

Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, Fiscale regels rond pensioen verouderd en onnodig complex

Vindplaats:	TPV 2009/3	Bijgewerkt tot:	01-01-2009
Auteur:	Mr. Jan-Olivier Kuijkhoven ^[1] , Mr. Niels Romein ^[**]		

Fiscale regels rond pensioen verouderd en onnodig complex

Op 8 september 2008 is een besluit van het Ministerie van Financiën verschenen over de uitleg van de fiscale regels rond pensioen. ^[1] Positief is dat middels dit besluit - dat overigens nauwelijks nieuwe zaken bevat - een groot aantal andere besluiten wordt ingetrokken. Hiermee lijkt het fiscale pensioenspeelveld wat overzichtelijker. In dit artikel zullen wij niet op het besluit zelf ingaan, maar aantonen dat de fiscale pensioenregels verouderd en onnodig ingewikkeld zijn. Omdat er rond pensioen al genoeg problemen en hoofdbrekens zijn, ligt het voor de hand fiscale bepalingen uit te bannen die voornamelijk tot administratieve rompslomp leiden. Daar komt bij dat het overtreden van veel fiscale pensioenregels in de praktijk niet of nauwelijks wordt bestraft. Hiermee is het voldoen aan de fiscale regels eerder bezigheidstherapie dan pure noodzaak. In dit artikel komen wij daarom tot een aantal suggesties voor vereenvoudiging van de fiscale wetgeving rond pensioen, mede in het kader van een aantal maatschappelijke opvattingen.

1 Het belang van de fiscale basisregels rond pensioen

In Nederland wordt pensioen beheerst door de omkeerregel van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964). Aanspraken zijn onbelast, eigen bijdragen van de werknemer aftrekbaar voor de loonheffing; de uitkeringen worden integraal belast. In Hoofdstuk IIB van de Wet LB 1964 worden beperkingen aan de hoogte van pensioen gesteld. Door deze materiële grenzen voorkomt de wetgever dat werkgevers en werknemers afspraken rond pensioen maken die ertoe kunnen leiden dat het pensioen hoger wordt dan waarvoor het bedoeld is. Het doel van pensioen is het verzorgen van periodieke uitkeringen bij ouderdom, arbeidsongeschiktheid en overlijden en niet het vormen van vermogen. De essentiële materiële fiscale bepalingen - hierna aan te duiden als 'parameters' - vallen uiteen in bepalingen rond een (maximaal) te hanteren opbouwpercentage, diensttijd, pensioengrondslag en de hanteren pensioenleeftijd. In een fiscaal maximale middelloonregeling wordt bijvoorbeeld een opbouwpercentage gehanteerd van 2,25%, een fiscaal minimale franchise van € 12 209 (bedrag 2008), worden alle vaste en variabele loonbestanddelen in de pensioengrondslag begrepen en tellen alle dienstjaren vanaf indiensttreding. Uitgaande van deze drie parameters mag onder toepassing van de omkeerregel ook de vierde parameter - een pensioenrichtleeftijd van 65 - worden gehanteerd. De fiscale parameters opbouwpercentage en pensioenrichtleeftijd zullen de komende jaren onder druk komen te staan als gevolg van de vergrijzing van de beroepsbevolking en het daarmee verband houdende structurele tekort aan arbeidskrachten. De Commissie Bakker pleitte recent al voor een maximaal opbouwpercentage van 2 in een middelloonregeling. ^[2] Deze aanbeveling is tot nu toe niet overgenomen door de overheid.

In het vervolg van dit artikel gebruiken wij geregeld de term 'pensioenregeling'. Wij doelen daarmee op de fiscale definitie van pensioen en het is feitelijk de verzamelterm voor alle documenten waaruit de aanspraken van de deelnemer blijken. Zo kunnen de uitvoeringsovereenkomst, pensioenovereenkomst, startbrief en het pensioenreglement alle bepalend zijn voor de fiscale vraag wat de pensioenregeling inhoudt.

2 De redenen voor de veelheid aan fiscale regels

Zijn er veel fiscale regels rond pensioen? Wij hebben eens snel geturfd. In de Wet LB 1964 en het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (hierna: UBLB 1965) zijn 36 soms zeer onleesbare artikelen opgesomd die over pensioen gaan. Er bestaan 72 vragen en handreikingen van Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van

de Belastingdienst (hierna: CAP) die handelen over pensioen (en levensloop)^[3]. Van de door het Ministerie van Financiën sinds de jaren negentig uitgevaardigde 123 besluiten over pensioen zijn er (gelukkig) alweer 89 ingetrokken. De vragen en handreikingen betreffen geen door of namens de staatssecretaris van Financiën uitgevaardigd beleid, maar vloeien - aldus het CAP - rechtstreeks voort uit de fiscale wet- en regelgeving. Als het ministerie besluiten intrekt, dan is het tegenwoordig min of meer gewoonte dat het CAP vragen en antwoorden publiceert. Apart is dat. Fiscaal beleid is - na het intrekken van dat beleid - opeens rechtstreeks uit de wet af te leiden. Voor de goede orde merken wij op dat het CAP in de praktijk een zeer welkome rol bij de weerbarstige fiscale wetgeving vervult. Het gevolg van alle fiscale regeltjes, de inspanningen van menigeen ten spijt, is hoe dan ook dat er in Nederland vele pensioenregelingen bestaan die niet voldoen aan de fiscale vereisten. En dan praten we niet over enkele tientallen regelingen.

Als u hiervoor in paragraaf 1 bekijkt hoe simpel de fiscale parameters rond pensioen eigenlijk zijn, komt de vraag op waarom de fiscale regels zo uitgebreid zijn. De voornaamste oorzaken daarvan zijn als volgt. Allereerst is in 1996 door de Witteveenwetgeving een veelheid aan artikelen in de Wet LB 1964 opgenomen. Toentertijd is door de praktijk al kritisch gereageerd op de onnodige complexiteit van deze wetgeving. De Witteveenwetgeving was het gevolg van de wens van de overheid te komen tot flexibilisering en individualisering van het pensioen en de vervanging van VUT door prepensioen. Het wrange aan deze flexibiliseringsoperatie ruim 12 jaar geleden is dat we daardoor nu met een complex, star, verouderd en inflexibel pensioenbegrip te maken hebben. Even nog wat geschiedenis. Door de VPL-operatie in 2005 is het aantal fiscale artikelen verder uitgebreid, vooral met overgangsrecht. De tweede reden voor de complexiteit en veelheid van de fiscale pensioenregels betreft volgens velen de positie van de directeur-groootaandeelhouder. Deze kan zijn pensioentoezegging zelf vorm geven. Wij zullen in dit artikel aantonen dat aparte, strengere regels voor de directeur-groootaandeelhouder niet nodig zijn en dat versimpelingen en gelijkenschakelingen wel degelijk mogelijk zijn voor alle werknemers, de directeur-groootaandeelhouder inbegrepen.

3 Welke versimpelingen zijn in theorie mogelijk?

Hieronder bespreken wij de naar onze mening vier meest essentiële punten om tot vereenvoudigde en toekomstgerichte fiscale regels rondom pensioen te komen. Voor werkgevers, werknemers en uitvoerders maakt dit het pensioenleven makkelijker, maar ook voor de Belastingdienst. De onderstaande punten betreffen geen uitgewerkte aanbevelingen. Zo is bijvoorbeeld niet ingegaan op de vraag of er overgangsrecht zou moeten gelden. Het betreft discussiepunten, mede tegen het licht van maatschappelijke en demografische ontwikkelingen.

3.1 VERVALLEN EINDLOONSTELSEL

Eindloonregelingen worden al jarenlang en masse omgezet in middelloonregelingen, ook in het geval van het bestuur van ondernemingen. Alleen de groep directeur-groootaandeelhouders bouwt, zonder veel uitzonderingen, nog steeds pensioen volgens een eindloonstelsel op. Overigens is dit laatste naar onze mening veelal onterecht omdat de ingewikkelde fiscale waarderingsvoorschriften en kosten van advisering eindloon geregeld tot een inefficiënte manier van pensioenopbouw maken. Maar dat is voer voor een ander artikel.

Deze bijdrage beperkt zich tot het stellen van vraagtekens bij het eindloonstelsel en is geen kruistocht tegen de directeur-groootaandeelhouder. Dit laatste moge onder andere blijken uit paragraaf 3.4 van dit artikel. Wel stellen wij (een directeur-groootaandeelhouder en een 'gewone' werknemer) binnen het huidig tijdsgewricht een fors vraagteken bij het eindloonstelsel. Het stelsel sluit niet langer aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen rond pensioen. Onder de systematiek van art. 11, derde lid, Wet LB 1964, zoals dit in 1995 luidde, zou het eindloonstelsel ergens in de komende jaren niet meer fiscaal gefacilieerd worden. Destijds waren immers de maatschappelijke opvattingen^[4] bepalend voor de vraag wat fiscaal gezien wel en niet mogelijk was. De man in de straat heeft tegenwoordig geen eindloonregeling meer. Daarom wordt in het geval van een eindloonstelsel, meer dan in het verleden het geval was, tot vermogensvorming overgegaan. Dat is niet de bedoeling van pensioen, zo hebben wij als fiscalisten geleerd. Het bijkomende voordeel van het afschaffen van de fiscale faciliteit van eindloon is dat daarmee veel vereenvoudigingen in de fiscale wetgeving kunnen worden gerealiseerd. Door de afschaffing van het eindloonstelsel kan overigens het

binnenkort in werking tredende art. 32bc^[5] Wet LB 1964 weer uit de wet worden gehaald. Met deze symboolpolitieke maatregel wordt een eindheffing van 15% over de forfaitair berekende backservicepremie bij de werkgever geïntroduceerd. Deze eindheffing wordt alleen toegepast in situaties waarin pensioenopbouw boven een pensioengevend salaris van € 500 000 plaatsvindt.

3.1.1 Gevolgen voor inkoop van pensioen

Door het vervallen van het eindloonstelsel verschaalt pensioen op macro-niveau in beginsel niet, aangezien het maximale opbouwpercentage in een (geïndexeerde) middelloonregeling (2,25%) tot evenveel pensioen zal leiden als bij een fiscaal maximaal opbouwpercentage in een eindloonregeling (2%). Wel wordt door afschaffing van eindloon enigszins een rem gelegd op extra pensioen voor werknemers die zich dat kunnen veroorloven en door werkgevers die dat voor hun topmensen over hebben. Dat laat onverlet dat deze werknemers op een andere wijze beloond kunnen worden.

3.1.2 Hogere opbouw in een middelloonregeling

In een middelloonregeling dient naar onze mening in voorkomende gevallen onverkort een hoger opbouwpercentage dan 2,25% toegestaan te worden, in het geval er sprake is van een uitzonderlijk carrièrepatroon. Het percentage van 2,25% is in de wet gekomen door de pensioenuitkomsten in een eindloonregeling met een opbouwpercentage van 2% te vergelijken met de uitkomsten in een middelloonregeling, uitgaande van een carrière van 3%, 2%, 1% en 0% in intervallen van 10 jaar vanaf de 25ste verjaardag. Doordat pensioen nu op grond van de Pensioenwet wordt opgebouwd vanaf 21-jarige leeftijd, zou het fiscaal maximale opbouwpercentage in een middelloonregeling dus eigenlijk wat hoger mogen zijn dan 2,25%. Maar dat terzijde en even terug naar de essentie. In de parlementaire geschiedenis van de Witteveenwetgeving is aangegeven dat onder omstandigheden (door een afwijkend carrièreverloop) hogere opbouwpercentages dan 2,25% zijn toegestaan in een middelloonregeling.^[6] Omdat werkgevers en werknemers de fiscale houdbaarheid van een hoger opbouwpercentage moeten aantonen richting de Belastingdienst (en in bepaalde gevallen richting het Ministerie van Financiën), dit een complexe exercitie betreft en om grotere homogene groepen van werknemers gaat, is er naar onze mening geen risico dat dergelijke hogere percentages onder onzakelijke verhoudingen tot stand komen.

3.1.3 Het 40-deelnemingsjarenpensioen moet blijven bestaan

Het 40-deelnemingsjarenpensioen is met de komst van de Wet VPL geïntroduceerd met het oog om werknemers met een zwaar c.q. snel slijtend beroep de mogelijkheid te bieden om reeds voor de 65-jarige leeftijd te kunnen uitreden, zonder actuariële herrekening. Het 40-deelnemingsjarenpensioen betreft een pensioen dat uitgekeerd wordt bovenop en ingaat op hetzelfde tijdstip als het vervroegde ouderdompensioen. Tezamen bedragen deze pensioensoorten maximaal 70% van het laatst vastgestelde pensioengevende loon op de 63-jarige leeftijd.

Om in aanmerking te komen voor de grote onbekende onder de pensioensoorten geldt een dubbele voorwaarde: de leeftijd van 63 en 40 deelnemingsjaren. Hierdoor kan het voorkomen dat sommige werknemers wel recht hebben op het pensioen en andere niet. Het 40-deelnemingsjarenpensioen moet onzes inziens blijven bestaan omdat het de enige mogelijkheid is om een enigszins aanvaardbare pensioenvoorziening te kunnen opbouwen voor werknemers met slijtende beroepen zoals brandweerlieden en bouwvakkers. Zolang de overheid niet in staat is om te benoemen wat slijtende beroepen zijn, zal het 40-deelnemingsjarenpensioen moeten blijven bestaan. Dat het 40-deelnemingsjarenpensioen feitelijk gebaseerd is op een eindloonstelsel, doet daar niets aan af.

Overigens lijkt het ons goed mogelijk dat het onleesbare art. 10ab UBLB 1965^[7] wordt vereenvoudigd en gestroomlijnd, op een vergelijkbare manier als wij hierna in paragraaf 3.3 voorstellen ten aanzien van het begrip 'diensttijd'.

Suggestie tot wetswijziging

Wij stellen voor om art. 18a, eerste lid, Wet LB te schrappen en daarmee het eindloonstelsel als toegestane pensioenvorm voor het ouderdomspensioen. Ook ten aanzien van het partnerpensioen en het wezenpensioen kan het eindloonstelsel in beginsel komen te vervallen. Dit betreft de art. 18b, eerste lid en art. 18c, eerste lid, Wet LB. Door het eindloonstelsel niet langer fiscaal te ondersteunen, kunnen hiermee verband houdende bepalingen in het UBLB worden geschrapt en/of versimpeld. Art. 10aa, eerste lid, ^[8] UBLB kan worden doorgehaald. Art. 10b, eerste lid, UBLB 1965^[9] kan worden beperkt tot het uitsluiten van de auto van de zaak in de pensioengrondslag. Art. 10b, tweede lid, UBLB 1965, waarin wordt geregeld dat variabele loonbestanddelen geen onderdeel uit kunnen maken van de pensioengrondslag, kan worden geschrapt. Door afschaffing van het eindloon komt de pensioenopbouw van iedere Nederlander en dus ook de directeur-grotaandeelhouder meer in lijn te liggen met de maatschappelijke opvattingen rond pensioen. Voordeel is dat discussies inzake het zakelijk handelen van een directeur-grotaandeelhouder grotendeels achterwege kunnen blijven. Voor deze personen blijven ruime mogelijkheden over om pensioen op te bouwen volgens een middelloonsysteem of beschikbarepremieregeling. Zoals hiervoor opgemerkt kan het veelbekritiseerde art. 32bc Wet LB 1964 eveneens worden geschrapt.

3.2 VERVALLEN 100%-TOETS

Art. 18a, vierde lid, Wet LB 1964 bepaalt wanneer een pensioen moet ingaan. Dit dient op de oorspronkelijke pensioendatum te zijn, of als dat later is, respectievelijk, op het moment van beëindiging van de dienstbetrekking na de pensioendatum, bij het bereiken van de 100%-grens voor dan wel na de oorspronkelijke pensioendatum of - in het geval van doorwerken - uiterlijk op de 70-jarige leeftijd. De bepalingen omtrent de ingangsdatum van het pensioen zijn onnodig complicerend. Daarnaast zijn erg veel besluiten, vragen en handreikingen nodig vanwege de 100%-grens. Door deze grens moet er soms gemillimeterd worden bij de implementatie hiervan in reglementen. Bezigheidstherapie omdat de 100%-toets stamt uit de Witteveenperiode, maar de grens niet kan worden bereikt bij opbouw onder het VPL-regime. Iemand die vanaf de 21-jarige leeftijd deelneemt aan een middelloonregeling, heeft namelijk 44 dienstjaren tot de 65-jarige leeftijd. Dat kan eenvoudigweg niet leiden tot een pensioen van meer dan 100% van de pensioengrondslag.

Alleen als het pensioen fiscaal maximaal is, er zeer veel dienstjaren zijn én er dooropbouw plaatsvindt van pensioen na de 65-jarige leeftijd, dan zou de 100%-grens in een middelloon in theorie kunnen worden overschreden. Het is de vraag of dit in voorkomende gevallen nu zo vreselijk is. Goed, er vindt in fiscale pensioentermen vermogensvorming plaats, maar dit ligt niet besloten in de mogelijkheid tot opbouw maar in de mogelijkheid tot uitstel en daar is de wetgever zelf mee gekomen. Is het niet zo dat doorwerken (ook volgens de overheid) een probaat middel is om de gevolgen van de vergrijzing tegen te gaan? Er vindt voorts keurig belastingheffing plaats tegen progressieve tarieven (hoe hoger, hoe beter voor de schatkist). Overigens mogen tegenwoordig VUT-uitkeringen wel meer dan 100% van het loon bedragen vanwege actuariële herrekening van de VUT. Het is bijvoorbeeld ook mogelijk om tegelijkertijd pensioen en salaris te ontvangen vanaf de 65-jarige leeftijd. Onder omstandigheden komt men dan op 150 tot 170% uit van het salaris dat men het jaar daarvoor verdiende. Er is dan in pensioenfiscale zin evenmin sprake van verzorging maar van vermogensvorming. Pensioen moet een keer ontvangen worden. Dat is nu eenmaal het kenmerk van een kapitaaldekkingstelsel. Hoe hoog het pensioen dan precies is, lijkt ons niet zo spannend. Belangrijk is dat de overheid de vier parameters in de gaten houdt en zich daartoe zoveel mogelijk beperkt. In het geval de eindloonregeling niet meer fiscaal gefacilieerd wordt, kan de 100%-grens met een gerust hart worden losgelaten. Als laatste argument voor afschaffing van de 100%-grens noemen wij het feit dat deze grens door indexatie nu wel mag worden overschreden en fiscaal gezien een onvoorwaardelijke indexatie van 3% toegestaan is.

Wij stellen voor de 100%-grens in het geval van middelloonregelingen geheel los te laten en de theoretische gevallen van overschrijding voor lief te nemen. Wij menen althans te mogen veronderstellen dat 99 van de 100 werknemers nooit boven 100% pensioen zullen uitkomen. Wij zijn ze althans nooit tegengekomen in ons werkzame leven (afgezonderd van de directeur-grotaandeelhouder die onder het Witteveenregime de

pensioenrichtleeftijd op de 60-jarige leeftijd kon stellen en daarna doorwerkte). En als dit praktische argument de wetgever niet kan overtuigen, maar men mordicus wil vasthouden aan een grens, dan zijn er twee simpele mogelijkheden. De eerste is te bepalen dat pensioenopbouw na de AOW-gerechtigde leeftijd fiscaal niet meer gefacilieerd wordt. Dat kan simpelweg worden gerealiseerd door het fiscale begrip diensttijd hierop aan te passen in het UBLB 1965. De tweede mogelijkheid is te bepalen dat het pensioen bij doorwerken desalniettemin op de AOW-gerechtigde leeftijd ingaat. Ook in dat geval wordt de pensioenopbouw stopgezet omdat een eenmaal ingegaan pensioen niet meer kan worden opgebouwd. Overigens ligt ons tweede voorstel niet in het logische verlengde van het wetsvoorstel 31 774 van 18 november 2008 waarin de AOW tot de 70-jarige leeftijd mag worden uitgesteld onder actuariële verhoging. In dit wetsvoorstel wordt overigens met geen woord gerept over het bewaken van een bepaalde maximumhoogte van de uitgestelde AOW-uitkering. Laten we dat voor het aanvullende pensioen dan in de toekomst evenmin doen.

In het geval van een beschikbarepremieregeling is de kans op een pensioen dat hoger is dan 100% van het laatstverdiende loon evenmin schering en inslag. Integendeel, door de per saldo negatieve beursontwikkelingen het afgelopen decennium, lijkt dit verworden tot theorie. Voor de toekomst hoeft dit evenmin verwacht te worden gezien de invoering van de zorgplicht voor de pensioenuitvoerder krachtens art. 52 Pensioenwet. De kans op extreem overrendement is niet bijzonder groot. Redenen hiervoor zijn dat de pensioenuitvoerder naar verwachting in 80 tot 90% van de gevallen de beleggingen zal definiëren, de premies stijgen naarmate de leeftijd stijgt en het beleggingsrisico steeds kleiner wordt naarmate de pensioendatum nadert. Overigens zorgt de toets aan de 100%-grens voor lastige rekenklussen aangezien hier ook bonussen in mee mogen worden genomen.^[10] Onze suggestie is daarom om ook de 100%-toets voor beschikbarepremieregelingen los te laten. Indien dit een stapje te ver zou gaan voor behoudende elementen, dan zou de toets van 100% van het laatstverdiende loon en 100% van de gemiddelde bonus kunnen worden vervangen door een toets van bijvoorbeeld 125% van het laatstverdiende vaste loon. Op deze manier hoeft een pensioenuitvoerder zich niet het ongeluk te rekenen op het moment dat het pensioen ingaat.

Suggestie tot wetwijziging

Wij stellen voor om art. 18a, vierde lid, Wet LB 1964 samen te voegen met de leden 5, 6, 7 en 9 en de 100%-grens te laten verdwijnen. Wat overblijft is een simpele bepaling waarin is aangegeven dat pensioen onder actuariële herrekening dient in te gaan op de datum van feitelijk pensioneren en alleen bij doorwerken tot maximaal de 70-jarige leeftijd kan worden uitgesteld.

3.3 VEREENVOUDIGING BEGRIP DIENSTTIJD

In art. 18g Wet LB 1964 is een delegatiebepaling opgenomen inzake diensttijd en pensioengevend loon. Dit is nader uitgewekt in de art. 10a en 10b UBLB 1965. Tijdens de parlementaire behandeling van deze artikelen is aangegeven dat het gewenst is om deze begrippen ruim uit te leggen in het kader van een flexibele arbeidsmarkt.^[11] Een ruim uit te leggen begrip is evenwel niet per definitie gebaat bij uitgebreide regelgeving en art. 10a UBLB 1965 is naar onze mening veel te gedetailleerd. Wat is logischer dan de invulling van het begrip diensttijd over te laten aan de sociale partners en een zo simpel mogelijke algemene bepaling te definiëren? Zeker als het eindloonstelsel fiscaal gezien niet langer wordt toegestaan, kan worden volstaan met een simpele definitie van diensttijd.

Suggestie tot wetwijziging

Wij stellen voor om art. 10a, eerste lid, UBLB 1965 sterk te vereenvoudigen en tot diensttijd te rekenen de tijd gedurende welke de (gewezen) werknemer:

- a** in dienstbetrekking staat of heeft gestaan bij de huidige of een vorige inhoudingsplichtige;
- b** in dienstbetrekking staat of heeft gestaan bij een met de huidige of vorige inhoudingsplichtige verbonden werkgever als bedoeld in art. 10a, vierde lid Wet op de vennootschapsbelasting 1969,

dat niet in Nederland is gevestigd voorzover hij bij dat verbonden lichaam niet heeft deelgenomen aan een pensioenregeling;

c na onvrijwillig ontslag loongerelateerde uitkeringen ontvangt;

d uitkeringen ontvangt krachtens een regeling op grond van de art. 38c en/of 38d Wet LB 1964.^[12]

Best een lange definitie zult u denken. Mee eens, maar het is nog geen fractie van de huidige besluittekst. Door dit wezenlijk ruime begrip 'diensttijd' te hanteren, telt ook diensttijd doorgebracht bij een vorige werkgever mee, onafhankelijk van de vraag of er waardeoverdracht krachtens de Pensioenwet heeft plaatsgevonden. De leden 2 en 3 van art. 10a UBLB 1965 kunnen daarmee vervallen. Dit doet recht aan de huidige situatie waarin overstappen van de ene naar de andere middelloonregeling niet zelden een betrekkelijk zinloze exercitie is, omdat backservice immers ontbreekt en toeslagen voorwaardelijk zijn. Waardeoverdracht is, behalve niet altijd meer aan de orde, overigens nog steeds een zeer tijdrovende exercitie. Met vorenstaande definitie van diensttijd hebben de sociale partners een simpel en goed toepasbaar begrip 'diensttijd'. Bij het eventueel opbouwen van pensioen over vorige dienstbetrekkingen moet zoals gezegd rekening worden gehouden met het reeds opgebouwde pensioen. Doordat we in de tijd van de UPO's leven, is dit goed te doen. Feitelijk ontstaat er door de versimpeling van het begrip diensttijd in theorie niet meer ruimte voor pensioenopbouw dan onder het huidige art. 10a UBLB het geval is, maar kunnen tijdrovende en probleemveroorzakende waardeoverdrachten achterwege blijven. En om de directeur-groootaandeelhouder hoeft de wetgever zich geen zorgen te maken. Door afschaffing van de eindloonregeling wordt een rem op inkoop gelegd en overigens zal de directeur-groootaandeelhouder zich onverminderd zakelijk moeten gedragen.

3.4 EINDE DISCRIMINATIE PENSIOEN IN EIGEN BEHEER DIRECTEUR-GROOTAANDEELHOUDER

In art. 18h Wet LB 1964 worden nadere regels gesteld ten aanzien van pensioenopbouw in eigen beheer. Deze regels worden in art. 10c UBLB nader uitgewerkt. Wij zien al enige jaren geen redenen meer om een directeur-groootaandeelhouder fiscaal gezien anders te behandelen. Nu menig werknemer na de invoering van de Wet VPL een fiscaal maximaal pensioen opbouwt, is niet in te zien waarom een 'bijzondere' werknemer die voor eigen beheer kiest fiscaal gezien anders behandeld zou moeten worden. Zeker in het geval de opbouw op basis van een eindloonstelsel niet langer fiscaal ondersteund wordt, zal een directeur-groootaandeelhouder hetzelfde pensioen moeten kunnen gaan opbouwen als een 'gewone' werknemer.

Suggestie tot wetwijziging

Wij stellen voor om de art. 18h Wet LB 1964 en 10c UBLB 1965 te schrappen.

4 Samenvatting

In onderstaand overzicht geven wij samengevat de wijzigingen aan die in de Wet LB 1964 en het UBLB 1965 kunnen worden toegepast en zorgen voor een aanzienlijke versimpeling van het fiscale pensioenbegrip, zonder dat er grote verschuivingen optreden.

Essentie / Artikel(en)	Suggestie	Motivatie
<i>Eindloonregeling</i> (art. 18a, lid 1, art. 18b, lid 1 en art. 18c, lid 1 Wet LB 1964, art. 10aa, lid 1 en art. 10b, lid 1 en 2 UBLB 1965)	Alle artikelliden kunnen geschrapt worden, met uitzondering van art. 10b, lid 1, UBLB 1965, waarin alleen de auto van de zaak nog uitgesloten wordt als onderdeel van de pensioengrondslag	Het eindloonstelsel sluit niet langer aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen rond pensioen
<i>100%-toets</i> (18a, lid 4, lid 5, lid 6, lid 7 en lid 9 Wet LB 1964)	Samenvoegen van de artikelliden en verdwijnen van de 100%-grens	Bepalingen zijn onnodig gecompliceerd en 100%-grens wordt in beginsel niet bereikt
<i>Diensttijd</i> (art. 18g Wet LB 1964 en art. 10a, UBLB 1965)	Sterke vereenvoudiging van art. 10a, lid 1, UBLB 1965. Schrappen van leden 2 en 3.	Bepalingen zijn onnodig gecompliceerd. De invulling van het begrip diensttijd dient

		overgelaten te worden aan sociale partners
<i>Directeur-grotaandeelhouder</i> (art. 18h Wet LB 1964 en art. 10c UBLB 1965)	Artikelen schrappen	Pensioenopbouw verschilt met de komst van de Wet VPL niet langer van de pensioenopbouw van een 'gewone' werknemer

Het voordeel van deze wijzigingen is niet alleen een simpeler maar ook een flexibeler pensioenbegrip dat beter aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden en nog bezig zijn plaats te vinden. Door vorengenoemde voorgestelde vereenvoudigingen kunnen bovendien vele besluiten en vragen en handreikingen verdwijnen.

Voetnoten

Voetnoten

- [*] Mr. J-O. Kuijkhoven is werkzaam bij Kuijkhoven & Winter Pensioen Solutions (KWPS).
- [**] Mr. N.E. Romein is werkzaam bij Kuijkhoven & Winter Pension Solutions (KWPS). Deze bijdrage is op persoonlijke titel geschreven.
- [1] Besluit van 8 september 2008, nr. CPP2008/1727M, *Stcrt.* 2008, 183.
- [2] Commissie Arbeidsparticipatie, advies van 16 juni 2008, p. 97.
- [3] Zie: www.belastingdienstpensioensite.nl
- [4] De maatschappelijke opvattingen kunnen worden weergegeven als hetgeen rond pensioen wordt geregeld in pensioenregelingen van de grote werkgevers en regelingen mogelijk is op basis van besluiten en jurisprudentie.
- [5] Wetsvoorstel belastingheffing excessieve beloningsbestanddelen, 31549.
- [6] *Kamerstukken II* 1997/98, 26 020, nr. 3, p. 7.
- [7] In art. 10ab UBLB 1965 wordt geregeld wat deelnemingsjaren zijn.
- [8] Dit lid regelt een lagere franchise in het geval van een lager opbouwpercentage dan 2% in een eindloonregeling.
- [9] In dit artikellid wordt onder andere de stijging van de pensioengrondslag in eindloon als gevolg van loonstijgingen afgevlakt.
- [10] Besluit van 8 september 2008, nr. CPP2008/1727M, *Stcrt.* 183.
- [11] *Kamerstukken II* 1997/98, 26 020, nr. 3, p. 11-12)
- [12] Deze artikelen betreffen op 31 december 2004 bestaande VUT- en prepensioenregelingen voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950.