

Reactie

Mag de vrijwillige bijspaarregeling worden voortgezet als overgangsrechtelijke premiestaffel?

In deze bijdrage reageren wij op een eerdere bijdrage in *Pensioen Magazine* over de uitvlakking van leeftijdsafhankelijke premies. We analyseren of de vrijwillige bijspaarregeling kan worden voortgezet als premiestaffel. Zonder fiscaal overgangsrecht dreigt fiscale bovenmatigheid.

1 INLEIDING

Zijn de leeftijdsafhankelijke premies al uitgevlakt? Dat was de titel van het lezenswaardige artikel van Wim Langelaan en Rogier Groen in PM 2024/142. Zij concluderen dat voor bestaande premiestaffels waarbij gekozen wordt voor het overgangsrecht de premiestaffel blijft bestaan totdat de laatste deelnemer pensioneert. In hun artikel staat een nuttige beslisboom om vast te stellen of een premiestaffel toelaatbaar is.

In deze reactie analyseren wij of de *vrijwillige bijspaarregeling* kan worden voortgezet als premiestaffel. Of de vrijwillige bijspaarregeling kwalificeert als overgangsrecht is in de in hun bijdrage aangeduide antwoorden van fiscus en SZW (werkenaanonspensioen.nl) op zijn best onduidelijk. Wij menen dat de vrijwillige bijspaarregeling

op grond van civiel én fiscaal overgangsrecht in bepaalde gevallen kan worden voortgezet als overgangsrechtelijke premiestaffel (eerbiedigende werking progressieve premies).

Het praktisch belang van die vraag is dat zonder fiscaal overgangsrecht fiscale bovenmatigheid dreigt voor vrijwillige bijspaarregelingen. Zonder civiel overgangsrecht is een transitieplan vereist. Dat leek ons een goede reden om deze bijdrage te schrijven.

2 DE VRIJWILLIGE BIJSPAARREGELING

Om te beoordelen of de vrijwillige bijspaarregeling onder het civiele en fiscale overgangsrecht valt is het van belang om te weten wat een vrijwillige bijspaarregeling is. Het is een vrijwillige pensioenregeling. Dat is een wettelijk gedefinieerd begrip: het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst de mogelijkheid heeft om deel te nemen. Een vrijwillige bijspaarregeling kan een aanvulling zijn (excedent) op de eveneens wettelijk gedefinieerde basispensioenregeling. Denk aan de excedentregeling boven een maximum pensioengevend salaris. De vrijwillige bijspaarregeling kan zijn vormgegeven als één pensioenregeling waarvan de bijspaarmogelijkheid onderdeel is: de collectieve pensioenregeling of het deel van de pensioenregeling waaraan de werknemer op basis van de pensioenovereenkomst gehouden is om deel te nemen.¹ Veel voorkomend is een vlakke premie van bijvoorbeeld 5% van de pensioengrondslag als basispensioenregeling. De vrijwillige bijspaarregeling stelt werknemers in staat te kiezen voor het volgen van de fiscaal maximale premiestaffel. Ongeacht de



Mark Heemskerk en Corey Dekkers

Prof. mr. drs. M. Heemskerk EPP CFP®, is hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen en advocaat-partner bij heldlaw. Mr. drs. C. Dekkers MFP CFP® is senior pensioenjurist bij Pensioennavigator.

¹ Artikel 1 Pensioenwet. Vergelijk Kamerstukken II 2021-22, 36 067, nr. 3, p. 214.

vorm valt de vrijwillige bijspaarregeling onder de definitie van pensioenovereenkomst: afspraak tussen werkgever en werknemer over pensioen. De hoogte van de werknemers- en werkgeversbijdrage laten wij buiten beschouwing.

3 VOORTZETTING PREMIESTAFFELS: OVERGANGSRECHT

De hoofdregel van de Wet toekomst pensioenen is een vlakke premie.² Vóór 1 juli 2023 bestaande premiestaffels - progressieve premies - mogen op grond van artikel 220e Pensioenwet worden voortgezet voor bestaande deelnemers. Bestaande deelnemers kunnen uiterlijk tot 1 januari 2028 instromen in de premiestaffel. Stapt de werkgever eerder over naar een Wtp-premieovereenkomst dan sluit de toegangspoort voor de premiestaffel. Consequentie van het overgangsrecht is enerzijds dat er geen transitieplan nodig is³ en anderzijds dat het fiscale overgangsrecht van toepassing is. Werkgevers hoeven daardoor kort gezegd niet de beperking te ondervinden van de premiegrens van 30%. In de parlementaire behandeling staat bij het onderdeel overgangsrecht dat werkgevers met een vrijwillige excedentregeling de progressieve premieregeling kunnen voortzetten:

“Ook wordt opgemerkt dat ook vrijwillige excedent-regelingen met progressieve premies na 2027 kunnen worden voortgezet. De eis voor leeftijds-onafhankelijke premies geldt niet voor vrijwillige excedent-regelingen.”⁴

Dat lijkt duidelijk. Toch dreigt verwarring. Er staat niet expliciet dat vrijwillige excedentregelingen onder het overgangsrecht voor progressieve premies vallen. Dat laat ruimte voor de hierna op werkenaanonspensioen.nl geuite andere gedachte dat voortzetting van progressieve premies mag omdat de eis van een vlakke premie niet geldt voor vrijwillige regelingen op grond van artikel 17 lid 4 Pensioenwet. Dan is het overgangsrecht niet van toepassing en dreigt fiscale bovenmatigheid en transitieplanvereiste.

4 FISCAAL OVERGANGSRECHT VAN TOEPASSING VOOR VRIJWILLIGE BIJSPAARREGELINGEN

Wie het standpunt van Financiën c.q. de fiscus leest, constateert dat er geen fiscaal probleem is om de vrijwillige bijspaarregeling voort te zetten. Is het basisdeel voor alle deelnemers een vlakke premie in combinatie met een vrijwillig bijspaardeel op basis van een progressieve premiestaffel en worden beide regelingen uitgevoerd door dezelfde uitvoerder dan is er een pensioenregeling met een progressieve premie. Het fiscale overgangsrecht van artikel 38r Wet LB is dan van toepassing. Dit geldt óók voor de werknemer die alleen deelneemt aan de basisregeling en (nog) geen pensioen opbouwt in het vrijwillige bijspaardeel. Het gaat hier civielrechtelijk namelijk om één pensioenregeling waarbinnen de deelnemer al opbouwt in het basisdeel, aldus de fiscus.⁵

5 SZW EN WERKENAANONSPENSIOEN.NL: PREMIESTAFFEL ZONDER OVERGANGSRECHT?

Minder duidelijk in meerdere opzichten vinden wij de opvatting op werkenaanonspensioen.nl. De vrijwillige bijspaarregeling valt niet onder het overgangsrecht. Zo stelt SZW, tenzij het gaat om een vrijwillige excedentregeling die los staat van de basisregeling.⁶ SZW lijkt, in tegenstelling tot Financiën het standpunt in te nemen dat als de vrijwillige bijspaarregeling niet los staat van de basisregeling het overgangsrecht niet van toepassing is. Onduidelijk is de status van die opvattingen, die bovendien kunnen wijzigen in latere versies. Dit is wat er staat:

‘De antwoorden zijn opgesteld door de beleidsmedewerkers van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en, waar nodig, afgestemd met De Nederlandsche Bank. Aan de antwoorden kunnen geen rechten worden ontleend.’

Deze dikke disclaimer betekent niet dat uitingen zonder betekenis zijn. De praktijk zal rekening houden met opvattingen van SZW en DNB, terwijl rechters er eveneens kennis van nemen bij hun afweging. Oordelen medewerkers van SZW en DNB dat een vrijwillige bijspaarregeling niet onder het overgangsrecht valt, dan gaat de praktijk daarvan uit. Begrijpen wij de toelichting van SZW goed, dan veronderstellen zij dat de vraag of de premiestaffel onder het overgangsrecht valt geen issue is. Voortzetting van de premiestaffel is volgens SZW mogelijk omdat vrijwillige pensioenregelingen in artikel 17 lid 4 Pensioenwet zijn uitgezonderd van de verplichting tot vlakke premies. Daarmee mist SZW volgens ons dat het belang van het overgangsrecht van artikel 220e Pensioenwet is dat niet artikel 17 maar artikel 220e Pensioenwet de toegangspoort is voor het fiscale overgangsrecht. Uit betrouwbare bron begrijpen wij dat periodiek overleg tussen SZW en Financiën/CAP plaatsvindt. Het zou de praktijk helpen als fiscaal en civiel op één lijn gebracht wordt. De bedoeling lijkt namelijk eenduidig: voortzetting van vrijwillige bijspaarregelingen, civiel én fiscaal.

■ CONCLUSIE

De vrijwillige bijspaarregeling is in onze ogen een progressieve premieregeling die onder het overgangsrecht valt. Dat betekent in onze ogen dat zowel civielrechtelijk als fiscaalrechtelijk de bijspaarregeling kan worden voortgezet. ●

2 Artikel 17 Pensioenwet.

3 Artikel 150b Pensioenwet.

4 Kamerstukken II 2021-22, 36 067, nr. 3, p. 259.

5 V&A 23-007 Voorwaarden overgangsrecht progressieve premies, 1 juli 2023, Ministerie van Financiën.

6 Veelgestelde vragen en antwoorden over de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, vraag PG-3 (pensioenfondsen) en vraag VB-11 (verzekeraars), SZW, versie december 2024.

Naschrift

Met veel interesse heb ik de aanvullende bijdrage van Mark Heemskerk en Corey Dekkers gelezen. Het is terecht dat zij aangeven dat de civiele en fiscale status van de vrijwillige bijspaarregeling nu niet in alle gevallen duidelijk is voor de praktijk en dat deze duidelijkheid wel nodig is. Het is dus goed dat hier aandacht voor wordt gevraagd.

■ KEUZE VOOR CAP IN ONS ARTIKEL

Het is voor ons een bewuste keuze geweest om alleen de antwoorden van het CAP leidend te laten zijn voor wat betreft de vrijwillige bijspaarregeling in ons artikel, hoewel deze keuze arbitrair is. Het CAP had namelijk al bij het ministerie van SZW gevraagd in V&A 23-007 hoe dit civiel uitgelegd moest worden, waardoor wij dit V&A als uitgangspunt hebben genomen en, op dit onderwerp, niet de antwoorden op werkenaanonspensioen.nl. Het antwoord op werkenaanonspensioen.nl vonden wij namelijk ook niet duidelijk. Een V&A is daarnaast beleid voor de belastinginspecteur, terwijl



Rogier Groen

R.J. Groen is werkzaam als inhoudsdeskundige bij Lindenhaeghe Opleidingen. Dit artikel is geschreven op persoonlijke titel.

nog niet duidelijk is welke betekenis precies kan worden ontleend aan de antwoorden op werkenaanonspensioen.nl door de disclaimer. Met de kennis van nu hadden we deze keuze beter kunnen verwoorden, waardoor dit duidelijker was voor de lezer. Tegelijkertijd wilden we ook geen verschillen tussen instanties uitvergrooten in een (eerste) artikel. Daar waar wij een verschil in visie hebben opgemerkt, hebben we dit daarom doorgegeven aan het CAP en aan het ministerie van SZW via werkenaanonspensioen.nl, omdat het aan hen is om hierin samen op te trekken.

■ VERSCHIL GEFASEERD AANPASSEN PENSIOENREGELING

Nu dit eerdere verschil aan het licht is gekomen, kan ook een ander verschil worden benoemd. Dit gaat over het gefaseerd aanpassen van een pensioenregeling. Je mag bijvoorbeeld het partnerpensioen alvast aanpassen aan het nieuwe fiscale kader, zolang het gewijzigde partnerpensioen blijft voldoen aan de voorwaarden en grenzen van het oude fiscale kader. Dit kan volgens V&A 23-010, maar het ministerie van SZW lijkt meer uit te gaan van één transitiemoment, zoals verduidelijkt in VA-3 op 9 december 2024 in de antwoorden op werkenaanonspensioen.nl. Kortom, het is goed dat er periodiek overleg plaatsvindt tussen het ministerie van SZW en het CAP! ●