



mr. Frédérique Hoppers-Rademaker
Advocaat-partner bij Dirkzwager



mr. drs. Corey Dekkers MFP CFP®
Senior pensioenjurist bij Pensioennavigator

In het artikel ‘van premievrijstelling naar geen vrijstelling’ signaleerden wij een aantal knelpunten voor de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.¹ Zowel de Pensioenwet als de Wet op de loonbelasting 1964 gaan uit van het verzekeren van het inlooprisico terwijl de praktijk het uitlooprisico verzekert. Dit betekent dat de deelnemer recht heeft op PVI van de pensioenregeling waarin hij na 104 weken arbeidsongeschiktheid te zijn geweest, deelnemer in is. In ons artikel hebben wij de problemen beschreven die daarbij ontstaan. Tevens hebben wij de wetgever voorzien van concrete voorstellen. Onlangs is in de Staatscourant een wijziging van het Verzamelbesluit pensioenen gepubliceerd.² Deze wijziging bevat een fiscale goedkeuring over de premievrije voortzetting van pensioen bij arbeidsongeschiktheid. In het internetconsultatie wetsvoorstel ‘Wet toezeggingen pensioenonderwerpen’ is de wijziging van de Pensioenwet op dit punt behandeld.³ In de bijdrage bespreken wij wat de voorgestelde wijziging betekent en of hiermee daadwerkelijk alle knelpunten zijn opgelost.

Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid: verruiming overgangsrecht stevige pleister op de wonde?

HUIDIG OVERGANGSRECHT PVI

In ons vorige artikel hebben we stilgestaan bij artikel 220ha Pw en artikel 38c Wet LB 1964 waarin het overgangsrecht PVI is opgenomen. Met dit overgangsrecht wordt een reeds bestaande voortgezette premie-inleg gerespecteerd voor pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid die bestond voor de inwerkingtreding van de Wtp. Deze bepaling maakt het dus mogelijk om pensioenaanspraken te blijven verwerven in een uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst zoals dat onder het oude stelsel mogelijk was. Daarbij gelden wel de volgende voorwaarden:

- het verwerven van pensioenaanspraken bij een verzekeraar mag worden voortgezet als dit het gevolg is van premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid, waarbij zowel de eerste ziekte dag als ook het doorlopen van de wachttijd (veelal 104 weken) onder het oude pensioenstelsel heeft plaatsgevonden.

- De premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid moet zijn ingegaan vóór het tijdstip dat de werkgever overgaat tot uitvoering van een Wtp-pensioenregeling.
- Het verwerven van pensioenaanspraken bij een verzekeraar mag ook worden voortgezet als dit het gevolg is van premievrije voortzetting vanwege arbeidsongeschiktheid waarbij de deelnemer ziek uit dienst treedt onder het oude pensioenstelsel en de einde wachttijd plaatsvindt na de uitdiensttreding.

.....

Wijzigen van pensioenregeling tijdens de wachttijd van de arbeidsongeschikte deelnemer levert een flinke uitdaging op voor de communicatie

.....

1 C. Dekkers, F. Hoppers-Rademaker, *Van premievrijstelling naar geen vrijstelling*, P&P, nr. 4 2023.

2 Besluit van 6 februari 2025, nr. 2025-2109, Wijziging van het Verzamelbesluit pensioenen.

3 Internetconsultatie Wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen.

Dit recht geldt dus alleen als op het moment van het doorlopen zijn van de wachttijd of van de uitdiensttreding, de werkgever nog geen Wtp-regeling voor deze deelnemer heeft ingevoerd. Of

tewel, is de arbeidsongeschikte werknemer gedurende de wachttijd deelnemer geworden in een Wtp-regeling, dan vervalt het recht op premievrije voortzetting van de oude pensioenregeling. Dit betekent dat een zieke werknemer die arbeidsongeschikt wordt en die aanspraak kan maken op voortgezette premie-inleg in de oude pensioenregeling die gold op de eerste ziektedag, geconfronteerd kan worden met het onzuiver worden van die pensioenregeling. De huidige wetgeving is dusdanig opgesteld dat als een pensioenregeling eenmaal is aangepast aan de Wtp en daarna de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid aanvangt, het fiscaal niet langer toegestaan is om daarbij de oude 'pre-Wtp'-pensioenregeling voort te zetten.

DE PRAKTIJK

In het pensioenreglement is meestal bepaald dat de arbeidsongeschikte deelnemer een rechtstreekse vordering op de verzekeraar heeft op voortzetting van de betaling van overeengekomen premiebedragen voor pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. Daarbij is veelal overeengekomen dat de pensioenregeling waarin een (ex-)deelnemer deelnam op het moment dat hij ziek werd, bepalend is voor de hoogte en voortzetting van deze premiebedragen. Dit betekent dat in de gevallen waarin de premievrijstelling vanwege arbeidsongeschiktheid al is ingegaan, de verplichtingen van de verzekeraar en de premierechten van de arbeidsongeschikte (ex-)werknemer vaststaan en niet zonder instemming van de (voormalige) werkgever, (ex-)werknemer en verzekeraar kunnen worden aangepast.

DE VERRUIMING VAN DE WETGEVING

De huidige wetgeving leidt, zoals eerder beschreven, tot juridische en fiscale en tot uitvoeringsproblemen. De wetgever heeft dit onderkend. De wetgeving wordt dusdanig gewijzigd dat de mogelijkheden tot pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid worden verruimd. Met het wetsvoorstel Wet toezeggingen pensioenonderwerpen worden de Pensioenwet en de Wet Loonbelasting 1964 op dit punt aangepast.

De verruiming houdt in dat de premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid kan plaatsvinden in de pensioenregeling die gold op de eerste ziektedag van de werknemer, zonder dat de pensioenregeling onzuiver wordt, ook al is de pensioenregeling van de zieke werknemer inmiddels aangepast naar een Wtp-pensioenregeling. Deze wijziging sluit aan bij de aanbeveling die wij eerder al gedaan hebben:

“Voornoemd knelpunt kan voorkomen worden door de huidige wettelijke bepaling van artikel 220ha Pw en artikel 38c Wet Lb zodanig te wijzigen dat het recht op uitloopriscico conform het Convenant kan worden uitgeoefend. Bijvoorbeeld door in de wet-

tekst aansluiting te zoeken bij de regeling waar de arbeidsongeschikte deelnemer in deelnam op de eerste ziektedag.”⁴

Partijen zijn echter niet verplicht de voorgenoemde wijziging te hanteren, zo blijkt uit de woorden van de minister.

“Voor de goede orde, artikel 220ha, tweede lid, onderdeel b, van de Pensioenwet, verplicht niet tot verruiming van het toepassingsbereik maar geeft slechts de bevoegdheid daartoe om hier tussen werkgever, werknemer en verzekeraar afspraken over te maken”.⁵

De verruiming van artikel 220ha Pensioenwet sluit aan bij het “Convenant over dekking van arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling in pensioenregelingen”, waar het uitloopriscico wordt verzekerd. Het uitloopriscico houdt namelijk in dat het risico wordt gedragen door de verzekeraar van de pensioenregeling waarin de werknemer deelnemer was op de eerste ziektedag. Dus als de werkgever de pensioenregeling onderbrengt bij een andere verzekeraar, is het uitloopriscico voor de oude verzekeraar.

Afstemming voorwaarden pvi bij wijzigen pensioenregeling een pre

FISCALE VOORTZETTING

Door de verruiming van artikel 38c Wet op de Loonbelasting 1964 blijft het voor de deelnemer die een beroep moet doen op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid mogelijk de pensioenregeling voort te zetten waar hij op de eerste ziektedag deelnemer was. Het gaat daarbij om de voortzetting van de pre-Wtp-regeling. Daarbij blijven de fiscale bepalingen zoals die golden voor de pre-Wtp-regeling van toepassing. Dus ook voor het partnerpensioen waarbij de hoogte van het partnerpensioen diensttijd-gerelateerd is. De eis dat een partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum en een wezenpensioen op risicobasis moet zijn verzekerd geldt dus niet.⁶ Wij kunnen ons voorstellen dat de uitspraak van de minister dat de verruiming van de wet en de toepassing daarvan op bestaande pensioenovereenkomsten aan partijen is, tot discussie kan leiden.

ONDUIDELIJKHEDEN EN AANBEVELINGEN

In de memorie wordt aangegeven dat de voorgestelde verruiming vooral ziet op een zieke deelnemer en een collectieve beëindiging

4 C. Dekkers, F. Hoppers-Rademakers, *Van premievrijstelling naar geen vrijstelling*, P&P, nr. 4 2023.

5 Memorie van Toelichting Internetconsultatie Wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen, pag. 10.

6 Art. 38c lid 2 Wet LB 1964.

bij een verzekeraar waarbij de werkgever de gewijzigde pensioenregeling onder het nieuwe stelsel onderbrengt bij een andere verzekeraar. Wij gaan er echter van uit dat de verruiming ook ziet op een wijziging van een oude regeling naar een Wtp-regeling bij dezelfde pensioenverzekeraar. Dit maken wij op uit de passage: “Door het overgangsrecht op dit punt te verruimen wordt voorkomen dat er kwetsbare groepen deelnemers bij wijziging van de regeling en bij een mogelijke wisseling van de uitvoerder mogelijk tussen wal en schip vallen”.⁷

Een aanbeveling van het Verbond van Verzekeraars die wij ondersteunen is de volgende opmerking:

“Deelnemers die ziek waren op het moment van beëindigen van de pensioenregeling en vervolgens arbeidsongeschikt worden, moeten in voorkomende gevallen een beroep kunnen doen op premievrije voortzetting van de pensioenregeling van het inmiddels gesloten pensioenfonds waarin ze deelnamen op het moment dat zij ziek werden”.⁸

De beoogde inwerkingtredingsdatum van het Wetsvoorstel Wet toezeggingen pensioenonderwerpen is 1 januari 2026. Tot die tijd is er fiscale goedkeuring om de voorgenomen wijziging al toe te passen.⁹ Wij vragen ons af wat de gevolgen zijn voor ingegane premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid als de Wet toezeggingen pensioenonderwerpen niet of in gewijzigde vorm door de Kamers wordt aangenomen. Tot nu toe is het wetsvoorstel alleen nog ter consultatie geweest.¹⁰

De verruiming van het overgangsrecht zorgt dus voor een goede aansluiting bij de definitie van het uitlooprisko die verzekeraars te doen gebruikelijk hanteren. Echter, deze neemt nog niet alle onduidelijkheden weg, zoals in het bijzonder hoe om te gaan met de zieke werknemer *tijdens* de wachttijd. Stel, een werknemer is 50 weken ziek ten tijde van de transitie naar de Wtp-regeling. Op het moment van wijziging treedt de zieke deelnemer toe tot de Wtp-regeling. De hoofdregel is dat het inlooprisko niet gedekt is. Van risicodekking is pas sprake als de deelnemer ten minste vier weken aaneengesloten arbeidsgeschikt is geweest. Hoewel de deelnemer geen recht heeft op risicodekkingen zoals het risicopartnerpensioen en PVI, zal de opbouw van ouderdomspensioen in de Wtp-regeling gewoon plaatsvinden. Als na 104 weken de deelnemer nog arbeidsongeschikt is en recht heeft op een WIA-uitkering zal de deelnemer een beroep doen op PVI. In de overeenkomst is bepaald dat dit de pensioenregeling is waar de deelnemer in deelnam op de eerste ziektedag. In dit ge-

val de pre-Wtp-regeling. De werknemer gaat dan van de Wtp-regeling, weer terug naar de pre-Wtp-regeling. Dat levert in ieder geval een flinke uitdaging op voor de communicatie. In hoeverre kan dan nog juridisch gesproken worden van een *voortzetting* van de regeling, op het moment dat gedurende de 50^e en 104^e ziekte-week juist een Wtp-regeling is toegepast, mede in het licht van de reglementaire voorwaarden die de uitvoerder stelt? En wat zijn de fiscale gevolgen? In het besluit is opgenomen dat premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid kan plaatsvinden in de pensioenregeling die gold op de eerste ziektedag van de werknemer, zonder dat de pensioenregeling onzuiver wordt, ook al is de pensioenregeling van de zieke werknemer inmiddels aangepast naar een Wtp-pensioenregeling.¹¹ Toch blijven er fiscale vragen over. Bijvoorbeeld, wat de fiscale gevolgen zijn voor een deelnemer die na 104 weken arbeidsongeschiktheid een beroep doet op premievrije voortzetting van zijn oude regeling en tijdens de wachttijd geconfronteerd is met een beperkte opbouw en/of risicodekking door deelname aan de Wtp-regeling. Mag dit fiscaal worden gecorrigeerd. Denk aan het partnerpensioen op opbouwbasis dat niet heeft plaatsgevonden in de Wtp-regeling, of het inhalen van premie die in de Wtp-regeling lager was dan de premie in de pre-Wtp-regeling waarbij het gemis is gecompenseerd via salaris. En tot slot de situatie waarbij de premie in de Wtp-regeling hoger is dan de pre Wtp-regeling? Mag het verschil worden afgekocht? Of kan de premie worden toegevoegd aan de pre Wtp-regeling indien sprake is van een PPI-regeling met restitutie?

Afstemming van dekkingsvoorwaarden bij arbeidsongeschiktheid is cruciaal bij wijziging van de pensioenregeling van een pre-Wtp naar Wtp-regeling. Blijf de uitvoerder van de Wtp-regeling dezelfde uitvoerder als de pre-Wtp-regeling, dan zijn de voorwaarden van de beide regelingen wellicht goed op elkaar afgestemd. Zo zijn er inmiddels uitvoerders bekend die besloten hebben het inlooprisko te dekken als de pensioenregeling voorafgaand aan de Wtp-regeling niet bij een andere uitvoerder liep. Het wordt uitkijken als de uitvoerder van de Wtp-regeling een andere uitvoerder is dan de pre-Wtp-regeling. Doordat de definities en dekkingsvoorwaarden van het uitlooprisko verschillend kunnen zijn, kunnen er situaties ontstaan dat er geen dekking is, dan wel dubbele dekking ontstaat. Denk aan de situatie waarin een deelnemer gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is en voor dat gedeelte PVI ontvangt en vervolgens voor het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is pensioen opbouwt in een Wtp-regeling. Als dan het percentage arbeidsongeschiktheid toeneemt dat verband houdt met het huidige uitlooprisko, zal de vraag ontstaan wat er gebeurt met de Wtp-dekking. De voorwaarden van de uitvoerders zullen uiteindelijk uitkomst bieden, maar of dit de gewenste uitkomst

7 Memorie van Toelichting Internetconsultatie Wetsvoorstel toezeggingen pensioenonderwerpen.

8 Reactie van het Verbond van Verzekeraars op consultatie Wet toezeggingen pensioenonderwerpen, 27 juli 2024.

9 Besluit van 6 februari 2025, nr. 2025-2109, Wijziging van het Verzamelbesluit pensioenen.

10 Consultatie Wet toezeggingen pensioenonderwerpen periode 1 juni 2024 tot 27 juli 2024.

11 Besluit van 6 februari 2025, nr. 2025-2109, Wijziging van het Verzamelbesluit pensioenen.

De verruiming van het overgangsrecht zorgt dus voor een betere aansluiting bij de definitie van het uitlooprisico

is, is maar de vraag. In het ergste geval is er helemaal geen dekking. De uitvoerder van de pre-Wtp-regeling dekt geen toename van het arbeidsongeschiktheidspercentage en de uitvoerder van de Wtp-regeling dekt dit risico ook niet omdat verhoging van het arbeidsongeschiktheidspercentage bij indiensttreding te verwachten was en zich openbaart binnen een bepaalde periode. Dit is veelal zes maanden na aanvang deelname pensioenregeling. Kortom, werkgevers en pensioenadviseurs dienen hierop bedacht te zijn bij een overgang naar een Wtp-regeling, zeker als er op het moment van wijziging zieke deelnemers zijn.

WIJZIGINGEN NA DE TRANSITIEPERIODE

De verruiming van artikel 220ha Pensioenwet en artikel 38c Wet op de Loonbelasting 1964 is specifiek voor de situatie tijdens de transitieperiode. Met andere woorden, de overstap van een pre-

Wtp-regeling naar een Wtp-regeling. Dit betreft de perioden die zijn aangevangen vóór de dag van inwerkingtreding van de Wtp, dan wel vóór 1 januari 2029.¹² Als de transitieperiode wordt verlengd naar 1 januari 2028 gaan wij ervan uit dat het jaar 2029 wordt vervangen door 2030. Deze bepalingen gelden dus niet bij normale wijzigingstrajecten van de pensioenregeling. Werkgevers dienen hierop alert te zijn. Bepalend daarbij zijn de voorwaarden voor PVI die gelden en die in de pensioenovereenkomst, het pensioenreglement, de algemene voorwaarden of de bijzondere voorwaarden zijn opgenomen. Het wijzigen van een pensioenovereenkomst met zieke deelnemers in dienst vraagt om extra zorgvuldigheid.

CONCLUSIE

Als het wetsvoorstel daadwerkelijk wordt aangenomen is het probleem dat de pensioenregeling onzuiver wordt als de deelnemer een beroep op het uitlooprisico van de pre-Wtp-regeling doet, verholpen. Het risico dat een deelnemer een onzuivere pensioenregeling krijgt is daarmee verkleind. Het zal desondanks een uitdaging blijven hoe de verschillen in risicodekkingen tussen de pre-Wtp en de Wtp-regeling voor zieke werknemers te ondervangen, welke keuzes hierin te maken en hoe hierover zorgvuldig en volledig te communiceren.

12 Artikel 38c, eerste lid, onderdeel a Wet op de loonbelasting 1964.

Je wilt
weten hoe
je talent
aantrekt
en behoudt

Ontdek hoe

p.w.
weet hoe mensen werken

pwnet.nl