

## S&V Nieuwsflits

### **Nieuwe pensioenregels zijn nadelig bij ontslag**

Met de invoering van het nieuwe pensioenstelsel in 2014 is de pensioenleeftijd verhoogd van 65 jaar naar 67 jaar. Dat betekent dat de aangroei van pensioen vanaf 1 januari 2014 een ingangleeftijd heeft van 67 jaar. De pensioenen die tót 1 januari 2014 zijn opgebouwd houden een ingangleeftijd van 65 jaar. Immers, verworven pensioenrechten mogen in Nederland niet worden aangetast. Dat kan echter wel het geval zijn als een werknemer zijn baan verliest. Hieronder wordt dit uitgelegd.

Samen met de verhoging van de pensioenleeftijd is ook geregeld dat de AOW-leeftijd in stapjes wordt verhoogd tot leeftijd 67 in 2021 en wellicht zelfs hoger.

Een werknemer die bijvoorbeeld in 2017 met pensioen gaat krijgt, vanaf 65 jaar en 9 maanden zijn AOW. Samen met die AOW krijgt hij ook pensioen dat bestaat uit twee gedeeltes. Het pensioen dat ingaat op leeftijd 65 dat is opgebouwd tot 1 januari 2014 en het pensioen dat ingaat op leeftijd 67 dat is opgebouwd vanaf 1 januari 2014.

Aangezien de ingangsdata van die pensioenen niet gelijk liggen met de AOW-leeftijd, moeten de pensioenen actuariael worden herberekend. Het pensioen met ingangleeftijd 65 wordt 9 maanden uitgesteld naar de AOW-leeftijd waardoor dat pensioen hoger wordt. Het pensioen met ingangleeftijd 67 jaar wordt 1 jaar en drie maanden vervroegd waardoor het lager wordt. Deze brij van AOW en pensioen is vrij onoverzichtelijk en daarom hebben de meeste pensioenfondsen ervoor gekozen om het pensioen met ingangleeftijd 65 alvast in de administratie om te rekenen naar een pensioen dat ingaat op leeftijd 67. Op die manier heeft de werknemer een eenvoudiger overzicht van zijn pensioen en AOW. In de meeste gevallen wordt door de pensioenfondsen ook netjes voorgerekend hoeveel dat nieuwe pensioen wordt als het op de AOW-leeftijd wordt uitgekeerd.

De meeste verzekeringsmaatschappijen hebben die omrekening van 65 naar 67 niet gedaan omdat zij dat administratief niet kunnen regelen. En dat kan heel nadelig zijn als je vóór leeftijd 65 met ontslag gaat. Er zijn veel gevallen bekend van mensen die wel willen werken, maar vanwege hun leeftijd en staat van dienst niet meer kunnen werken. In zo'n situatie kunnen werkgever en werknemer met elkaar afspreken dat de werknemer met ontslag gaat en dat de WW-uitkering wordt aangevuld tot het oorspronkelijke salaris tot het moment dat de AOW ingaat. Ook kan het pensioen worden aangevuld als daar voor fiscale ruimte is. Werkgever en werknemer spreken dan eigenlijk met elkaar af dat het salaris en pensioen hetzelfde blijven alsof de werknemer was blijven werken tot de AOW-leeftijd.

Echter, als er een pensioen is met ingangleeftijd 65 jaar, wat bij de meeste pensioenregelingen die zijn ondergebracht bij een verzekeraar het geval is, dan mag dat pensioen niet worden uitgesteld tot de AOW-leeftijd. Dat is op grond van fiscale regelgeving niet toegestaan. Het pensioen dat ingaat op leeftijd 65 moet vervolgens in mindering worden gebracht op de WW. Hierdoor worden zowel de werkgever als de werknemer benadeeld. De werkgever zal vanwege de ontslagafspraken méér op de WW moeten aanvullen. De werknemer krijgt vanaf de AOW-leeftijd een lager pensioen omdat hij het pensioen met leeftijd 65 niet mag uitstellen. Hij moet als het ware zijn pensioen eerder opeten.

Als de werknemer uit dit voorbeeld een pensioen had opgebouwd bij een pensioenfonds, ontstaat deze samenloop van WW en pensioen niet. In dat geval was hij dus beter af geweest. Het rare is dat dit verschil tussen verzekeraar en pensioenfonds louter terug te voeren is op een administratief technische kwestie.