

Overgangsrecht en eerbiedigende werking.

Een fiscale (?) invalshoek

Ben Schuurman/Herman Kappelle

- **Artikel 220i Pensioenwet.**
- *“De Pensioenwet, zoals die luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen, blijft van toepassing tot het tijdstip dat de pensioenuitvoerder overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst, maar uiterlijk tot 1 januari 2027 (2028)”.*
- M.u.v. informatieverplichting, keuzebegeleiding en toetredingsleeftijd.
- Artikel 220i Pensioenwet geldt op regelingsniveau

- **Artikel 38q Wet LB 1964**
- *“Voor een pensioenregeling als bedoeld in artikel 18 zoals dat luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen die na de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen niet voldoet aan hoofdstuk IIB blijven de artikelen 18 tot en met 18ga en 19f alsmede de daarop gebaseerde bepalingen, zoals die luiden op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen van toepassing”.*

1 juni 2023

Overgang naar de
WTP. 2027/2028



EERBIEDIGENDE WERKING PENSIOENWET (1)

- Artikel 220e PW.
- *“In afwijking van artikel 17 mag de door of voor een deelnemer verschuldigde premie tot het moment van beëindiging van de deelneming een met de leeftijd oplopend percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen bedragen, mits:*
 - a. Op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen sprake was van een premieovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage of een uitkeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1, zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen, met een met de leeftijd oplopend premiepercentage ondergebracht bij een verzekeraar;*

EERBIEDIGENDE WERKING PENSIOENWET (2)

- b. De deelneming van de deelnemer reeds was aangevangen waarbij de deelnemer pensioen opbouwt, op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een pensioenovereenkomst geldt waarbij de premie conform artikel 17 voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen bedraagt, doch uiterlijk op 31 december 2026 (2027); en*
- c. De pensioenovereenkomst niet het karakter heeft van een solidaire premieovereenkomst”.*
- Het overgangsrecht van art 38q, Wet LB vervalt dus voor nieuwe werknemers als er een WTP-regeling met vlakke premie is ingevoerd*

EERBIEDIGENDE WERKING WET OP DE LOONBELASTING

- Artikel 38r Wet LB: *“Indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 220e, eerste lid, onderdelen a en b, van de pensioenwet, of artikel 24, eerste lid van de Wet verplichte pensioenregeling, wordt in afwijking in zoverre van artikel 18a, eerste lid de maximale premie per dienstjaar bepaald aan de hand van de volgende tabel”*.

VERSCHIL OVERGANGSRECHT EN EERBIEDIGENDE WERKING

- Wat is het kenmerkende verschil tussen het overgangsrecht en de eerbiedigende werking?
- Overgangsrecht: de op 30 juni 2023 bestaande wet en regelgeving blijft gedurende de overgangperiode onverkort van toepassing.
- Voorbeelden artt 38b en 38q, Wet LB: Op opgebouwde aanspraken en tijdens overgangperiode opgebouwde aanspraken blijven oude regels van toepassing.
- Eerbiedigende werking: de vanaf 1 juli 2023 geldende wetgeving is onverkort van toepassing, met uitzondering van het voorschrift van de leeftijdsonafhankelijke premie.
- Artikel 38r; aangepaste fiscale staffel.

OVERGANGSRECHT EN EERBIEDIGENDE WERKING

- Artikel 220e en 220i sluiten elkaar wederzijds uit.
- Eerst 220i en zodra dat niet meer van toepassing is 220e.
- Eerst 38q en zodra dat niet meer van toepassing is 38r.
- 38q is van toepassing op pensioenregelingen zoals bedoeld in artikel 18 zoals dat luidde op 30 juni 2023.
- Als 220i niet meer van toepassing is omdat regeling is aangepast, is het geen regeling meer als bedoeld in artikel 18.
- Zo lang artikel 220e Pensioenwet van toepassing is, geldt artikel 38r Wet LB 1964.

BESTAANDE REGELING EN BESTAANDE DEELNEMER

- Artikel 220e Pensioenwet is van toepassing op bestaande deelnemers in een bestaande regeling.
- Bestaande regeling: op 30 juni 2023 bestaande premieovereenkomst met een stijgende staffel, of bij verzekeraar ondergebrachte uitkeringsovereenkomst met actuariële premie.
- Bestaande deelnemer: deelnemer die pensioenaanspraken opbouwt in de bestaande regeling, op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een vlakke premie gaat gelden (maar uiterlijk 31-12-2026/2027).

- Werkgever voert op 1 januari 2026 Wtp-regeling in voor nieuw personeel.
- Bestaande medewerkers blijven opbouwen in bestaande rechtstreeks verzekerde premieovereenkomst met stijgende staffel.
- Toegestaan/Niet toegestaan?

CASUS I; UITWERKING

- Oud regime *“tot het tijdstip dat de pensioenuitvoerder overgaat op uitvoering van een gewijzigde pensioenovereenkomst, maar uiterlijk tot 1 januari 2027”*. (2028?)
- Bij rechtstreeks verzekerde regelingen?
- Op niveau uitvoerder?
Op niveau werkgever?
Op niveau regeling?
- SZW Werkenaanonspensioen.nl maart 2024
“Het transitiemoment wordt in de Pensioenwet bepaald op het niveau van de pensioenregeling. Als de pensioenovereenkomst overgaat naar het nieuwe stelsel, geldt het overgangsrecht ook niet meer voor die overeenkomst”.

- Werkgever voert Wtp-regeling in voor nieuw personeel.
- Bestaande medewerkers blijven opbouwen in bestaande rechtstreeks verzekerde premieovereenkomst met stijgende staffel.
- Toegestaan

- Werkgever past zijn pensioenregeling aan door het partnerpensioen Wtp-proof te maken..
- Bestaande medewerkers blijven opbouwen in bestaande rechtstreeks verzekerde premieovereenkomst met stijgende staffel.
- Nieuwe medewerkers stromen nog tot 1-1-2027 (2028) in bestaande regeling in.
- Toegestaan/Niet toegestaan?

- Aanpassen regeling door nabestaandenpensioen conform Wtp.
- Is aanpassing regeling, dus einde 220i
- 220e, lid 1, onderdeel b: regeling moet bestaan op 30 juni 2023 en deelneming moet zijn aangevangen op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een vlakke premie geldt.
- Als gefaseerde aanpassing niet kan, is 220e, lid 1, onderdeel b een loze letter.
- Contractsvrijheid?
- SZW Werkenaanonspensioen.nl juni 2024:
“Om te voldoen aan de Wet toekomst pensioenen, moet de werkgever uiterlijk 1 januari 2028 een vlakke premiereregeling hebben afgesloten, waarin nieuwe werknemers pensioen opbouwen. Zodra de regeling in werking is getreden, tussen nu en 1 januari 2028, vindt de opbouw voor nieuwe werknemers binnen de vlakke premiereregeling plaats.”

- Werkgever past zijn pensioenregeling aan door het partnerpensioen Wtp-proof te maken..
- Bestaande medewerkers blijven opbouwen in bestaande rechtstreeks verzekerde premieovereenkomst met stijgende staffel.
- Nieuwe medewerkers stromen nog tot 1-1-2027 (2028) in bestaande regeling in.
- Toegestaan?
- Fiscaal: V&A 23-010 Bestaande regeling gefaseerd aanpassen aan WTP

CASUS III

- Werkgever kiest voor eerbiedigende werking voor alle deelnemers.
- Maar biedt individuele deelnemers de keuze om te kiezen voor de leeftijdsonafhankelijke premie.
- Toegestaan/Niet toegestaan?
- Consequenties; civiel/fiscaal?

CASUS III; UITWERKING

- Artikelsgewijze behandeling Tweede Kamer
- *"Indien de werkgever kiest voor het toepassen van het overgangsrecht, dan is dat van toepassing op alle deelnemers die op dat moment in de regeling zitten. De werkgever dient voor het verstrijken van de transitieperiode een nieuwe pensioenregeling te sluiten met een leeftijdsonafhankelijke premie. Nieuwe deelnemers vallen daarna niet onder het overgangsrecht, maar nemen deel in de nieuwe pensioenregeling. Het klopt dat daardoor na verloop van tijd binnen het werknemersbestand van één werkgever voor sommige werknemers wél sprake kan zijn van overgangsrecht en voor andere werknemers niet. Hierbij merk ik op dat het al dan niet gebruikmaken van het overgangsrecht een keuze is, waarover afspraken gemaakt worden in de arbeidsvoorwaardelijke fase."*

CASUS III; UITWERKING

- SZW Werkenaanonspensioen.nl juni 2024
- Vraag: *“Een werkgever heeft een progressieve premieregeling ondergebracht bij een verzekeraar en wil deze eerbiedigen. Mag de werkgever zijn bestaande werknemers een keuze bieden tussen deelname aan de progressieve premieregeling of de vlakke premieregeling?”*
- Antwoord: Ja. *“De werkgever kan bestaande werknemers met een progressieve premie op individuele basis laten kiezen of zij blijven deelnemen aan de regeling met progressieve premie of dat zij de regeling met een vlakke premie willen.”*

CASUS IV

- BV X wordt nieuw opgericht om de onderneming van BV Y over te nemen.
- BV X heeft geen pensioenregeling.
- BV Y heeft onder de eerbiedigende werking vallende bestaande premieregeling met bestaande staffel.
- Tien medewerkers van BV X gaan mee naar BV Y.
- Mogen deze tien medewerkers hun pensioenregeling voortzetten bij BV X?
- Mogen nieuwe medewerkers die na de overname in dienst komen bij BV X deelnemen in deze pensioenregeling?

CASUS IV; UITWERKING

- 7:663 BW: door overgang van onderneming gaan rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger.
- 7:664 BW; met uitzondering van pensioenovereenkomst als verkrijger een pensioenregeling heeft en die aan de nieuwe werknemers aanbiedt; of sprake is van verplichte deelname in BPF; of bij cao is afgeweken.
- X is verkrijger, heeft geen eigen pensioenregeling, valt niet onder BPF en geen afwijking bij cao.
- Overgenomen werknemers houden dus hun arbeidsvoorwaarden inclusief de pensioenovereenkomst.

CASUS IV; UITWERKING

- Maar, geldt dat ook voor naderhand intredende nieuwe werknemers?
- M.a.w. heeft BV X hierdoor de pensioenregeling van BV Y overgenomen en voortgezet?
- *“Tot slot wordt opgemerkt dat een overgang van onderneming ertoe kan leiden dat de verkrijgende onderneming de pensioenregeling met een geëerbiedigde progressieve premie voortzet. Dit kan echter alleen met betrekking tot de werknemers die bij de vervreemder onder de pensioenregeling met een geëerbiedigde progressieve premie vielen.”*
(Kamerstukken II, 2021-2022, 36 067, nr. 3, p. 259)

CASUS IV; UITWERKING

- SZW: werkenaanonspensioen.nl maart 2024
Vraag: *“Geldt de eerbiedigende werking voor nieuwe werknemers die ná overgang van onderneming bij de verkrijgende werkgever in dienst treden, maar voordat er een nieuwe pensioenregeling ingaat voor nieuwe werknemers met een leeftijdsonafhankelijke premie?”*
- Antwoord: *“Ja. Dit kan, maar alleen tot het moment dat de pensioenregeling voor de nieuwe medewerkers ingaat. Dat moet uiterlijk op 31 december 2026.”*
- Hoe verhoudt dit standpunt zich tot de MvT?
- Overgenomen werknemers behouden op grond van 7:663 BW hun individuele arbeidsvoorwaarden, waaronder de individuele pensioenovereenkomst.
- Leidt dat ertoe dat de overnemende werkgever de bestaande pensioenregeling van de overdragende werkgever voortzet?

CASUS IV; UITWERKING

- SZW: werkenaanonspensioen.nl juni 2024
- Een keuze voor eerbiedigende werking van de progressieve premie voor het overgenomen personeel heeft geen gevolgen voor het eigen of nieuwe personeel van de verkrijger. Alleen voor de overgenomen werknemers geldt dat zij hun arbeidsvoorwaarden inclusief de pensioenovereenkomst behouden.

CASUS V. DE LAATSTE UITSMIJTER...

- Artikel 220e, lid 1, onderdeel b Pensioenwet
- De deelneming van de deelnemer reeds was aangevangen waarbij de deelnemer pensioen opbouwt, op de dag voordat voor nieuwe deelnemers een pensioenovereenkomst geldt waarbij de premie conform artikel 17 voor alle deelnemers een gelijk percentage van het loon dat voor de pensioenberekening in aanmerking wordt genomen bedraagt, doch uiterlijk op 31 december 2026 (2027);
- Vraag: Een werkgever heeft voor transitie een premieregeling met een vlakke premie. In deze pensioenregeling kunnen deelnemers ervoor kiezen om bij te sparen. Deze bijspaarregeling heeft een progressieve premie. Kan de werkgever kiezen voor eerbiedigende werking?

CASUS V. UITWERKING

- SWZ: werkenaanonspensioen.nl juni 2024 p. 5/6
- *Antwoord: Voor het antwoord op deze vraag is het van belang of de pensioenregeling het karakter heeft van een progressieve premieregeling of een vlakke premieregeling. Hiervoor is van belang of de bijspaarregeling civielrechtelijk onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling of dat deze los staat van de basisregeling.*
- *Er wordt in zijn totaliteit gekeken of er sprake is van een regeling met een vlakke premie of een progressieve premie. Fiscaal kan de gehele regeling kwalificeren als een progressieve premieregeling. Voor meer informatie verwijzen wij naar V&A 23-007 van het CAP.*

CASUS V. UITWERKING

- SZW: werkenaanonspensioen.nl: juni 2024 p. 5/6
- Fiscaal is voor de eerbiedigende werking van belang dat een regeling voldoet aan art 38r, Wet LB, ofwel dat de regeling voldoet aan de voorwaarden van art 220e, lid 1, a en b, PW.
- Civiel kan het best zo zijn dat sprake is van vrijwillig aanvullend pensioensparen als bedoeld in art 17, lid 4, PW en sprake mag zijn van een stijgende staffel.
- Civiel valt de regeling dan niet onder de eerbiedigende werking, maar fiscaal wel.
- Als de deelnemer dus op 30 juni 2023 aanspraken opbouwde in de reeds bestaande stijgende staffel dan geldt fiscaal overgangsrecht (V&A 23-007)

VRAGEN ??

