in de praktijk regelingen voor flexibel uittreden tot stand komen, zou de Minister van Financiën van zijn aanwijzingsbevoegdheid gebruik moeten maken door versnelde pensioenopbouw krachtens dergelijke regelingen toe te staan.

In het kader van de Brede Herwaardering is in 1987 een voorontwerp van wet gepresenteerd waarin werd voorzien in het loslaten van de salaris-diensttijd-norm. Een regeling voor de maximering van aan een pensioenregeling te ontnemen rechten zou niet nodig zijn omdat werkgevers en werknemers zich in het arbeidsvoorwaardenoverleg ook zonder een dergelijke regeling zouden beperken tot het treffen van redelijke en adequate oude-

dagsvoorzieningen. Het loslaten van de salaris-diensttijd norm in het voorontwerp beruiste op de theorie van het natuurlijk maximum. Het voorontwerp waarin deze herziene regeling is opgenomen, is nog niet bij de Tweede Kamer ingediend. Gezien de ontwikkelingen rond het ontwerp van wet Wijziging van het fiscale regime voor onderhoudsvoorzieningen en spaarvormen alsmede voor verzekeraars en pensioenlichamen ziet het er niet naar uit dat de theorie van het natuurlijk maximum voor pensioenen zal worden gehandhaafd. Voor de lijfrentepremie-af trek is deze theorie immers feitelijk verlaten.

Financiële haalbaarheid van flexibele pensionering

Of de invoering van systemen van flexibele pensionering vanuit financieel oogpunt haalbaar zal blijken te zijn, zal in belangrijke mate afhangen van de ontwikkelingen ten aanzien van de bestaande VUT-regelingen. Enige jaren heeft zich van werkgeverszijde het geluid doen horen dat VUT-regelingen onbetaalbaar zouden zijn en dat zeker dreigden te worden, gezien de te verwachten demografische ontwikkelingen. De VUT zou met pensioen moeten gaan. Met name werkgevers in de metaalsector en in het bankbedrijf stelden op korte termijn van de bestaande VUT-regelingen af te willen. Momenteel doet zich juist een omgekeerde tendens voor: het resultaat van recent arbeidsvoorwaardenoverleg geeft eerder een dalende VUT-leeftijd te zien. In het algemeen kan men stellen dat pensioenregelingen zwaardere financiële lasten genereren dan VUT-regelingen. Bij ontslag van een werknemer voor de pensioendatum blijven de pensioenaanspraken immers in stand en moet het oudedagspensioen zelfs zonedig tot het tijds-evenredige oudedagspensioen worden afgefinancierd. VUT-rechten vervallen bij ontslag voor de vroegst mogelijke uitredingsdatum. Dat heeft tot gevolg dat eventueel met het oog op VUT-verplichtingen jegens de vertrokken werknemer gereserveerde middelen vrijvallen. Een regeling voor flexibele pensioene-

ring moet worden beschouwd als een pensioenregeling zodat de door vertrekkende werknemers opgebouwde rechten in stand moeten blijven en, zeker voor zover het ouderdomspensioen betreft, zonedig tot tijdsevenredig niveau moeten worden afgefinancierd. Ook uit de hiervoor aangegeven verschillen tussen VUT-regelingen en pensioenregelingen blijkt dat VUT-regelingen minder zware financiële consequenties hebben. Een werkgever kan de in zijn onderneming geldende VUT-regeling immers in het kader van arbeidsvoorwaardenoverleg aan de financiële mogelijkheden aanpassen door de groep van potentiële VUT-gerechtigden te wijzigen of de vroegst mogelijke VUT-leeftijd aan te passen. Uit het voorafgaande volgt globaal gesproken dat slechts in die ondernemingen waar van het beperken van de bestaande VUT-regeling om financiële redenen geen sprake is, een regeling voor flexibele pensionering zou kunnen worden ingevoerd.

Tot besluit

In het voorafgaande zijn, zonder een uitputtende weergave te willen geven, enkele vormen van flexibilisering van pensioenregelingen aangegeven die onder de huidige stand van wetgeving naar alle waarschijnlijkheid mogelijk zijn. Ook zijn wij op problemen van juridische aard ingegaan. Tot slot een praktisch advies. De regelgeving op het terrein van de aanvullende pensioenen is sterk in beweging. Daarom is het raadzaam niet op korte termijn overhaast een regeling voor flexibele pensionering in te voeren. Haastige spoed is immers zeker op het complexe terrein van de aanvullende pensioenregelingen zelden goed. Dat neemt niet weg dat het een goede zaak kan zijn na te denken over het moderniseren van pensioenregelingen. Flexibiliteit kan daarbij een van de aandachtspunten zijn. ■