



**Interesse in de pensioenmaterie?  
Tijd voor specialisatie?**

**Schrijf nu in voor de bijzondere  
leergang pensioenrecht  
2011-2012**

**Alle info en inschrijving  
[www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/](http://www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/)  
Het aantal inschrijvingen is beperkt tot 35**



## INHOUDSTAFEL

1. Hof van Justitie .....	2
1.1. Enkel nog unisekspremies en -uitkeringen vanaf 21 december 2012 .....	2
1.2. Behoud van rechten op aanvullend pensioen bij een zelfde werkgever in verschillende lidstaten.....	3
1.3. Pensioen: discriminatie op grond van burgerlijke staat of seksuele geaardheid .....	3
2. Grondwettelijk hof: pensioenmalus zelfstandigen is geoorloofd.....	3
3. Hof van Cassatie: militair pensioen en de noemer in de loopbaanbreuk.....	4
4. Lagere rechtspraak .....	4
4.1. Recht op een lijfrente .....	4
4.2. Aansprakelijkheid bij foutieve pensioenberekening.....	4
4.3. Terugvordering bij bezwaarschrift vijf of tien jaar tijd?.....	5
4.4. Individualisering van de werkgeversbijdrage in een pensioenfonds .....	5
4.5. Verschil in behandeling op grond van de toetredingsdatum tot de groepsverzekering .....	5
4.6. Rustpensioen en loopbaan in het buitenland .....	6
4.7. Ook gezinsleden kunnen genieten van de IGO.....	6
4.8. Polygamie, verstoting en feitelijke scheiding.....	6
4.9. Onderscheid op basis van burgerlijke stand.....	7
5. Buitenlandse rechtspraak .....	7
5.1. Levensverzekering tussen echtgenoten genereert geen schuldvorderingen.....	7
5.2. Dubbel Belasting Verdrag België-Nederland en het beginsel van de goede trouw.....	7
5.3. Afkoop van pensioenrechten door schuldeisers na faillissement .....	7
6. Belgische rechtsleer .....	8
6.1. Hof van Cassatie legt bom onder belastingneutrale pensioenoverdracht.....	8
6.2. Frankrijk voert belasting op pensioenkapitalen in.....	8

6.3. Tak 21/23 van overlevende partner: toch successierechten .....	9
7. Buitenlandse rechtsleer .....	9
7.1. Analyse und Optimierung der betrieblichen Altersversorgung .....	9
7.2. Illegale Rechtsberatung bei betrieblicher Altersversorgung .....	9
7.3. Fortführung der Pensionsfondsversorgung durch ausgeschiedene Arbeitnehmer .....	9
7.4. Pflicht zu Unisexstarifen in der betrieblichen Altersversorgung? .....	10
7.5. Plädoyer für eine zeitgemäße steuerrechtliche Behandlung der Pensionszusage .....	10
8. Gelezen in het Belgisch Staatsblad: sectorpensioenen .....	11
9. RVP Dienstnota's .....	11
10. Jaarverslag Ombudsdienst Wettelijke Pensioenen .....	11
11. Nieuwe Life&Benefits .....	12
12. Controle autoriteiten .....	12
12.1. EIOPA: call for advice on revision IORP directive .....	12
12.2. FSMA: Commissie voor Aanvullende pensioenen .....	13
13. EU .....	13
13.1. Responses to the Green Paper on Pensions .....	13
13.2. Rechtstreekse storting van het wettelijk pensioen in het buitenland .....	13
14. Finland .....	13
15. UK .....	14
Pensioenopinions: wat is een rente? .....	15

## 1. HOF VAN JUSTITIE

### 1.1. Enkel nog unisekspremies en -uitkeringen vanaf 21 december 2012

Artikel 5, lid 1, van richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, bepaalt dat de lidstaten ervoor zorgen dat in alle nieuwe contracten die na 21 december 2007 worden gesloten, het gebruik van sekse als een factor bij de berekening van premies en uitkeringen in het kader van verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten niet resulteert in verschillen in de premies en uitkeringen van individuele personen.

Lid 2 van hetzelfde artikel bepaalt dat, niet tegenstaande lid 1, de lidstaten vóór 21 december 2007 kunnen besluiten proportionele verschillen in premies en uitkeringen voor individuele personen toe te staan in de gevallen waarin sekse een

bepalende factor is bij de beoordeling van het risico op basis van relevante en nauwkeurige actuariële en statistische gegevens. De betrokken lidstaten moeten hun besluit toetsen vijf jaar na 21 december 2007 en het resultaat doorgeven aan de Europese Commissie.

In het arrest *Test-Aankoop vs België* stelt het Hof van Justitie dat artikel 5, lid 2 met ingang van 21 december 2012 ongeldig is. Volgens het Hof bestaat het gevaar dat de uitzondering op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen in de zin van de richtlijn naar Unierecht onbeperkt blijft bestaan. Een bepaling die de betrokken lidstaten toestaat een uitzondering op de regel van unisekspremies en -uitkeringen zonder beperking in de tijd te handhaven, is in strijd met de verwezenlijking van het doel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen en moet ongeldig worden geacht bij het verstrijken van een passende overgangperiode, aldus het Hof.

HvJ 1 maart 2011, C-236/09, Test-Aankoop vs België; zie ook Y. Thierry, «La fin de la tarification homme-femme en Europe», *JT* 2011, 344-48.

### **1.2. Behoud van rechten op aanvullend pensioen bij een zelfde werkgever in verschillende lidstaten**

Als antwoord op een prejudiciële vraag van het Hof van Beroep van Brussel, antwoordt het Hof van Justitie dat artikel 48 VWEU (Verdrag Werking Europese Unie), dat handelt over de sociale zekerheid van migrerende werknemers, geen rechtstreekse werking heeft. Een particulier kan zich hier, in een geding voor een nationale rechter, tegenover een werkgever uit de privésector, dus niet op beroepen.

Daarnaast stelt het Hof dat artikel 45 VWEU zo moet worden uitgelegd dat het zich bij verplichte toepassing van een CAO verzet tegen:

- 1° de niet-meetelling van de door een werknemer bij dezelfde werkgever in diens exploitatiezetels in verschillende lidstaten en krachtens eenzelfde algemene arbeidsovereenkomst vervulde dienstjaren voor de bepaling van de periode voor verwerving van definitieve rechten op aanvullende pensioenuitkeringen in een lidstaat; en
- 2° de gelijkstelling met vertrek uit eigen wil door een werknemer van de overplaatsing van deze werknemer van een in een lidstaat gelegen exploitatiezetel van zijn werkgever naar een in een andere lidstaat gelegen exploitatiezetel van dezelfde werkgever.

Bijgevolg staat artikel 45 VWEU in de weg aan elke maatregel die, zelfs wanneer hij zonder discriminatie op grond van nationaliteit van toepassing is, het gebruik van de in het Verdrag gewaarborgde fundamentele vrijheden door burgers van de Unie kan belemmeren of minder aantrekkelijk kan maken.

HvJ 10 maart 2011, C 379/09, Casteels tegen British Airways.

### **1.3. Pensioen: discriminatie op grond van burgerlijke staat of seksuele geaardheid**

Als antwoord op een prejudiciële vraag, ingediend door het Arbeitsgericht Hamburg, stelt het Hof van Justitie dat de gecombineerde bepalingen van de artikelen 1, 2 en 3, lid 1, sub c, van richtlijn 2000/78 in de weg staan aan een nationale bepaling van de deelstaat Hamburg, op grond waarvan een pensioenontvanger die een levenspartnerschap is aangegaan, een aanvullend ouderdomspensioen ontvangt dat lager is dan dat van een gehuwde pensioenontvanger die niet duurzaam gescheiden leeft, indien

- in de betrokken lidstaat het huwelijk is voorbehouden aan personen van verschillend geslacht, terwijl daarnaast een levenspartnerschap zoals dat waarin is voorzien bij het Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft van 16 februari 2001, bestaat, dat is voorbehouden aan personen van hetzelfde geslacht, en
- er een directe discriminatie is op grond van de seksuele geaardheid, doordat bedoelde levenspartner zich naar nationaal recht in een situatie bevindt die, wat bedoeld pensioen betreft, juridisch en feitelijk vergelijkbaar is met die van een gehuwde persoon. De beoordeling van de vergelijkbaarheid behoort tot de bevoegdheid van de verwijzende rechter en moet worden toegespitst op de respectieve rechten en verplichtingen van gehuwden en personen die een levenspartnerschap hebben gesloten, zoals deze zijn geregeld in het kader van de desbetreffende instituten, die, gelet op het voorwerp en de voorwaarden voor de toekenning van de betrokken prestatie, relevant zijn.

HvJ 10 mei 2011, C-147/08, Römer vs Hamburg.

## **2. GRONDWETTELIJK HOF: PENSIOENMALUS ZELFSTANDIGEN IS GEORLOOFD**

Aan het Grondwettelijk Hof werd gevraagd of de vermindering bij de vervroegde pensionering vóór 65 jaar in het stelsel van de wettelijke pensioenen voor zelfstandigen een discriminatie inhoudt. Deze

zogenaamde pensioenmalus is in het stelsel van de werknemers immers al lang afgeschaft maar bestaat nog bij de zelfstandigen.

Het Hof beantwoordt de vraag ontkennend. Er wordt geen discriminatie vastgesteld. Het Hof stelt ook geen inbreuk vast op art. 1 van het eerste Protocol van het EVRM dat over eigendom handelt.

GwH 31 mei 2011, nr. 93/2011.

### 3. HOF VAN CASSATIE: MILITAIR PENSIOEN EN DE NOEMER IN DE LOOPBAANBREUK

Wanneer een militair die lid geweest is van het kader van het vliegend personeel de toepassing geniet van artikel 51 van de Samengeordende Wetten op de militaire pensioenen, heeft de representatieve fractie van zijn loopbaan in dat pensioenstelsel als noemer, niet het cijfer 60 of 45, namelijk drie kwart van 60, maar 54, hetzij  $9/10^{\text{de}}$  van 60.

Cass. 13 december 2010, *J.T.T.* 2011, 69.

## 4. LAGERE RECHTSPRAAK

### 4.1. Recht op een lijfrente

Eiser sloot op 22 december 1987 een overeenkomst inzake een vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen. De duurtijd van het contract liep van 1 januari 1987 tot 1 november 2008. De polis voorzag in de volgende waarborgen:

- 1° indien de verzekerde overlijdt vóór 1 november 2008: de som van de betaalde netto premies en
- 2° indien de verzekerde leeft op 1 november 2008: het reeds verzekerde kapitaal bij leven zoals jaarlijks medegedeeld, in verhouding tot de reeds betaalde driemaandelijke koopsommen.

Bij pensionering eist de eiser een lijfrente. Hij doet dit op basis van de polis die verwijst naar de "vestiging van een lijfrente". De verzekeraar weigert omdat de programmawet van 24/12/2002 (de VAPZ-wet) wel inhoudt dat de verzekeraar,

gehouden is om op vraag van de klant, te voorzien in een uitkering in rente maar dat er in deze wet nergens gespecificeerd wordt dat het om een lijfrente moet gaan. De verzekeraar stelt dan ook voor om een rente te betalen, geen lijfrente.

De rechtbank is van oordeel dat eiser aanspraak kan maken op de vestiging van een lijfrente. De overeenkomst strekt partijen tot wet. Verwerende partij kan zich niet beroepen op de Programmawet om zich te onttrekken aan haar contractuele verplichtingen.

Arbrb. Hasselt 19 april 2011, AR nr. 2100807, onuitg.

### 4.2. Aansprakelijkheid bij foutieve pensioenberekening

Madame M., médecin spécialiste en biologie clinique, est née en mars 1947. Le 7 mars 2002, Madame M., alors âgée de 55 ans, demande au service INFO PENSIONS une estimation du montant de sa pension de retraite au 1er novembre 2007, soit à l'âge de 60 ans. Par courrier du 25 juin 2002, le service INFO PENSIONS informe Madame M. que si sa pension prend cours le 1er novembre 2007, un montant mensuel de 863,88 € lui sera octroyé, soit 417,95 € en régime salarié et 445,93 € en régime indépendant.

Madame M. a cessé ses activités professionnelles en juin 2004 et a sollicité le bénéfice de sa pension anticipée le 17 novembre 2006 pour une pension prenant cours le 1er avril 2007, soit à l'âge de 60 ans.

Par sa décision notifiée le 19 avril 2007, l'INASTI refuse le bénéfice de la pension anticipée au 1er avril 2007, Madame M. ne prouvant pas une carrière de 35 années civiles au moins mais établissant seulement 30 années civiles d'activité professionnelle. Par sa décision notifiée le 20 avril 2007, l'ONP refuse le bénéfice de la pension anticipée au 1er avril 2007, Madame M. ne justifiant que de 30 années civiles d'activité sur les 35 années requises.

La cour considère que l'estimation fournie par INFO PENSIONS était erronée. En effet, en aucune manière cette estimation n'informe Madame M. que, vu la carrière qu'elle a décrite de manière correcte, elle ne pourra bénéficier d'une pension anticipée en novembre 2007. Il en résulte que dans le cas d'espèce, le service INFO PENSIONS et par conséquent l'ONP et l'INASTI n'ont pas respecté leurs obligations de donner une estimation correcte et fiable et ont commis une faute quant à ce. Il y a un dommage provoqué par la faute du service INFO PENSIONS.

Mais la cour relève aussi qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que Madame M. a cherché à occuper un poste de médecin spécialiste en biologie clinique, soit à temps partiel, ou à temps plein, pour une durée déterminée ou non, en tant qu'indépendant ou salarié. La cour relève aussi que des éléments du dossier, il n'apparaît pas que Madame M. a cherché à exercer une quelconque activité professionnelle compatible avec sa formation. La cour considère d'autre part que Madame M., vu sa formation, aurait pu trouver une occupation professionnelle compatible avec sa formation de médecin de 2007 à 2012, même si cette nouvelle occupation devait s'avérer moins rentable ou moins en accord avec la vie sociale et familiale désirée. Le dommage et le lien de causalité avec la faute commise par le service INFO PENSION ne sont pas établis quant à ce.

Arbh. Luik 14 december 2010, AR nrs. 2009/AL/36633 en 2009/AL/36636.

#### **4.3. Terugvordering bij bezwaarschrift vijf of tien jaar tijd?**

Volgens het hof van beroep te Gent heeft de belastingplichtige die, bij gebrek aan inkohiering, de teruggave vraagt van de ingehouden bedrijfsvoorheffing, geen tien jaar tijd (zoals het hof eerder besliste), maar slechts vijf jaar.

Gent 15 februari 2011, *Fiscoloog* 2011, afl. 1248, 1-2.

#### **4.4. Individualisering van de werkgeversbijdrage in een pensioenfonds**

Het feit dat de werkgever geen geïndividualiseerde bijdrage per werknemer stort in het pensioenfonds maar een totale bijdrage, sluit niet uit dat mogelijk via actuariële berekening de werkgeversbijdrage kan worden geïndividualiseerd.

Arbh. Brussel 29 oktober 2010, *JTT* 2011, 57-58.

#### **4.5. Verschil in behandeling op grond van de toetredingsdatum tot de groepsverzekering**

De vordering ingesteld tegen de verzekeraar op grond van de artikelen 1382 en 1383 van het Burgerlijk Wetboek door oud-werknemers aangesloten bij een groepsverzekeringsplan wegens derdemedepllichtigheid van de werkgever bij de schending van de wettelijke bepalingen ter bestrijding van discriminatie tussen werknemers die tot dezelfde personeelscategorie behoren, is onderworpen aan de vijfjarige verjaringstermijn voorzien in artikel 2262bis, § 1, 2de alinea, van het Burgerlijk Wetboek.

Bepalingen in het reglement van de groepsverzekering die binnen eenzelfde personeelscategorie het voordeel van een gunstigere berekeningsformule, die op een bepaalde datum in werking is getreden, zonder objectieve en redelijke verantwoording, voorbehouden aan werknemers die vanaf diezelfde datum tot dit verzekeringsplan toegetreden zijn, met uitsluiting van werknemers die reeds voorafgaand aan deze datum toegetreden waren, maken een schending uit van het niet-discriminatiebeginsel bepaald in artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 ter herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, alsook in artikel 4, § 1, van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen ('wet Colla').

De verzekeraar die nalaat de aandacht van de werkgever te vestigen minstens op het feit dat bepalingen van een reglement van een groepsverzekering mogelijks onverenigbaar zijn met het niet-discriminatiebeginsel, gedraagt zich nalatig in de zin van artikel 1383 van het Burgerlijk Wetboek.

Arbh. Luik 8 februari 2010, *T.B.H.* 2011, 159-170, met noot J.-M. Binon.

#### 4.6. Rustpensioen en loopbaan in het buitenland

In een arrest van 8 december 2010 brengt het Arbeidshof van Brussel het mechanisme van de reglementen 1408/71 en 574/72 inzake berekening en betaling van rustpensioenen in herinnering. Een Roemeens burger komt in België aan in augustus 1990. Enkele maanden later wordt hem de vluchtelingenstatus toegekend. Hij verwerft later de Belgische nationaliteit en werkt 9 jaar lang in België. Daarna geniet hij gedurende 2 jaar en half het conventionele brugpensioen en nadien vraagt hij het rustpensioen aan in het werknemersstelsel.

De RVP kent hem een bedrag van 3.500 euro per jaar toe vanaf 1 januari 2004. De betrokkene vindt dat de RVP ook rekening moet houden met de prestaties die vóór 1991 werden verricht, dit wil zeggen 37 jaar prestaties in dienst van verschillende ondernemingen in Roemenië.

Het Hof is van oordeel dat geen enkele nationale of internationale bepaling het land van onthaal van een politiek vluchteling verplicht om stappen te ondernemen om laatstgenoemde sociale rechten te verzekeren waarop deze aanspraak kan maken in zijn land van herkomst. Aangezien Roemenië nu deel uitmaakt van de Europese Unie, kunnen de diensten van dit land bovendien in beweging worden gezet in geval van moeilijkheden om noodzakelijke documenten of een betaling ten laste van Roemenië te verkrijgen.

Dit arrest stelt de grenzen vast van de coördinatie die door de verordeningen 1408/71 en 574/72 werd ingevoerd. Sinds 1 mei 2010 zijn de verordeningen 883/2004 en 987/2009 in werking getreden en werden belangrijke wijzigingen aangebracht aan de vroegere regeling, waarbij algemene beginselen werden ingevoerd, waaronder de gelijkstelling van de feiten, die een grote impact kunnen hebben op de pensioensector (deze verordeningen voeren o.a. een beginsel van samentelling van de verzekeringsperiodes in).

Arbh. Brussel 8 december 2010, AR nr. 2005/AB/46.776, *SocialEye* 18 februari 2010, met bespreking door Terra Laboris.

#### 4.7. Ook gezinsleden kunnen genieten van de IGO

In een arrest van 13 januari 2011 herinnert het Arbeidshof van Brussel eraan dat op grond van verordening 1408/71 en de rechtspraak van het HvJ, de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) geen prestatie betreft die enkel voorbehouden is aan werknemers op een niet-discriminerende basis, maar dat ook de gezinsleden van werknemers kunnen genieten van deze bijzondere, niet op premie- of bijdragebetaling berustende prestatie.

Het Hof herinnert eraan dat het onderscheid dat wordt gemaakt in de verschillende nationale systemen tussen wat een eigen recht en wat een afgeleid recht is, geen gevolg heeft wanneer het gaat om een prestatie die het gezin van een werknemer kan genieten. Op die gezinsleden moet de sociale wetgeving van de staat van de werknemer onder dezelfde voorwaarden worden toegepast als op de eigen onderdanen. Die regel geldt uiteraard niet als het om een prestatie gaat waarvan enkel de werknemer het voordeel kan eisen, op een niet-discriminerende basis, wat niet het geval is bij de IGO.

Arbh. Brussel 13 januari 2011, AR nr. 2009/AB/52.657, *SocialEye* 8 februari 2011, met bespreking door Terra Laboris.

#### 4.8. Polygamie, verstoting en feitelijke scheiding

Eiser is naar eigen zeggen drie maal gehuwd en heeft twee verstoten echtgenoten naar Marokkaans recht. De Belgische pensioenadministratie vindt slechts twee huwelijken terug en één verstoting.

Conform de vaststaande Belgische rechtspraak kent de RVP de helft van het rustpensioen toe aan de eiser/werknemer en de andere helft aan zijn verstoten echtgenote.

De arbeidsrechtbank stelt vast dat de rechten van de verdediging van de vrouw zijn geschonden bij de verstoting en dat er derhalve geen erkende buitenlandse echtscheiding is. Derhalve is er slechts een feitelijke scheiding. De arbeidsrechtbank bevestigt de beslissing van de Rijksdienst voor Pensioenen.

Arbrb. Antwerpen 7 april 2011, AR nr. 10/163/A, onuitg.

#### **4.9. Onderscheid op basis van burgerlijke stand**

Er is geen sprake van een discriminatie als het kapitaal dat wordt uitgekeerd aan gehuwde en wettelijk samenwonende partners hoger is dan het kapitaal dat uitgekeerd wordt aan feitelijk samenwonenden of alleenstaanden. In casu ging het om een pensioentoezegging van het type vaste prestaties dat voorzag in de uitkering van een kapitaal.

Het gemaakte onderscheid is objectief, steunt op een legitiem doel (het gaat om de omzetting van een oud renteplan, dat voorzag in overdraagbaarheid ten overstaan van de overlevende huwelijkspartner) en de gehanteerde coëfficiënten waren van die aard dat de maatregel passend en noodzakelijk was.

Arbh. Brussel 15 juni 2010, *De Verz.* 2011, afl. 374, 56-71, met noot C. Schildermans.

## **5. BUITENLANDSE RECHTSPRAAK**

### **5.1. Levensverzekering tussen echtgenoten genereert geen schuldvorderingen**

La Cour de Cassation en France décide que l'assurance-vie, contractée par un époux séparé de biens au profit de son conjoint, ne saurait générer aucune créance entre époux. La prétendue existence d'un transfert de valeurs entre les patrimoines d'époux séparés de biens est insuffisante à fonder le principe d'une créance entre eux.

Cass. (fr.) 17 november 2010, *Recueil Dalloz* 2011, afl. 10, 732.

### **5.2. Dubbel Belasting Verdrag België-Nederland en het beginsel van de goede trouw**

Artikel 18 van het Dubbel Belasting Verdrag tussen België en Nederland regelt de verdeling van de heffingsbevoegdheden met betrekking tot (onder meer) pensioenen en andere soortgelijke beloningen.

Ingevolge artikel 18, § 1, van het Verdrag geldt als uitgangspunt dat de woonstaat heffingsbevoegd is. In de paragrafen 2 en 3 van artikel 18 van het Verdrag zijn echter uitzonderingen op dit uitgangspunt opgenomen, waardoor in bepaalde situaties de bronstaat heffingsbevoegd is. Of Nederland als bronstaat na emigratie van een ingezetene naar België bevoegd zal zijn ter zake van diens pensioen belasting te heffen, is op het moment van emigratie niet, althans niet altijd, te voorzien.

De Hoge Raad van Nederland vernietigt een beslissing van het Hof van Beroep in Den Haag, die stelt dat de opgelegde belasting onverenigbaar is met het beginsel van de goede trouw. De Hoge Raad oordeelde dat dit in casu niet het geval was, maar bevestigde wel dat een dergelijke onverenigbaarheid zich kan voordoen, meer in het bijzonder wanneer de heffingsbevoegdheid voor het inkomen dat werd belast (mogelijks) is toegewezen aan de staat naar waar het individu zich verplaatst heeft.

Hoge Raad 15 april 2011, No. 10/00999, onuitg.

### **5.3. Afkoop van pensioenrechten door schuldeisers na faillissement**

Bij vonnis van 27 april 2010 werd een man in staat van faillissement verklaard en een curator benoemd. Deze curator heeft kennis genomen van twee beleggingsverzekeringen op naam van de betrokkene met een gezamenlijke waarde van EUR 25.742,51. Na een daartoe strekkend verzoek van de curator heeft de rechter-commissaris bij

beschikkingen van 31 maart 2011 toestemming gegeven tot afkoop van de beleggingsverzekeringen.

De betrokkene vindt dat hij door afkoop van beide beleggingsverzekeringen onredelijk zal worden benadeeld. Voornoemde verzekeringen zijn afgesloten ter voorziening van zijn pensioen en naast de opgebouwde AOW-rechten heeft hij geen andere oudedagsvoorziening. De betreffende verzekeringen hebben een verzorgingskarakter, zodat deze niet mogen worden uitgewonnen. Daarnaast betreft het twee lijfrenteverzekeringen, zodat afkoop aanzienlijke fiscale consequenties zal hebben en de daadwerkelijke afkoopopbrengst relatief gering zal zijn. Ten slotte heeft de betrokkene, gelet op zijn leeftijd, nog maar 15 jaar om een behoorlijk pensioen op te bouwen, waardoor hij voor een groot deel is aangewezen op de verzekeringen.

De rechtbank stelt dat als uitgangspunt een schuldenaar inderdaad met zijn gehele vermogen instaat voor zijn schulden en dat in het kader van de afwikkeling van zijn faillissement dat gehele vermogen wordt vereffend. Maar de wet voorziet uitzonderingen (artikel 21 en 22a Faillissementswet).

De rechtbank is van oordeel dat de betrokkene door afkoop van zijn rechten op de twee beleggingsverzekeringen onredelijk zal worden benadeeld als bedoeld in artikel 22a Fw. Uit het overzicht van "mijnpensioenoverzicht.nl" blijkt immers dat de betrokkene, naast zijn AOW aanspraak, geen noemenswaardige pensioenrechten heeft opgebouwd. Hetzelfde geldt voor zijn partner. Voldoende aannemelijk is derhalve geworden dat voormelde beleggingsverzekeringen zijn afgesloten ter voorziening van het pensioen van de betrokkene en dat deze een verzorgingskarakter hebben waarvoor in andere regelingen geen of onvoldoende bescherming bestaat. Weliswaar heeft de betrokkene een aanspraak ingevolge de AOW, doch er kan niet gezegd worden dat de som van de AOW-uitkeringen en de uit de beleggingsverzekeringen te verwachten uitkeringen op een zodanig niveau liggen dat het alsdan te genieten inkomen de naar maatschappelijke opvattingen normale kosten van levensonderhoud van de betrokkene (en zijn partner) te boven gaat

(zie Gerechtshof Amsterdam 17 maart 2006, LJN: AX6768). Daarnaast valt niet te verwachten dat de betrokkene, gelet op zijn leeftijd (50 jaar), in de toekomst nog voldoende mogelijkheden heeft om een behoorlijk pensioen op te bouwen. Dit geldt te meer nu de betrokkene op dit moment geen baan heeft.

Rechtbank Haarlem 29 april 2011, BQ4139, F. 180289, onuitg.

## 6. BELGISCHE RECHTSLEER

### 6.1. Hof van Cassatie legt bom onder belastingneutrale pensioenoverdracht

Het Hof van Cassatie geeft een (te) strenge invulling aan artikel 364ter, 1<sup>e</sup> lid van het WIB 92. De interpretatie van het hof komt er op neer dat de overdracht van pensioenreserves naar een Belgische (of Europese) verzekeraar niet meer belastingvrij kan gebeuren als de begunstigde over verworven rechten beschikt. Het hof bevestigt daarmee het merkwaardige arrest van 24 december 2007 van het hof van beroep te Antwerpen, waarin werd geoordeeld dat de toepassing van artikel 364 *ter* wordt verhinderd door het feit dat de belastingplichtige kon beschikken over de pensioenreserves, maar dat anderzijds de vrijstelling van artikel 39, 2<sup>o</sup>, a van het WIB 92 niet geldt omdat de belastingplichtige geen beschikking had over de pensioenreserves.

Ch. Hendrickx, Hof van Cassatie legt bom onder belastingneutrale pensioenoverdracht, *Fiscale Actualiteit 2011*, afl. 8, 6-9.

### 6.2. Frankrijk voert belasting op pensioenkapitalen in

Buitenlandse pensioenkapitalen die worden uitgekeerd aan Franse rijksinwoners, zijn voortaan in Frankrijk aan belasting onderworpen (wet van 29 december 2010). Voor gepensioneerde Belgen die hun oude dag in het zuiden willen doorbrengen, kan dat een streep door de rekening zijn.

Ch. Hendrickx, Frankrijk voert belasting op pensioenkapitalen in, *Fiscale Actualiteit 2011*, afl. 8, 9-11.



### 6.3. Tak 21/23 van overlevende partner: toch successierechten

In een interne instructie van 14 februari 2011 heeft de administratie orde op zaken gesteld met betrekking tot de successierechten op levenslange beleggingsverzekeringen bij het vooroverlijden van de echtgenoot van de verzekeringnemer als de premies betaald zijn met gemeenschappelijk geld. De oplossing die de Rulingdienst voorstelt in een ruling van 26 mei 2009, wordt van tafel geveegd ten voordele van de principes uit circulaire nr. 16 van 31 juli 2006 : de helft van de afkoopwaarde is belastbaar.

J. Devos en M. Van Den Eynde, Tak 21/23 van overlevende partner: toch successierechten, *Fiscale Actualiteit* 2011, afl. 15, 6-8.

## 7. BUITENLANDSE RECHTSLEER

### 7.1. Analyse und Optimierung der betrieblichen Altersversorgung

Bei einem Verkauf von Unternehmen oder Betrieben/Betriebsteilen können die betrieblichen Versorgungsverpflichtungen eine erhebliche Rolle spielen. Neben der absoluten Höhe der Pensionsverpflichtungen werden von möglichen Käufern oft auch bilanziell unberücksichtigte Risiken sowie Administrationsaufwendungen adressiert. Dies hat unmittelbare Folgen Für den erzielbaren Verkaufserlös, da die Pensionsverpflichtungen und die damit verbundenen zusätzlichen Kosten in der Regel direkt vom Kaufpreis abgezogen werden. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, bei vorbereitenden Maßnahmen auf eine Unternehmensveräußerung auch standardmäßig eine Prüfung der Versorgungsverpflichtungen vorzunehmen. So können Aspekte der Versorgungspläne, die sich negativ auf Verkaufsverhandlungen auswirken, ggf. im Vorfeld bereinigt werden. Dies wird häufig im verfügbaren Zeitrahmen nicht vollständig erreichbar sein. Daher wird der Schwerpunkt auf Maßnahmen liegen, die die Verhandlungen mit einem potenziellen Käufer möglichst vereinfachen. Im nachfolgenden Beitrag stellen die Autoren hierfür geeignete Handlungsalternativen dar.

S. Jungblut und F. Burg, Analyse und Optimierung der betrieblichen Altersversorgung im Vorfeld einer Unternehmensveräußerung, BB 2011, 491-94.

### 7.2. Illegale Rechtsberatung bei betrieblicher Altersversorgung

Der Markt für Beratung im Bereich betrieblicher Altersversorgung wird von Versicherungsgesellschaften und –Maklern beherrscht. Bei näherer Betrachtung erweist sich deren Tätigkeit zu einem hohen Anteil als rechtswidrig. Der massenweise Verstoß gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) wurde erst im Jahre 2010 zum Thema öffentlicher Diskussion. Im Ergebnis dürfte eine Umwälzung der Marktstrukturen unmittelbar bevorstehen. Der nachfolgende Beitrag bietet einen Überblick über den derzeit heftig ausgetragenen Streit und die wesentlichen rechtlichen Argumente beider Seiten.

V. Römermann, Illegale Rechtsberatung bei betrieblicher Altersversorgung, NJW 2011, afl. 13, 884-89.

### 7.3. Fortführung der Pensionsfondsversorgung durch ausgeschiedene Arbeitnehmer

Wird die arbeitnehmerfinanzierte Pensionsfondsversorgung durch den ausgeschiedenen Arbeitnehmer i. S. des § 1b Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BetrAVG fortgeführt, so steht einem direkten Vertragsschluss zwischen Fonds und Arbeitnehmer rechtlich nichts im Weg. Dies hat aus Sicht der Praxis u. a. den entscheidenden Vorteil, dass die Versorgungsleistungen, die auf den Beiträgen, die nach dem Ausscheiden von dem Arbeitnehmer entrichtet worden sind, nicht beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind. Die Möglichkeit zur Fortsetzung der Pensionsfondsversorgung wird für Arbeitnehmer damit erheblich attraktiver.

S. Evke de Groot, Fortführung der Pensionsfondsversorgung durch ausgeschiedene Arbeitnehmer, Der Betrieb 2011, afl. 9, 531-34.

#### 7.4. Pflicht zu Unisextarifen in der betrieblichen Altersversorgung?

Die neue Rechtsprechung des EuGH verbietet ab 21. 12. 2012 geschlechtsspezifische Tarife im Bereich des Verbraucherrechts und wirkt auf die betriebliche Altersversorgung ein, indem sie im Rückdeckungsverhältnis ab diesem Zeitpunkt für Versicherungsverträge, die ein Arbeitgeber oder den Versorgungsträger mit einem Versicherer abschließt oder abgeschlossen hat, Unisextarife erzwingt.

Auf das Arbeitsverhältnis wirkt die neue Rechtsprechung mittelbar ein, indem sich die Auslegung des deutschen Lohngleichheitsgebots dahingehend verändern wird, dass spätestens für Dienstzeiten ab 21. 12. 2012 Unisextarife nicht nur für neu eintretende, sondern auch für bereits beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitsrechtlich geboten sind.

Sozial verträglich wäre eine Anpassung nach oben, indem die schlechter gestellte Arbeitnehmergruppe so behandelt wird wie die besser gestellte. Dies würde allerdings zu Mehrbelastungen für den Arbeitgeber führen. Vorstellbar wäre auch eine kostenneutrale Umsetzung von Unisextarifen durch eine Anpassung in der Mitte. Zu diesem Zweck könnte der Arbeitgeber auch gegen den Willen des Betriebsrats eine abändernde Betriebsvereinbarung über die Einigungsstelle durchsetzen. Dies wäre zwar rechtlich zulässig, aber wegen der damit verbundenen Spaltung der Belegschaft betriebspolitisch nicht empfehlenswert.

U.-A. Birk, Pflicht zu Unisextarifen in der betrieblichen Altersversorgung?, *Der Betrieb* 2011, afl. 14, 819-21.

#### 7.5. Plädoyer für eine zeitgemäße steuerrechtliche Behandlung der Pensionszusage

Am Beispiel des BFH-Urteils vom 5. 3. 2008 - I R 12/07' wurde aufgezeigt, dass es zumindest in Fallgestaltungen, in denen die Versorgungsvereinbarung mit dem Gesellschafter-Geschäftsführer vorsieht, dass er mit Vollendung

eines bestimmten Alters pensionsberechtigt ist, nicht gerechtfertigt ist, bei Weiterbeschäftigung gegen Gehalt in der Zahlung der Pension eine vGA zu sehen, soweit diese nicht auf die Gehaltszahlung angerechnet wird.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer, der nach Erreichen der Altersgrenze weiterarbeiten möchte, sollte aber wegen der anderslautenden Rspr. zunächst prüfen bzw. prüfen lassen, welche konkreten steuerlichen Folgen sich aus einem Nebeneinander von Gehalt und Pension ergeben können und ob diese Folgen für die Beteiligten akzeptabel sind. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung von Gesellschafts- und Gesellschafterebene ist es möglich, dass sich die effektiven steuerlichen Nachteile einer verdeckten Gewinnausschüttung quantitativ in Grenzen halten. Will oder muss man die steuerlichen Nachteile vermeiden, kann dies dadurch erfolgen, dass die Pensionszahlungen über die Altersgrenze hinweg vertraglich ausgesetzt werden, wobei grundsätzlich zur Kompensation vorgesehen werden kann, dass sich die Pensionsanwartschaft im Zeitablauf erhöht. Stellt die Pensionszusage neben dem Erreichen der Altersgrenze zusätzlich auf das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ab, ist u. E. zumindest bei längerfristiger Weiterarbeit ebenfalls die Möglichkeit einer Erhöhung zu bejahen. Alternativ ist es möglich, das bisherige Geschäftsführeranstellungsverhältnis zu beenden und stattdessen auf Basis eines neuen

Dienstverhältnisses, welches sich in Art und Umfang allerdings von dem bisherigen Geschäftsführeranstellungsverhältnis deutlich unterscheiden muss, für die Gesellschaft tätig zu werden. Schließlich kann darüber nachgedacht werden, den bisherigen Anstellungsvertrag zu der pensionsverpflichteten GmbH zu beenden und einen neuen Anstellungsvertrag z. B. zu einer Tochter- oder Schwestergesellschaft zu begründen.

Darüber hinaus wurde aufgezeigt, dass hinsichtlich der körperschaftsteuerrechtlichen, bilanzsteuerrechtlichen, lohnsteuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung dringender Harmonisierungsbedarf besteht, den Gesetzgeber und Finanzverwaltung im Rahmen der flankierenden

Maßnahmen zum Steuervereinfachungsgesetz 2011, womit die Entbürokratisierung und Flexibilisierung der steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge erreicht werden soll, gut mit in Angriff nehmen könnten.

J. Schothöfer und A. Killat, Plädoyer für eine zeitgemäße steuerrechtliche Behandlung der Pensionszusage, Der Betrieb 2011, afl. 16, 896-902.

## 8. GELEZEN IN HET BELGISCH STAATSBAD: SECTORPENSIOENEN

KB van 13 maart 2011 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de notarisbedienden, betreffende het aanvullend pensioen voor de notarisbedienden gefinancierd door middel van kapitalisatie, B.S. 4 april 2011.

KB van 13 maart 2011 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid, B.S. 4 april 2011.

KB van 13 maart 2011 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, betreffende de invoering van een aanvullend sectoraal pensioenstelsel voor de bedienden van de scheikundige nijverheid, B.S. 4 april 2011.

KB van 28 april 2011 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2010, gesloten in het Paritair Subcomité voor de terugwinning van metalen, tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, B.S. 13 mei 2011.

KB van 21 februari 2011 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2010, gesloten in het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2010 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 319.01 tot aanvullende financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2010, B.S. 1 april 2011.

KB van 21 februari 2011 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 augustus 2010, gesloten in het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid, betreffende de oprichting van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid" en tot vaststelling van de statuten ervan, B.S. 22 maart 2011.

## 9. RVP DIENSTNOTA'S

De RVP vaardigde volgende dienstnota's uit:

- Dienstnota 2011/5: Fiscale wijzigingen vanaf 2011 voor de dossiers met schuldvorderingen ten laste van de RVP
- Dienstnota 2011/6: Vakantiegeld 2011 en berekening van de bedrijfsvoorheffing
- Dienstnota 2011/7: Koppeling van de pensioenen aan het algemeen indexcijfer der consumptieprijzen. Aanpassing op 1 mei 2011.

## 10. JAARVERSLAG OMBUDSDIENST WETTELIJKE PENSIOENEN

Het Jaarverslag van de Ombudsdienst Pensioenen werd gepubliceerd. Het Jaarverslag 2010 is het twaalfde jaarverslag en behandelt de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2010. Het bevat een overzicht van de activiteiten van de Ombudsdienst, de relevante statistische gegevens en de analyse van de meest opmerkelijke dossiers. Alles samen ontving de Ombudsdienst 1.689 verzoeken. Meer dan de helft (52 %) van de ontvankelijke klachten bleek gegrond te zijn en voor 84 procent van die gegronde klachten werd voor de klager een positief resultaat bereikt.

Op de persconferentie ter voorstelling van het verslag merkte de Ombudsman op dat wanneer niet snel beslist wordt wat er gaat gebeuren met de pensioenbonus vanaf 2013, hij een omgekeerd effect zal hebben en mensen zal stimuleren sneller te stoppen met werken. Verder riep de Ombudsman de RVP op om een grootscheepse informatiecampagne te lanceren om het bestaan van de IGO (inkomensgarantie voor ouderen) in elke huiskamer te brengen.

## 11. NIEUWE LIFE&BENEFITS

In Life&Benefits nummer 3/2011 lezen we:

- Fiscaliteit aanvullende pensioenen: wolven boven Frankrijkroute (door Paul Roels en Pieter Gillemont)
- Zelfstandige bedrijfsleiders: overstap van onderhandse pensioenbelofte naar IPT-verzekering (door Paul Van Eesbeeck)
- Wet aanvullende pensioenen: gestandaardiseerde pensioenfiche wordt gelanceerd (door Luc Vereycken)

In Life&Benefits nummer 4/2011 lezen we:

- Derde pijler tweekamp: pensioensparen versus klassiek langetermijnsparen (door Paul Van Eesbeeck)
- Aanvullend pensioen: diensttijd in een pensioenplan is Europees in de plaats van Belgisch (door Paul Roels)
- Lijfrenten: intern gefinancierde lijfrente (door Luc Vereycken)

In Life&Benefits 5/2011 lezen we:

- Levensverzekeringen: de levensverzekering en de huwelijksgemeenschap (door Claude Devoet)
- Beleggingsverzekeringen: hoe sterk is het vangnet bij financieel onweer (door Paul Van Eesbeeck)

## 12. CONTROLE AUTORITEITEN

### 12.1. EIOPA: call for advice on revision IORP directive

Directive 2003/41/EC on the activities and supervision of institutions for occupational retirement provision (IORP Directive) has been adopted in 2003. The aim of the directive is to create an internal market for occupational retirement provision organised on a European scale. The directive enables an employer in one Member State to sponsor an IORP located in another Member State or, conversely, it enables an IORP located in one Member State to be sponsored by one or more employers in different Member States.

The opening up of the borders has to be accompanied by common standards to protect members and beneficiaries of occupational pension schemes. The IORP Directive therefore also provides for prudential regulation, but based on minimum harmonisation and mutual recognition.

The European commission launched a call for Advice (CfA) to obtain advice from the European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) on how to improve the IORP Directive. The Commission has foreseen a review of the IORP Directive for three main reasons.

First, there are currently less than 80 IORPs operating across different Member States, which represents a very small proportion of the around 140,000 IORPs existing in the EU. The Commission intends to propose measures that simplify the legal, regulatory and administrative requirements for setting-up cross-border pension schemes. Employers, IORPs and employees should be able to reap the full benefits of the Single Market.

Second, the recent economic and financial crisis has forcefully demonstrated the need for risk-based supervision. This is the case already for IORPs in some Member States, but not at the EU level. Building on the know-how and technology existing in Member States, the Commission intends to propose measures that would allow IORPs to benefit from the risk-mitigating security mechanisms at their disposal.

Third, while not very prevalent at the time of adopting the IORP Directive in 2003, today nearly 60 million Europeans rely on a defined contribution (DC) scheme for an adequate retirement income. DC schemes shift the risks – in particular market risk, longevity risk or inflation risk – to individual households. International discussions have shown that this raises important new policy issues. The Commission therefore seeks advice on how to modernise prudential regulation for IORPs that operate DC schemes.

<https://eiopa.europa.eu/>

## 12.2. FSMA: Commissie voor Aanvullende pensioenen

De Commissie voor Aanvullende Pensioenen bespreekt in haar advies nr. 33 van 5 april 2011 een hervorming van het begrip "uittreding" zoals voorzien in de WAP.

## 13. EU

### 13.1. Responses to the Green Paper on Pensions

On 7 July 2010, the European Commission published a Green Paper "*Towards adequate, sustainable and safe European pension systems*" (COM(2010)365 Final). The Green Paper accordingly launched an open consultation setting out 14 questions and asking any interested parties to respond by 15 November 2010. Almost 1700 responses from across the EU were formulated, including around 350 from Member State governments, national parliaments, business and trade union organizations, civil society and representatives of the pension industry. These responses were summarized and published.

EC, Summary of consultation responses to the Green Paper "*Towards adequate, sustainable and safe European pension systems*", Brussels, 7 March 2011, 26p.

### 13.2. Rechtstreekse storting van het wettelijk pensioen in het buitenland

Met het oog op de export van pensioenen naar een andere lidstaat waarborgt de EU-verordening betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (Verordening 883/2004) dat uitkeringen die verschuldigd zijn op grond van de wetgeving van een of meer lidstaten, niet mogen worden verminderd omdat de rechthebbende in een andere lidstaat woont. In dat kader heeft de Europese Commissie België gevraagd een eind te maken aan de ingewikkelde procedures bij het uitbetalen van pensioenen aan pensioengerechtigden die in een andere lidstaat wonen.

Doordat België weigert pensioenen rechtstreeks op een bankrekening te storten hebben Belgische pensioengerechtigden in 19 lidstaten slechts met vertraging toegang tot hun pensioen en worden ze geconfronteerd met onevenredige kosten en andere ongemakken. Dit is in strijd met het recht op vrij verkeer en met het recht een pensioen in een andere lidstaat te ontvangen.

Het verzoek heeft de vorm van een "met redenen omkleed advies" in het kader van de EU inbreukprocedures. België heeft twee maanden tijd om de Commissie in kennis te stellen van de maatregelen die het heeft genomen om de Belgische wetgeving met het EU-recht in overeenstemming te brengen. Daarna kan de Commissie eventueel een zaak tegen België aanhangig maken bij het Europees Hof van Justitie.

Bron: nieuwsbrief EC van 6 april 2011, IP/11/419 (<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>).

## 14. FINLAND

On March 1, a new guaranteed monthly minimum pension was introduced, supplementing the income-tested universal pension. Expenditures from the guaranteed pension are expected to amount to approximately 94 million EUR in 2011. The government estimates that 120.000 pensioners, less than 10 percent of all pensioners (especially those with low income and women), will qualify for the benefit.

The guaranteed pension is payable to those with total pretax monthly pension income below 687,74 EUR in 2011. This threshold now becomes the total minimum benefit (universal pension plus guaranteed pension) payable regardless of the pensioner's family status, effectively increasing the maximum amount to 687,74 EUR for both single individuals and for each partner in a marriage/cohabitating arrangement; previously, the corresponding amounts received were 586,46 EUR and 520,19 EUR, respectively. However, the benefit is reduced based on the value of other pension income received and residency of less than 40 years, and it is subject to income tax.

Bron: SSA, International Update, March 2011

## 15. UK

On January 12, the government introduced into Parliament the Pensions Bill 2011, building on pension reform legislation enacted in 2007 and 2008. Measures in the bill encourage people to work longer as the population ages and to increase retirement savings in employer-sponsored pension plans. Separately, the government announced that beginning April 6, 2011, the default retirement age (DRA) of 65 will be phased out to provide workers greater opportunities to remain in the labor market after age 65.

The Pensions Bill 2011 would implement measures contained in recent government reviews that address the rising cost of pensions that is due to increasing longevity in the UK. By 2031, almost a quarter of the population is projected to be over age 65—a 5 percent increase over what that population is today. Among the major provisions in the bill are those that would impact the following:

- *State pension age (SPA)*—accelerating the equalization of the SPA at age 65 for men and women by November 2018 (rather than by April 2020, as presently scheduled) and then increasing the SPA to 66 for men and women by April 2020. (The SPA is currently age 65 for men and age 60 for women.)
- *Automatic enrollment of private-sector employees into qualified employer-sponsored retirement plans*—raising the minimum annual earnings level at which employees must be enrolled in a

workplace pension plan from the scheduled 5,000 pounds to 7,500 pounds, introducing an optional waiting period of up to 3 months before employees must be enrolled and allowing greater flexibility for employers regarding reenrollment dates.

- *Revaluation and indexation of private-sector occupational pensions*—providing greater details about changing the measure of inflation from the retail price index (RPI) to the consumer price index (CPI); the CPI uses a more modern methodology, which is consistent across European Union member countries and should increase (on average) at a slower rate than the RPI.

Current DRA (default retirement age) rules enable employers to force an employee to retire at age 65 or older, provided they follow a specific retirement procedure. In announcing removal of the DRA, the government noted that about two-thirds of employers already operate without fixed retirement ages, and many of them offer employees an option to work beyond age 65. According to the new policy, starting April 6, 2011, employers may not compel employees to retire using the DRA procedure; between April 6 and October 1, only employees who were notified before April 6 and whose retirement date occurs earlier than October 1 can be forced to retire under the DRA; forced retirements using the DRA will cease completely after October 1. Implementation of the new policy does not require further legislation and is scheduled for review in 5 years based on existing regulations.

Bron: SSA International Update, February 2011.

## Nummer 4 afgesloten op 7 juni 2011

### [www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht](http://www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht)

Deze niet periodieke nieuwsbrief is verbonden aan de leergang pensioenrecht en wordt in functie van recente ontwikkelingen opgesteld. Het doel is de studenten te informeren over de allerlaatste ontwikkelingen in het pensioenrecht in zijn meest ruime benadering. De nieuwsbrief is verwijzend en moet de studenten op pad zetten naar nieuwe bronnen. De redactie berust integraal bij Yves Stevens, Evy Van Genechten en Kim De Witte. Zowel studenten als docenten in de leergang pensioenrecht zijn vrij om suggesties te geven naar de inhoud. Reacties zijn welkom [yves.stevens@law.kuleuven.be](mailto:yves.stevens@law.kuleuven.be) of [leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be](mailto:leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be).

## PENSIOENOPINIES

### *bedenkingen bij recente evoluties*

#### Wat is een rente?

In deze nieuwsbrief kan u onder hoofding 4.1. een interessant vonnis vinden van de arbeidsrechtbank te Hasselt. De gestelde juridische vraag is eenvoudig: betekent het begrip "rente" ook een lijfrente? In casu was de arbeidsrechtbank daar van overtuigd.

De feiten in deze zaak: een zelfstandige sluit in 1987 een VAPZ overeenkomst. In de polis staat dat de premies besteed worden aan de vestiging van lijfrenten die betaalbaar zijn in trimestrialiteiten. In november 2008 loopt het contract af. De VAPZ overeenkomst was ondertussen overgenomen door een andere verzekeraar met overname van alle rechten en plichten van de rechtsvoorganger.

In 2009 vraagt de zelfstandige zijn lijfrente conform het contract. De (nieuwe) verzekeraar meent echter dat artikel 50 § 1 van de zogenaamde VAPZ-wet speelt (Programmawet 24 december 2002). In dit artikel staat: *Wanneer de prestatie uitgekeerd wordt als een kapitaal, heeft de aangeslotene, of, in geval van overlijden zijn rechthebbenden, het recht om de omvorming in een rente te vragen.* De wet zegt volgens de verzekeraar niets over een lijfrente maar spreekt enkel over een rente.

De arbeidsrechtbank stelt duidelijk en gemotiveerd dat de overeenkomst de partijen tot wet strekt en dat de verzekeraar zich niet kan beroepen op de VAPZ-wet om zich te onttrekken aan haar contractuele verplichtingen. De arbeidsrechtbank stelt vervolgens de lijfrente vast.

Deze uitspraak is boeiend vanuit verschillende invalshoeken. Ten eerste wordt de vraag gesteld wat er met een rente wordt bedoeld. Dit lijkt op het eerste zicht een eenvoudige vraag: een rente is een periodieke uitkering. Maar de vraag is hoe lang de rente loopt. Een lijfrente loopt normaliter tot aan de dood. Vandaar dat wettelijke pensioenen ook als lijfrenten kunnen worden aanzien. Niet verwonderlijk dat de goegemeente het begrip "rente" als "lijfrente" begrijpt. Dit hoeft echter

niet zo te zijn. Er zijn ook rentes met een beperkte duurtijd. Meestal staat de duurtijd dan in verhouding tot het opgebouwde kapitaal.

Maar dat roept een tweede vraag/invalshoek op. Namelijk hoe wordt de verhouding tussen het kapitaal en de rente/lijfrente bepaald? Hiervoor bestaan tal van concepten. Men kan rekening houden met de levensverwachting, de koppeling aan fondsen, de antiselectie, de herzienbaarheid, de kosten, ... Internationale vergelijkingen tonen aan dat er veel verschillende renteproducten kunnen ontstaan in een vrije rentemarkt. In casu heeft de verzekeraar – voor zover we over de stukken beschikken – niet aangegeven wat voor renteberekening er zou plaatsvinden. Dit was interessant geweest om te zien hoe de verzekeraar tot een transparante definitie van "rente" zou zijn gekomen.

Een derde fundamentele invalshoek handelt over de vraag wat een pensioen moet zijn. Het is geweten dat het aanvullend pensioen in België hoofdzakelijk aanzien wordt als een uitgesteld loon in kapitaalvorm. De feiten van de aangehaalde zaak zijn dan ook eerder uitzonderlijk. Slechts zelden wordt er een rente gevraagd. De gemiddelde Belg blijkt zekerheid te wensen. Een éénmalige kapitaaluitkering is zeker in de zin dat de erfgenamen bij overlijden ook over het kapitaal kunnen beschikken.

Het debat kapitaal versus rente is zo oud als het Belgische aanvullende pensioenlandschap zelf. Dit debat is – op zijn minst - complex. Het gaat namelijk niet zozeer over het louter vaststellen van een verplichte rente. Het gaat over een partiële verplichtstelling (70% rente en 30% kapitaal of iets gelijkaardigs), een minimaal vrijgesteld bedrag, de mogelijke duurtijd, de mogelijke indexering, de koppelingen met beleggingen, de aangerekende kosten, ... Dit zijn natuurlijk allemaal politieke beslissingen. Hoe vrij laat men een rentemarkt als men ze creëert?

**YS**