

Partner- pensioen:

Ons pensioenstelsel is robuust. Op kapitaalbasis wordt een solide pensioen opgebouwd. En bij een onverhoopt vroegtijdig overlijden staat een nabestaande niet in de kou. Hij heeft recht op een partnerpensioen dat gelijk is aan 70% van het ouderdomspensioen dat de deelnemer had kunnen opbouwen. Bij echtscheiding wordt het pensioen rechtvaardig verdeeld. De partner krijgt het partnerpensioen dat tot de echtscheidingsdatum is opgebouwd en het ouderdomspensioen wordt gelijkelijk verdeeld tussen de gewezen echtelieden. Dat klinkt zeer geruststellend, maar is het dat ook? Twee voorbeelden.

Een man krijgt op zijn 55e een nieuwe, uitdagende baan. Helaas wordt hij na twee jaar ernstig ziek en overlijdt. Zijn vrouw staat vervolgens in de kou; voor de berekening van het partnerpensioen tellen namelijk alleen de dienstjaren bij de nieuwe werkgever mee die hij tot de pensioendatum had kunnen opbouwen. Dat zijn er maar dertien. Met een maximaal opbouwpercentage van 1,313 per dienstjaar levert dat een partnerpensioen op van 17% van de pensioengrondslag. Was hij bij zijn oude werkgever blijven werken, dan had zijn partner misschien wel recht gehad op een partnerpensioen van 70%.

Een jong stel. Hij piloot, zij advocaat. Wonen net samen. Moeten we niet eens naar de notaris voor een samenlevingscontract? Goed idee, doen we na mijn motorweekend. Bij een tragisch ongeval komt hij te overlijden. Heeft zij recht op partnerpensioen? Is zij pensioentechnisch partner van de piloot? Een juridi-

sche procedure volgt. Ze wordt in het gelijk gesteld en krijgt een levenslang partnerpensioen van € 50.000 per jaar, veel meer dan ze had gedacht. Met haar dertig jaar was een partnerpensioen voor een periode van vijf of tien jaar voor haar ook wel voldoende geweest. Deze twee voorbeelden maken duidelijk dat ons robuuste pensioenstelsel niet meer in de pas loopt met belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen decennia. In de jaren vijftig was het gebruikelijk om lang bij dezelfde werkgever werkzaam te zijn. In die situatie is het redelijk om de hoogte van het partnerpensioen te koppelen aan het aantal dienstjaren bij de laatste werkgever. Maar het wisselen van werkgever is nu eerder regel dan uitzondering. Het eerste voorbeeld laat zien dat de koppeling aan het aantal dienstjaren nu tot een heel laag partnerpensioen kan leiden.

De partner in het eerste voorbeeld had misschien meer partnerpensioen gehad wanneer bij de vorige werkgever een partnerpensioen op kapitaalbasis was opgebouwd, zoals in de vorige eeuw gebruikelijk was. Nu zien we echter steeds vaker een partnerpensioen op risicobasis, met alle gevolgen van dien bij het wisselen van baan. De meeste deelnemers realiseren zich die gevolgen niet. Het tweede voorbeeld toont daarentegen een wel erg royaal partnerpensioen, waaruit mag blijken dat ons pensioenstelsel de huidige verscheidenheid aan partnervormen niet kan bijbenen.

Partnerpensioen is een roulette

De voorbeelden maken verder duidelijk dat het partnerpensioen tegenwoordig een roulette is. Als het meezit heb je recht op een mooi partnerpensioen, maar ben je net op het verkeerde moment van baan gewisseld, dan kan het partnerpensioen wel eens heel erg tegenvallen. Dat is iets dat we niet moeten willen. Maar wie moet ervoor gaan zorgen dat ons pensioenstelsel op het punt van het partnerpensioen met zijn tijd meegaat?

Het zijn de sociale partners die over de inhoud van de pensioenregeling gaan. Dat moeten we koesteren. Zij zorgen ervoor dat in elke bedrijfstak een pensioenregeling op maat kan bestaan. Kunnen zij dan ook een oplossing bedenken voor het feit dat het wisselen van baan, in combinatie met een partnerpensioen op risicobasis, zoveel invloed heeft op de hoogte van het partnerpensioen? Daarbij stapt menig werknemer tegenwoordig ook makkelijk over van de ene bedrijfs-



Roel Veugelers
Mr. R.J.G. Veugelers is partner bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten

een roulette?

tak naar de andere. Dus zouden de sociale partners er ook voor moeten zorgen dat regelingen voor het partnerpensioen in al die bedrijfstakken op elkaar aansluiten.

Ik weet wel dat we in Nederland goed zijn in polderen, maar op een gegeven moment moet je ook weten waar je grenzen liggen. Daarom zullen we bij de politiek te rade moeten gaan. Die kan dit probleem oplossen door een partnerpensioen mogelijk te maken waarbij het aantal dienstjaren niet relevant is. Op die manier kan worden voorkomen dat een baanwissel tot een laag partnerpensioen leidt.

Tijdelijk partnerpensioen onafhankelijk van dienstjaren

Je hoort steeds vaker dat er niet meer zo'n behoefte is aan een levenslang partnerpensioen. Er zou wellicht kunnen worden volstaan met een financiële zekerheid voor een periode van vijf tot tien jaar. Voor alle duidelijkheid: ik heb het hier over het partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum. Daar gaat deze column over. Vanuit deze optiek valt te denken aan een variant waarbij op risicobasis gedurende vijf jaar na het overlijden van de deelnemer een partnerpensioen wordt uitgekeerd dat gelijk is aan bijvoorbeeld 70% van het laatste salaris van de deelnemer. Het zou mij niet verbazen als veel werknemers en werkgevers van een dergelijke regeling gebruik willen maken, omdat ze zo duidelijk en overzichtelijk is. Ik denk ook dat de kosten voor een dergelijke risico-verzekering lager zijn dan die voor de huidige regelingen voor partnerpensioen op risicobasis; die keren immers levenslang uit.

Keuzevrijheid voor partners

Dan het partnerbegrip. Anno 2018 kennen we naast het huwelijk het geregistreerd partnerschap, de samenlevingsovereenkomst en wel of geen financiële afhankelijkheid. Sociale partners moeten vaststellen welke partner als pensioenrechtelijke partner wordt aangemerkt. In elke bedrijfstak kunnen ze dat anders invullen. Dat botst echter met de keuzevrijheid van de individuele partners. Die willen zelf vaststellen of bij overlijden en echtscheiding hun partner recht heeft op (bijzonder) partnerpensioen. Ook botst het invullen van het partnerbegrip op bedrijfstakniveau met de baanmobiliteit. Het is immers niet wenselijk dat iemand in de ene pensioenregeling wel wordt aangemerkt als partner en in de andere niet. Dat kan

ertoe leiden dat na een baanwissel ineens geen recht meer op partnerpensioen bestaat. Dan zijn we weer beland in die ellendige roulette. Wat mij betreft is de keuzevrijheid van de partners hierin leidend. Die moeten via het invullen van een eenvoudig keuzeformulier kunnen aangeven of hun partner bij overlijden of echtscheiding recht heeft op een (bijzonder) nabestaandenpensioen. Ik verwijs hiervoor naar wat Gerry Dietvorst en ik daarover in het decembernummer van 2017 hebben geschreven.

Van wie is het nabestaandenpensioen?

Tot besluit de vraag: wie is de eigenaar van het nabestaandenpensioen op kapitaalbasis? Begin jaren zeventig van de vorige eeuw werd het bijzonder partnerpensioen ingevoerd. Destijds had de deelnemer geen recht op het partnerpensioen. Dat was immers voor zijn partner na zijn overlijden. Vanuit dat oogpunt is toen opgenomen dat bij echtscheiding de partner recht heeft op het partnerpensioen dat tot de echtscheidingsdatum is opgebouwd. Dit is het bijzonder partnerpensioen.

Met de toegenomen partnermobiliteit is ook het aantal alleenstaanden toegenomen. Ook bestond de wens om deelnemers meer keuzevrijheid te geven. In 2002 is daarom het recht op uitruil van ouderdoms- en partnerpensioen ingevoerd. Een deelnemer die geen partner heeft, kan het opgebouwde partnerpensioen uitruilen voor een hoger ouderdomspensioen. Ook het omgekeerde is mogelijk. Dat maakt dat veel deelnemers denken dat het partnerpensioen ook van hen is. Is het dan nog wel evenwichtig om bij een echtscheiding het hele tot de echtscheidingsdatum opgebouwde partnerpensioen en de helft van het ouderdomspensioen aan de partner te laten toekomen? Of zouden beide partners elk recht moeten hebben op de helft van ouderdoms- en partnerpensioen? Je zou er natuurlijk ook voor kunnen kiezen om het partnerpensioen altijd op risicobasis toe te kennen. Dan ben je sowieso af van dat bijzonder nabestaandenpensioen.

De WVPS wordt herzien en de minister is gevraagd om te reageren op de initiatiefnota van Omtzigt en Bruins. Ik hoop dat de politiek nu geen pleisters gaat plakken, maar zijn kans grijpt en zorgt voor een integraal nieuw evenwichtig systeem, dat past bij de eisen van deze tijd en waarin rekening wordt gehouden met baanmobiliteit, risicodekking en verschillende partnervormen. Dit alles in het belang van partners die hun geliefde zijn kwijtgeraakt. ●