

129. Werkgeverspensioen en de WW-uitkering

Valt verrekening van de WW-uitkering met werkgeverspensioen te voorkomen?

MR. J. LOS

Na beëindiging van de dienstbetrekking kan de werknemer een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangen en soms tegelijkertijd ook pensioen. De vraag ontstaat dan of de WW-uitkering wordt verminderd met het pensioen of niet. Wanneer wordt de WW-uitkering met het pensioen verrekend, wanneer niet en wat kan de werknemer doen om verrekening te voorkomen? Dit is ook een regelmatig terugkerend onderwerp in de jurisprudentie inzake de WW waarbij steeds de vraag centraal staat of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de WW-uitkering terecht met het gelijktijdig uitgekeerde werkgeverspensioen heeft verminderd. WW-gerechtigden trekken daarbij vaak aan het kortste eind en het is de vraag of dat in alle gevallen nodig is. Hierna start ik voor een goed begrip met een korte inleidende schets van de verschillende soorten oudedagpensioenen die bestaan (paragraaf 1). In paragraaf 2 bespreek ik kort de hoofdregel van verrekening en de door de wetgever daarop gemaakte uitzonderingen. De feitelijke situaties van verrekening van de WW-uitkering met een pensioen komt aan bod in paragraaf 3. In paragraaf 4 bespreek ik hoe met uitstel van het ouderdompensioen verrekening kan worden voorkomen. Specifieke fiscale aandachtspunten ten aanzien van uitstel van prepensioen komen aan de orde in paragraaf 5. Een plan van aanpak wordt omschreven in paragraaf 6 en afronding vindt plaats in paragraaf 7. In deze bijdrage bespreek ik uitsluitend het pensioen dat voortvloeit uit een door de werkgever(s) en werknemer(s) overeengekomen pensioenovereenkomst. Andere bijzondere pensioenen worden niet besproken, evenmin als het ouderdompensioen op grond van de Algemene Ouderdomswet.

1. Inleiding

Voor de verrekening van pensioen met een WW-uitkering moet goed onderscheid worden gemaakt tussen de verschillende soorten van inkomensvoorzieningen bij ouderdom. De belangrijkste is ouderdompensioen dat door art. 1 Pensioenwet (PW) wordt gedefinieerd als – kort gezegd – een geldelijke uitkering bij wijze van inkomensvoorziening bij ouderdom ten gunste van de gepensioneerde. Dat ouderdompensioen moet levenslang zijn,¹ tenzij het uitsluitend voorziet in een uitkering tot de individuele AOW-leeftijd of tot de pensioenleeftijd voor het levenslange ouderdompensioen. Dat zijn soorten ouderdompensioen die gedurende een tijdelijke periode worden uitgekeerd. In de praktijk worden deze soorten aangeduid als prepensioen, overbruggingspensioen of tijdelijk ouderdompensioen. Ouderdompensioen is daarom niet hetzelfde als een prepensioen,

tijdelijk pensioen of een overbruggingspensioen. In de praktijk worden de verschillende pensioensoorten regelmatig door elkaar gehaald.² Overigens bevat de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) definities ten aanzien van overbruggingspensioen³, vroegpensioen⁴ en prepensioen.⁵ Deze definities zijn doorgaans overgenomen in de pensioenovereenkomst respectievelijk het pensioenreglement als gevolg waarvan de begrippen ‘overbruggingspensioen’, ‘vroegpensioen’ en ‘prepensioen’ ook een civielrechtelijk rol van betekenis spelen. Van welke pensioenuitkering sprake is moet blijken uit de tussen werkgever(s) en werknemers) gesloten (collectieve) pensioenovereenkomst die door de pensioenuitvoerder één-op-één moet zijn vastgelegd in het pensioenreglement.⁶ Raadpleging daarvan als het gaat

1 Art. 15 PW bevat nadere eisen ten aanzien van ouderdompensioen waaronder – ter bescherming van de werknemer – de eis dat dit levenslang moet worden uitgekeerd. Zie ook *T&C Pensioenrecht*, art. 15 PW, p. 67, Kluwer 2019.

2 Zo blijkt uit CRvB 13 Januari 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:74 niet of het om ouderdompensioen gaat of om prepensioen. Dat onderscheid is relevant om redenen die hierna worden toegelicht.

3 Art. 38f Wet LB 1964.

4 Art. 38e Wet LB 1964.

5 Art. 38d Wet LB 1964.

6 Art. 35 lid 1 PW bepaalt dat de pensioenuitvoerder een pensioenreglement vaststelt in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement.

om het onderwerp van deze bijdrage is onontbeerlijk. Het onderscheid komt hierna herhaaldelijk terug.

2. Wettelijke systeem

De hoofdregel is dat de WW-uitkering wordt verminderd met iedere vorm van pensioen uit hoofde van de pensioenovereenkomst.⁷ Art. 47 lid 1 Werkloosheidswet (WW) bepaalt dat de uitkering wordt verminderd met inkomen uit arbeid. De wetgever heeft dit verder uitgewerkt in het Algemene inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB).⁸ Art. 3:5 lid 4 onderdeel a aanhef AIB definieert 'inkomen uit arbeid' als 'een uit een dienstbetrekking voortvloeiende periodieke uitkering bij wijze van ouderdagsvoorziening' dan wel – kort gezegd – een daaraan voorafgaande uitkering of uitkering die voorafgaat aan de individuele AOW-leeftijd.⁹ Deze omschrijving omvat niet alleen een levenslang ouderdompensioen, maar ook prepensioen, overbruggingspensioen en vut-uitkeringen als typische uitkeringen die voorafgaand aan de individuele AOW-leeftijd worden uitgekeerd. De WW-uitkeringsgerechtigde is verplicht inkomsten aan het UWV op te geven. Bovendien zal het UWV de te veel betaalde WW-uitkering met de ontvanger verrekenen met de eerstvolgende WW-uitkeringen.¹⁰

De hoofdregel is dat de WW-uitkering wordt verminderd met het werkgeverspensioen dat op grond van de pensioenovereenkomst (het pensioenreglement) gelijktijdig aan de WW-gerechtigde wordt uitgekeerd

Er is een aantal uitzonderingen waar gebruik van kan worden gemaakt om verrekening te voorkomen. De eerste uitzondering is te vinden in art. 3:5 lid 5 AIB: geen inkomen in verband met arbeid is de uitkering die door de uitkeringsgerechtigde voor het intreden van de werkloosheid werd ontvangen in verband met een eerder verlies van arbeidsuren. Een voorbeeld daarvan is een deeltijdpensioen dat is ingegaan in verband met een vermindering van arbeidstijd. Dat wordt niet in mindering gebracht op de WW-uitkering van de werknemer die eerder met deeltijdpensioen is gegaan en daarna werkloos wordt vanuit dezelfde – qua

uren verminderde – resterende dienstbetrekking. Daar was geen sprake van in de door de Centrale Raad van Beroep (CRvB) op 13 augustus 2020 beslechte kwestie waarin de uitkeringsgerechtigde het prepensioen was gaan ontvangen zonder arbeidsuren in te leveren.¹¹ De rechter verwierp eveneens het argument dat de uitkeringsgerechtigde om bedrijfseconomische redenen diverse loonbestanddelen (wacht- en storingsdiensten, winstuitkering en gratificaties) had moeten inleveren, daarbij een restrictieve uitleg van de uitzondering op de hoofdregel volgend.¹²

De tweede uitzondering is te vinden in art. 3:5 lid 7 AIB: geen inkomen in verband met arbeid is een uitkering die door de uitkeringsgerechtigde reeds werd ontvangen voorafgaand aan het ontstaan van de dienstbetrekking waaruit het recht op de WW-uitkering is ontstaan. Een voorbeeld is een pensioen dat al wordt ontvangen voorafgaand aan de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden en een WW-uitkering krijgt toegekend. 'De reden dat dergelijk ouderdompensioen niet verrekend wordt met de WW-uitkering is dat er in dat geval, anders dan bij de hoofdregel wordt verondersteld, geen aanleiding is geweest voor betrokkene om zich volledig uit het arbeidsproces terug te trekken.'¹³ Met andere woorden, zou het ouderdompensioen in deze situatie wel in mindering op de WW-uitkering worden gebracht, dan zou dat de arbeidsparticipatie niet bevorderen. Deze uitzondering is op 1 mei 2018 zonder terugwerkende kracht in werking getreden.¹⁴ Een poging om te anticiperen op het van kracht worden van deze uitzondering liep voor een WW-gerechtigde op niets uit. Betrokkene ontving reeds een prepensioen om vervolgens in dienst te treden en van daaruit werkloos te worden. Het UWV verminderde de WW-uitkering met het prepensioen en werd daarin door de rechter in het gelijk gesteld omdat de inwerkingtreding van art. 3:5 lid 7 AIB niet voorzag in terugwerkende kracht.¹⁵ Deze uitzondering kan ook goede diensten bewijzen ten aanzien van zorgmedewerkers die vervroegd met pensioen zijn gegaan en die weer zijn gaan werken in verband met de coronapandemie.¹⁶ Een (eventuele) WW-uitkering die volgt uit ontslag uit de nieuw aangegane dienstbetrekking, wordt via deze uitzondering niet gekort met de eerder gestarte pensioen-uitkeringen.

7 Zie ook de website van het UWV: <https://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/tijdens-ww-uitkering/detail/inkomstenopgave-invullen/welke-inkomsten-hebben-invloed-op-mijn-ww-uitkering/inkomsten-uit-ouderdompensioen>.

8 Besluit van 28 januari 2015 tot wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten in verband met het introduceren van inkomensverrekening in de Werkloosheidswet (Stb. 2015, 43).

9 Art. 7a lid 1 Algemene Ouderdomswet (AOW).

10 Zie <https://www.uwv.nl/particulieren/werkloos/tijdens-ww-uitkering/detail/inkomstenopgave-invullen>.

11 CRvB 13 augustus 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1865. De rechter verwees onder andere naar de nota van toelichting bij het AIB ten aanzien van (destijds) art. 3:5 lid 3 AIB (Stb. 2012, 79, p. 40). Zie ook CRvB 21 februari 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:558.

12 Verg. CRvB 29 oktober 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:3504. Een zaak waarin de rechtbank geen restrictieve uitleg van de uitzonderingsbepaling in art. 3:5 lid 5 AIB hanteerde (omdat de tekst van deze bepaling duidelijk is) is Rb. Limburg 4 november 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9511, r.o. 15.

13 Stb. 2015, 43, p. 18/19 (Nota van toelichting).

14 Stb. 2018, 121.

15 CRvB 27 februari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:628.

16 Zie V&A 20-005 'Geen fiscale gevolgen voor pensioen van zorgmedewerkers die vervroegd met pensioen zijn gegaan en weer gaan werken in verband met coronavirus COVID-19'. In te zien via: <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/va-20-005-v201126/>.

Bekijk eerst of verrekening van de WW-uitkering met pensioen achterwege blijft op grond van de bestaande wettelijke uitzonderingen in art. 3:5 leden 5, 7 en 8 AIB

De derde uitzondering is te vinden in art. 3:5 lid 8 AIB: pensioen dat al eerder voor een WW-uitkering in aanmerking is genomen, wordt niet nogmaals verrekend. Blijkens de toelichting op het wijzigingsbesluit AIB moet het 'in aanmerking nemen' ruim worden opgevat. 'Het omvat ook de situatie dat geen recht op WW-uitkering is ontstaan vanwege het ontvangen van ouderdomspensioen (en de beschikbaarheidsvoorwaarde voor de WW-uitkering niet wordt vervuld) of dat geen WW-uitkering is betaald omdat de betrokkene verwijtbaar werkloos is, omdat hij ontslag heeft genomen en heeft kunnen nemen doordat hij ouderdomspensioen ontving. Inkomen in verband met arbeid als bedoeld in lid 4 onderdeel a, dat er mede toe heeft geleid dat een WW-uitkering niet is ontstaan, wordt dus geacht in aanmerking te zijn genomen. De ratio hiervan is dat het onbillijk geacht wordt om ouderdomspensioen met meerdere (volgtijdelijke) WW-uitkeringen te verrekenen.'¹⁷ Ook deze uitzondering is op 1 mei 2018 zonder terugwerkende kracht in werking getreden.

3. Verrekening WW met pensioen uitgekeerd vóór de individuele AOW-leeftijd

In het verleden hebben werknemers als deelnemer in de pensioenregeling van de werkgever aanspraken op pensioen opgebouwd met een pensioenrichtleeftijd van 60, 65, 67 en – thans – 68 jaar. Deze leeftijden hebben te maken met de fiscale voorschriften waaraan de pensioenregeling op grond van de Wet LB 1964 moet voldoen om als fiscaal zuiver te worden aangemerkt. Uitsluitend in dat geval is de daaruit voortvloeiende pensioenaanspraak onbelast loon en zijn de pensioenuitkeringen belast loon.¹⁸ Genoemde pensioenrichtleeftijd komt voor zowel ten aanzien van levenslang ouderdomspensioen als ten aanzien van prepensioen of overbruggingspensioen. Een belangrijke wijziging is de wijziging van de Wet LB 1964 per 1 januari 2005 als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling.¹⁹ Vanaf die datum kunnen voor werknemers geboren in 1950 of daarna in beginsel geen aanspraken op pensioen meer worden opgebouwd met een pensioenrichtleeftijd gelegen vóór 65 jaar.²⁰ De tot 2006 opgebouwde pensioenaanspraken (met ingangsstichting vóór 65 jaar)

mogen premievrij worden gehandhaafd. Weliswaar is daarom fiscaal gezien de opbouw van bijvoorbeeld prepensioen vanaf 1 januari 2006 niet meer mogelijk, maar er staan nog steeds premievrije aanspraken op levenslang ouderdomspensioen, prepensioen of overbruggingspensioen klaar voor werknemers of gewezen werknemers, die ingaan voor de individuele AOW-leeftijd. De opbouw ervan kan gestart zijn vanaf bijvoorbeeld leeftijd 25 en als de werknemer bijvoorbeeld 30 jaar oud was op 1 januari 2006, zijn in dit voorbeeld gedurende vijf jaar premievrije prepensioenaanspraken opgebouwd die 30 jaar later nog kunnen botsen met een toekomstige WW-uitkering die wordt uitgekeerd tot uiterlijk de (hoger gelegen) individuele AOW-leeftijd. Dat geldt voor alle pensioenen met een ingangsstichting gelegen vóór de individuele AOW-leeftijd. De Pensioenwet en de Wet LB 1964 voorzien in de mogelijkheid om dergelijke '65-min-aanspraken' om te zetten in een extra aanspraak op levenslang ouderdomspensioen met als ingangsstichting 68 jaar.²¹ Wordt na een dergelijke omzetting de dienstbetrekking beëindigd, dan wordt de WW-uitkering niet verlaagd met het oorspronkelijke pensioen, omdat dit immers is 'vertaald' in levenslang ouderdomspensioen dat vanaf de leeftijd van 68 jaar tot uitkering komt. In de praktijk echter, zijn lang niet alle '65-min-pensioenaanspraken' omgezet in een extra aanspraak op levenslang ouderdomspensioen. Ten slotte, zolang de stijging van de individuele AOW-leeftijd niet in gelijke pas loopt met de pensioenrichtleeftijd zoals deze is vastgelegd in de Wet LB 1964 (op basis waarvan de aanspraak op ouderdomspensioen moet worden opgebouwd), blijft de praktijk met deze problematiek geconfronteerd.

4. Pensioeningangsdatum uitstellen

Naast de hierboven besproken uitzonderingen waarin een pensioen niet in mindering op de WW-uitkering wordt gebracht, helpt ook het UWV een handje mee om verrekening van pensioen met een WW-uitkering te voorkomen. Dat geldt voor zowel levenslang ouderdomspensioen, prepensioen of overbruggingspensioen dat wordt ontleend aan een huidige dienstbetrekking als aan een vroegere dienstbetrekking. In die situatie moet een WW-uitkeringsgerechtigde zelf en tijdig actie ondernemen, in de vorm van het omzetten van het pensioen dat volgens het toepasselijke pensioenreglement wordt uitgekeerd vanaf een vóór de individuele AOW-leeftijd gelegen datum. Die datum van ingang van dat pensioen moet worden uitgesteld naar ingang op de individuele AOW-leeftijd. Vrijwel alle pensioenregelingen in Nederland bevatten een bepaling op grond waarvan een gerechtigde kan kiezen het pensioen later in te laten gaan dan de in de pensioenregeling vastgelegde standaard ingangsdatum waarbij het pensioen wordt verhoogd.²² Fiscaal gezien moet het pensioen echter ingaan uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer of gewezen werknemer

17 Stb. 2015, 43, p. 19. Zie ook de toelichting op deze bepaling en een rekenvoorbeeld in de brief d.d. 24 mei 2018 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer, *Kamerstukken II 2017/18*, 29544, nr. 829.

18 Art. 10 Jo. art. 11 lid 1 Wet LB 1964.

19 Stb. 2005, 115.

20 De AOW-leeftijd was per die datum eveneens 65 jaar.

21 De huidige (vanaf 1 januari 2018 geldende) pensioenrichtleeftijd (art. 18a lid 6 Wet LB 1964).

22 Gebaseerd op art. 18a lid 5 Wet LB 1964.

de leeftijd bereikt die vijf jaar hoger is dan de eigen individuele AOW-leeftijd.²³ Daarbij hoeft geen sprake te zijn van voortzetting van de werkzaamheden in dienstbetrekking of van anderszins deel blijven nemen aan het arbeidsproces²⁴ (met uitzondering van uitstel van prepensioen; zie hierna). De pensioenovereenkomst respectievelijk het toepasselijke pensioenreglement moet uitstel van de ingangsdatum van het pensioen natuurlijk wel toestaan. Raadpleging van het van toepassing zijnde pensioenreglement is – het is al gezegd – onontbeerlijk.

Uitstel van ouderdoms- of overbruggingspensioen zonder doorwerken is fiscaal toegestaan; uitstel van prepensioen zonder doorwerken niet

De Belastingdienst ziet een dergelijke uitstelhandeling in het algemeen niet als bezwaarlijk (met uitzondering van uitstel van prepensioen; zie hierna). In de praktijk blijkt dat het UWV in het algemeen uitstel van de ingangsdatum van het pensioen niet als benadelingshandeling in de zin van art. 24 lid 5 WW ziet. Dat betekent dat het als gevolg van uitstel niet genoten pensioen niet op de WW-uitkering in mindering wordt gebracht en dat is goed nieuws voor de WW-uitkeringsgerechtigde want die houdt er een wat hoger ouderdomspensioen aan over. Het is van groot belang dat een werknemer het uitstel van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen tijdig regelt, dat wil zeggen voorafgaand aan de toekenning van de WW-uitkering door het UWV. Is de WW-uitkering namelijk al ingegaan en stelt de WW-gerechtigde dan pas de ingangsdatum van het pensioen uit tot de individuele AOW-leeftijd, dan zal het UWV uitgaan van de feitelijke situatie van de WW-gerechtigde en het ingegane pensioen in mindering brengen op de WW-uitkering.²⁵ Het is dus zaak om tijdig actie te ondernemen. Medewerking van de werkgever is niet nodig, die van de pensioenuitvoerder wel.²⁶ Het valt ten slotte aan te raden het niet verrekenen door het UWV van de WW-uitkering met het uitgestelde pensioen nog even kort te sluiten met het UWV en laatstgenoemde te verzoeken dit te bevestigen. Zodoende wordt men achteraf niet met een vervelende verrassing geconfronteerd bestaande uit een – niet door het UWV gepubliceerde – beleidswijziging binnen het UWV.

5. Uitstel prepensioen leidt tot fiscale onzuiverheid

Het voorgaande geldt in de praktijk niet ten aanzien van een aanspraak op prepensioen. Hierboven ging ik al kort in op de fiscale aspecten van het pensioen en dat uitstel van de ingangsdatum van het pensioen zonder dat wordt doorgewerkt of dat anderszins het arbeidzame leven wordt voortgezet, niet tot fiscale problemen leidt. Dan gaat het om uitstel van de ingangsdatum van levenslang ouderdomspensioen en overbruggingspensioen. Er ontstaan wel problemen in geval van uitstel van de ingangsdatum van prepensioen, al zijn die problemen dan van fiscale aard. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale maatregelen is opgemerkt dat het doorwerkvereiste blijft gelden in de situatie van uitstel van de ingangsdatum van prepensioen.²⁷ De Belastingdienst ziet zich daarom gedwongen erop toe te zien dat uitstel van de ingangsdatum van prepensioen uitsluitend is toegestaan als – kort gezegd – wordt doorgewerkt.²⁸ Dit vereiste van doorwerken ziet men dan ook terugkomen in de toepasselijke pensioenreglementen. Uitstel van de ingangsdatum van prepensioen zonder dat wordt doorgewerkt, maakt de prepensioenregeling fiscaal onzuiver met alle gevolgen van dien.²⁹ In de praktijk blijkt dan ook dat aan uitstel van de ingangsdatum van prepensioen niet wordt toegekomen, juist vanwege de fiscale sancties.

6. Wat te doen om verrekening van de WW-uitkering met pensioen te voorkomen?

De manier om de vermindering van de WW-uitkering met het prepensioen te voorkomen is de aanspraak op prepensioen om te laten zetten in een extra aanspraak op ouderdomspensioen met een ingangsdatum die gelijk is aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen dat reeds aanwezig is. Dat kan via art. 71 PW (recht op individuele waardeoverdracht in verband met wisseling van werkgever), art. 75 PW (bevoegdheid van de pensioenuitvoerder om mee te werken met individuele waardeoverdracht), art. 76 PW (plicht tot waardeoverdracht op verzoek deelnemer bij andere pensioenovereenkomst met dezelfde werkgever), art. 78 PW (bevoegdheid tot waardeoverdracht op verzoek deelnemer bij andere pensioenovereenkomst met dezelfde werkgever) of art. 78a PW (bevoegdheid waardeoverdracht op verzoek van gewezen deelnemer bij andere pensioenregeling gewezen werkgever). Het valt buiten het bestek van deze bijdrage om deze mogelijkheden van waardeoverdracht te bespreken. Deze mogelijkheden van

23 Art. 7a lid 1 AOW jo. art. 18a lid 4 Wet LB 1964.

24 Dit zogeheten fiscale 'doorwerkvereiste' is per 1 januari 2017 afgeschaft als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en overige fiscale maatregelen (Stb. 2017, 115).

25 Zie Rb. Gelderland 9 september 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:4598, r.o. 5.6.

26 Desondanks kan uitstel van de ingangsdatum van het pensioen onderdeel uitmaken van de ter zake van de beëindiging van de dienstbetrekking te sluiten vaststellingsovereenkomst.

27 Kamerstukken II 2016/17, 34555, nr. 10, p. 12.

28 Aldus V & A 08-086 'Prepensioen en uitstel van de in de regeling vastgestelde prepensioendatum'; in te zien via https://centraalaanspreekpunt-pensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/va_08-086_v190111/.

29 Aanspraak op prepensioen wordt ineens belast bij de pensioenuitvoerder en bij de werkgever (daarover wordt over het verleden (maximaal) 52% loonbelasting geheven bij de uitvoerder en vanaf 2015 bij de werkgever (art. 19b jo. art. 6 lid 5 Wet LB 1964 en art. 44b lid 1 Invorderingswet 1990). Daarnaast wordt 20% revisierente geheven (art. 30i onder a AWR).

waardeoverdracht hebben één ding gemeen: ze kunnen ertoe leiden dat de aanspraak op prepensioen onder voorwaarden kan worden omgezet in een extra aanspraak op ouderdomspensioen die vervolgens wordt toegevoegd aan de reeds bestaande aanspraak op ouderdomspensioen met een ingangsdatum gelijk aan de individuele AOW-leeftijd of latere leeftijd. Het in extra levenslang ouderdomspensioen 'vertaalde' prepensioen blijft zo voor wat betreft de verrekening met de WW-uitkering buiten schot. Om dit voor elkaar te krijgen (en om sowieso verrekening van de WW-uitkering met pensioen te voorkomen), dient – als zich een einde van de dienstbetrekking aandient en een WW-uitkering in zicht komt – praktisch gezien het volgende tijdig te gebeuren:

1. Inventariseer de aanwezige aanspraken op pensioen van de werknemer. Het gaat daarbij om alle pensioenen (dus ook bij vorige werkgevers opgebouwde pensioenaanspraken die niet door middel van waardeoverdracht zijn overgeheveld naar de actuele pensioenregeling). Dat inventariseren geschiedt op basis van de toepasselijke pensioenreglementen en de aanwezige jaarlijkse pensioenopgaven³⁰ of jaarlijkse uniforme pensioenoverzichten³¹ met daarop de vermelding van opgebouwde pensioenaanspraken.
2. Beoordeel of verrekening van de WW-uitkering met pensioen achterwege blijft op grond van de bestaande wettelijke uitzonderingen in art. 3:5 leden 5, 7 en 8 AIB.
3. Zo niet, benader dan de pensioeninstantie (doorgaans pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij) die de pensioenaanspraken uitvoert met het verzoek de ingangsdatum van het pensioen (ouderdomspensioen of overbruggingspensioen) uit te stellen tot de individuele AOW-leeftijd van de werknemer. Of met het verzoek om het prepensioen door middel van waardeoverdracht om te zetten in een extra aanspraak op levenslang ouderdomspensioen bovenop het reeds aanwezige levenslange ouderdomspensioen dat ingaat op de individuele AOW-leeftijd of latere leeftijd (bijvoorbeeld 68 jaar).
4. Begin op tijd met het bovenstaande. Het simpelweg uitstellen van de ingangsdatum van pensioen valt qua tijd te overzien, maar met een waardeoverdracht is meer tijd gemoeid. En het veiligst is om dit alles afgerond te hebben vóórdat tot beëindiging van de dienstbetrekking wordt overgegaan. Het UWV zal immers voor wat betreft het toepassen van de WW en de daarin opgenomen hoofdregel en uitzonderingen uitgaan van de feitelijke situatie van de komende WW-uitkeringsgerechtigde.³²

7. Afrondend

Vermindering van de WW-uitkering met een werkgeverspensioen doet zich blijkens de rechtspraak herhaaldelijk voor. Doorgaans betreft het de toepassing door het

UWV van de hoofdregel op grond van art. 47 lid 1 WW: de WW-uitkering wordt verminderd met het werkgeverspensioen dat op grond van de pensioenovereenkomst (het pensioenreglement) gelijktijdig aan de WW-gerechtigde wordt uitgekeerd.

Waardeoverdracht van prepensioen is een tijdrovend proces waarvoor de medewerking van de pensioeninstantie of van beide pensioeninstanties noodzakelijk is. Begin op tijd

Of sprake is van een dergelijk werkgeverspensioen moet worden vastgesteld aan de hand van de toepasselijke pensioenreglementen, pensioenopgaven en uniforme pensioenoverzichten. Er moet ook vastgesteld worden om welk soort werkgeverspensioen (dat gelijktijdig met de WW-uitkering dreigt te worden uitbetaald) het precies gaat: levenslang ouderdomspensioen, overbruggingspensioen of prepensioen (ingaaend vóór de individuele AOW-leeftijd). Het gaat niet alleen om pensioen dat kan worden ontleend aan de huidige – te beëindigen dienstbetrekking – maar ook om pensioen dat kan worden ontleend aan een vroegere dienstbetrekking bij een vorige werkgever. Is een dergelijk pensioen aanwezig, dan dient eerst bezien te worden of verrekening van de WW-uitkering met het pensioen achterwege blijft vanwege de toepassing van de door de wetgever vastgestelde uitzonderingen in art. 3:5 leden 5, 7 en 8 AIB. Kan niet van die uitzonderingen gebruik worden gemaakt, dan dient bezien te worden of de werknemer de ingang van het pensioen éézijdig kan uitstellen tot de individuele AOW-leeftijd. In beginsel is daarvoor alleen de medewerking van de pensioenuitvoerder nodig. In het toepasselijke pensioenreglement staat beschreven hoe het uitstel van de ingangsdatum van het ouderdomspensioen of overbruggingspensioen moet worden geregeld. Gaat het echter om prepensioen, dan verdienen de fiscale aspecten van uitstel daarvan speciale aandacht omdat uitstel van de ingangsdatum van het prepensioen fiscaal gezien uitsluitend mogelijk is in geval van doorwerken en daar is in de situatie van beëindiging van de dienstbetrekking en een in dat kader toe te kennen WW-uitkering doorgaans juist geen sprake van. In die situatie rest als oplossing de feitelijke en juridische omzetting van de aanspraak op prepensioen in extra ouderdomspensioen met als ingangleeftijd de individuele AOW-leeftijd door middel van waardeoverdracht. Dat is een tijdrovend proces waarvoor de medewerking van de pensioeninstantie of van beide pensioeninstanties noodzakelijk is.³³ Het is daarom zaak tijdig de gevolgen van het werkgeverspensioen in relatie tot een toe te kennen WW-uitkering in kaart te brengen en actie te ondernemen. Het is geen overbodige luxe om dat minimaal een half jaar

³⁰ Deze werd tot 1 januari 2007 jaarlijks aan de werknemer verstrekt (art. 17 Pensioen- en spaarfondsenwet).

³¹ Art. 48 lid 4 PW.

³² Zie noot 25.

³³ Het prepensioen kan ook zijn ondergebracht bij een vorige pensioenuitvoerder van de huidige werkgever of bij de pensioenuitvoerder van een vorige werkgever van de werknemer.

voor de beoogde beëindiging van de dienstbetrekking te doen aan de hand van de hierboven in paragraaf 6 kort beschreven stappen.

Dit artikel is afgesloten op 7 mei 2021.

Over de auteur



Mr. J. (Jeroen) Los
Advocaat te Nieuwegein bij BVZA