Vraag & Antwoord Wet VAP

*Als gevolg van de **Wet VAP** (Wet verhoging Aow- en pensioenrichtleeftijd) veranderen, onder meer, de Aow-leeftijd en de fiscale pensioenrichtleeftijd voor werknemers.*

Een beknopte beschrijving van de belangrijkste wijzigingen wordt aan het slot van deze V&A verschaft. Hieronder volgen eerst een aantal veel gestelde vragen en antwoorden over dit onderwerp.

V: Moet een werkgever de ontslagdatum in zijn arbeidscontracten aanpassen, indien daarvoor nu nog wordt uitgegaan van ontslag met 65 jaar?
A: Ja, tenzij dat onderwerp wordt geregeld via de toepasselijke cao.

V: Moet de werkgever ook actie ondernemen met betrekking tot zijn collectieve pensioenregeling?
A: Ja, tenzij de pensioenregeling op bedrijfstakniveau wordt vastgesteld.

V: Wat is de eerste stap?
A: Laten controleren of de collectieve pensioenregeling voldoet aan de nieuwe regels (lagere maximale opbouwpercentages en 67 jaar als pensioenrichtleeftijd).

V: Wat moet er gebeuren indien de regeling niet daaraan voldoet?
A: De werkgever dient de eigen wensen te inventariseren in relatie tot de meeste geëigende pensioenleeftijd en de individuele flexibiliseringsmogelijkheden die in aanvulling daarop worden aangeboden (zie hierna). Een en ander dient geformuleerd te worden in het kader van een meeromvattende visie op de arbeidsvoorwaarden als zodanig en met name op de rol en de arbeidsduur van de oudere werknemer binnen de onderneming.

V: Door de nieuwe regels ontstaan er in beginsel drie verschillende startmomenten (oude rechten met 65, nieuwe rechten met 67, Aow daar ergens tussenin), waarop de uitkeringen voor het eerst ingaan. Is het mogelijk om deze startmomenten collectief te laten “stroomlijnen”, zodat alles bijvoorbeeld toch op dezelfde datum ingaat?
A: Stroomlijning van de oude en de nieuwe pensioenrechten is in beginsel mogelijk. Tevens stroomlijning met de Aow is administratief te gecompliceerd.

V: Kunnen werknemers eventueel ook individueel hun uitkeringen meer stroomlijnen?
A: De startdatum van hun Aow staat vast. Voor pensioenuitkeringen kunnen diverse individuele flexibiliseringsmogelijkheden met de werkgever afgesproken worden: uitstellen of vervroegen van pensioen, deeltijd-pensioen, variaties in de hoogte van het pensioen (hoog-laag, of laag-hoog), of eventueel een Aow-overbruggingspensioen.

V: Wat komt er daarna verder bij kijken?
A: Inhoudelijk overleg en eventueel onderhandelingen met de betrokken partijen. Dat is enerzijds de pensioenuitvoerder (fonds of verzekeraar), waarmee gesproken dient te worden over de inhoud van de nieuwe regeling en de kosten die met een en ander gemoeid zullen zijn. Anderzijds dient gesproken te worden met (a) de OR, indien de regeling door een verzekeraar wordt verzorgd, en (b) de werknemers, waarbij het ook zal gaan over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling, met daarnaast eventueel ook nog gerelateerde wijzigingen van de andere arbeidsvoorwaarden.

V: Is hier haast bij geboden?
A: Ja. Met de diverse stappen kan allemaal de nodige tijd gemoeid zijn, terwijl alles voor 1 januari 2014 afgerond dient te zijn.

V: Blijft het hierbij?
A: Nee. De Wet VAP voorziet op zich al in een mogelijke verdere verhoging van de pensioenrichtleefftijd naar 68 in 2015 of daarna, afhankelijk van de ontwikkeling van de levensverwachting, terwijl de Aow-leeftijd om diezelfde reden in 2019 of daarna verder verhoogd kan worden. Daarnaast liggen er al weer een nieuwe voorstellen voor veel verder gaande wetswijzigingen. Zowel voor wat betreft een nog snellere verhoging van de Aow-leeftijden, verdere beperking van de fiscale kaders, als voor wat betreft de fundamentele aard van het pensioencontract en de financiële

dekking daarvan. Maar deze verdere voorstellen nemen de noodzaak niet weg om de pensioenregeling nu al tijdig aan te passen aan de reeds ingevoerde maatregelen.

Beknopte beschrijving van enkele aspecten van de wetswijzigingen op pensioengebied:
Tot 1 april 2012 vielen, voor zover er geen sprake was van VUT of enige vorm van vroegpensioen, voor werknemers de volgende drie gebeurtenissen samen op de eerste dag van de maand waarin ze 65 werden, of zouden worden:

- men verkreeg recht op Aow;
- de arbeidsovereenkomst eindigde vanwege het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd ("pensioenontslag");
- het pensioen kwam tot uitkering.

Maar door diverse wetswijzigingen geldt sindsdien het volgende:

a. het recht op Aow gaat voor ieder geboortejaar later in (wordt in 11 stappen verhoogd, zodat het in 2019 bij 66 jaar ontstaat en in 2023 bij 67 jaar);
b. het recht op Aow ontstaat pas op de relevante verjaardag, dan wel op de dag die precies één of meerdere maanden daarna is gelegen (was precies de 65^{e} verjaardag in 2012, is 65 +1 maand in 2013, 65 + 2 maanden in 2014, etc.,etc.);
c. het pensioenontslag moet gekoppeld zijn aan de toepasselijke Aow-datum;
d. alleen de pensioenrechten die voor 1 januari 2014 zijn of worden opgebouwd ("de oude pensioenrechten"), zullen in beginsel nog ingaan met 65;
e. pensioenrechten die daarna worden opgebouwd ("de nieuwe pensioenrechten"), worden in beginsel pas uitgekeerd op de eerste dag van de maand waarin men 67 wordt;
f. De maximale jaarlijkse opbouwpercentages voor pensioen zijn vanaf 1 januari 2014 verlaagd. Dat geldt niet alleen voor eind- en middelloonregelingen, maar ook voor beschikbare premie- en andere regelingen.

Een belangrijk gevolg van dit alles zal zijn, dat een gepensioneerde in de toekomst in beginsel vanaf drie verschillende peildata uitkeringen zal gaan ontvangen:

1. Vanaf 65 jaar worden de oude pensioenrechten uitgekeerd;
2. Vanaf de Aow-leeftijd (ergens tussen de 65e en 67e verjaardag) komt de Aow tot uitkering;
3. Vanaf 67 jaar worden de nieuwe pensioenrechten uitgekeerd.

***

Voor uw verdere vragen op pensioengebied kunt u contact opnemen met:

Mr.drs.P.B.van den Bos CPL
Advocaat pensioenrecht

T +31 30 2121 555
F +31 30 2121 344
M +31 6 29 591 798
E paulus.vandenbos@cms-dsb.com