

## 2014Z21984

Vragen van het lid Omtzigt (CDA) aan de staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Financiën over de pensioenmaximering op € 100.000 en de verlaging van de opbouw, die bij heel veel werkgevers niet tijdig wordt doorgevoerd en de fiscale gevolgen die dat kan hebben (ingezonden 28 november 2014)

1

Klopt het dat werkgevers slechts tot 1 januari 2015 de mogelijkheid hebben om een aangepaste pensioenregeling voor te leggen aan de belastingdienst?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Nee, het voorleggen van een pensioenregeling is altijd mogelijk om zekerheid te verkrijgen over de fiscale juistheid van de regeling. Als de pensioenregeling vóór 1 januari 2015 wordt voorgelegd, geldt tevens de wettelijke glijclausule van artikel 19c van de Wet op de loonbelasting 1964 voor wijzigingen die in moeten gaan per 1 januari 2015. Deze glijclausule houdt in dat de pensioenregeling kan worden ingevoerd en na afstemming met de inspecteur van de Belastingdienst de pensioenregeling waar nodig met terugwerkende kracht kan worden aangepast. Het voordeel van de wettelijke glijclausule is dat de regeling in de periode tussen invoering en aanpassing met terugwerkende kracht niet als fiscaal onzuiver wordt aangemerkt. De glijclausule geldt dus niet voor pensioenregelingen die na 1 januari 2015 zijn voorgelegd.

2

Hoe verhoudt artikel 3.127 Wet inkomstenbelasting 2001, dat uitgaat van begrenzing van de pensioenopbouw per belastingplichtige, zich met artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964, dat uitgaat van begrenzing van de pensioenopbouw per dienstbetrekking?

Antwoord 2

In de systematiek van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt aangesloten bij de individuele dienstbetrekking. De begrenzing van het pensioengevend loon van artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 sluit daarom aan bij de omvang van het dienstverband en de daaruit genoten beloning. Voor de berekening van de jaarruimte in de derde pijler wordt op grond van artikel 3.127 van de Wet inkomstenbelasting 2001 aangesloten bij het daar genoemde inkomen van de belastingplichtige. In de Wet inkomstenbelasting 2001 worden zodoende meerdere inkomensbestanddelen samengenomen (bijvoorbeeld winst uit onderneming of meerdere dienstbetrekkingen), terwijl de aftoppingsgrens in de Wet op de loonbelasting 1964 enkel ziet op één dienstbetrekking.

3

Klopt het dat bij een dienstbetrekking met urenbreiding, zoals bij de politie en het onderwijs vaak voorkomt, maximering van de pensioenopbouw pas bij een hoger inkomen dan € 100.000 van toepassing is?

Antwoord 3

Nee, op grond van artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 kan het pensioengevend loon in 2015 maximaal € 100.000 bedragen. Deze begrenzing geldt per dienstbetrekking.

---

<sup>1</sup> bron, site belastingdienst  
[http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/nieuws/veranderingen\\_voor\\_pensioenregelingen\\_pas\\_uw\\_pensioenregeling\\_op\\_tijd\\_aan](http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/nieuws/veranderingen_voor_pensioenregelingen_pas_uw_pensioenregeling_op_tijd_aan))

4

Is de pensioenmaximering op € 100.000 van toepassing op een werknemer die full-time € 104.000 verdient op basis van 40 uur per week, maar waarbij het full-time salaris is gebaseerd op 38 uur per week (40/38-regeling)?

Antwoord 4

Ja, in dit voorbeeld geldt de begrenzing die artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 voorschrijft. In 2015 bedraagt de begrenzing van het pensioengevend loon € 100.000.

5

Is in de beschreven situatie in vraag 4 nog sprake van een zuiver pensioen? Zo nee, wat zijn de gevolgen voor de betrokken werkgevers?

Antwoord 5

De regeling blijft zuiver indien de werkgever over geen hoger loon pensioen toezegt dan over € 100.000. Wanneer de werkgever pensioen toezegt over € 104.000, dan wordt de volledige pensioentoezegging onzuiver. Dit heeft tot gevolg dat de volledige pensioenaanspraak in de heffing wordt betrokken en bovendien een revisierente van in principe 20% is verschuldigd.

6

Klopt het dat bij meerdere dienstbetrekkingen (al dan niet bij dezelfde werkgever) maximering van de pensioenopbouw mogelijk pas bij een hoger inkomen dan € 100.000 van toepassing is?

Antwoord 6

De aftoppingsgrens geldt conform de systematiek van de Wet op de loonbelasting 1964 per dienstbetrekking. Het kan enkel in bijzondere situaties voorkomen dat bij een werknemer met meerdere deeltijddienstbetrekkingen de aftoppingsgrens in totaal hoger uitkomt dan € 100.000.

7

Is de pensioenmaximering op € 100.000 van toepassing op een werknemer die € 50.000 verdient in een dienstbetrekking met deeltijdfactor 0,5 en € 60.000 in een dienstbetrekking met deeltijdfactor 0,6 en die in totaal dus € 110.000 verdient?

Antwoord 7

Deze werknemer bouwt in de dienstbetrekking met € 50.000 en een deeltijdfactor van 0,5 pensioen op over ten hoogste  $€ 100.000 \times 0,5 = € 50.000$ . Over de tweede dienstbetrekking bouwt deze werknemer ten hoogste pensioen op over  $€ 100.000 \times 0,6 = € 60.000$ . Deze werknemer bouwt in totaal dus pensioen op over € 110.000. Hierbij merk ik op dat sprake moet zijn van een reële situatie van twee dienstverbanden. Constructies, gericht op het ontgaan van de aftoppingsgrens, zullen door de Belastingdienst worden bestreden.

8

Tot welk inkomen vindt de pensioenmaximering op € 100.000 plaats bij een werknemer die € 80.000 verdient in een dienstbetrekking met deeltijdfactor 0,8 en die € 50.000 verdient in een dienstbetrekking met deeltijdfactor 0,2 en die in totaal dus € 130.000 verdient?

Antwoord 8

In de eerstgenoemde dienstbetrekking bouwt deze werknemer ten hoogste pensioen op over €  $100.000 \times 0,8 = € 80.000$ . In de tweede dienstbetrekking bouwt deze werknemer pensioen op over €  $100.000 \times 0,2 = € 20.000$ . Deze werknemer bouwt dus in twee deeltijddienstbetrekkingen pensioen op over in totaal € 100.000.

9

Tot welk inkomen vindt de pensioenmaximering op € 100.000 plaats bij een werknemer die € 80.000 verdient in een dienstbetrekking met deeltijdfactor 0,6?

Antwoord 9

De aftoppingsgrens voor deze werknemer ligt op €  $100.000 \times 0,6 = € 60.000$ .

10

Is in de beschreven situaties in vraag 7 en 8 nog sprake van een zuiver pensioen? Zo nee, wat zijn de gevolgen voor de betrokken werkgevers?

Antwoord 10

Zie het antwoord op vraag 5.

11

Bent u bekend met het feit dat veel pensioenuitvoerders pas rond deze tijd werkgevers (kunnen) informeren over de voorgenomen aanpassingen?

Antwoord 11

De Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen is op 27 mei 2014 door de Eerste Kamer aangenomen. Pensioenuitvoerders hebben zodoende voldoende tijd gehad om werkgevers te informeren over de aanpassingen. Voor gevallen waarin werkgevers pas laat zijn geïnformeerd, kan van de mogelijkheid gebruik worden gemaakt om de pensioenregeling vóór 1 januari 2015 voor te leggen aan de Belastingdienst. Zie het antwoord op vraag 1.

12

Wat zijn de fiscale gevolgen als een werkgever zijn pensioenregeling niet per 1 januari 2015 heeft aangepast, in die zin dat hij niet alleen voor de € 100.000 maar ook voor lagere bedragen het opbouwpercentage niet verlaagd heeft? Klopt het dat dit kan leiden tot het progressief belasten en het heffen van revisierente over de totale waarde van de in het verleden opgebouwde pensioenwaarde? Vindt u dat gewenst?

Antwoord 12

De gevolgen van het niet tijdig aanpassen van de pensioenregeling zijn in het antwoord op vraag 5 beschreven. Om deze voor werkgevers en werknemers onwenselijke gevolgen te voorkomen moet de regeling per 1 januari 2015 zijn aangepast of zijn voorgelegd aan de Belastingdienst met gebruikmaking van de glijclausule. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de aanpassing van het fiscale kader voor pensioen voor alle werknemers vanaf hetzelfde moment geldt.

13

Wat zijn de juridische gevolgen als een werknemer stelt dat zijn werkgever hem onvoldoende of te laat heeft geïnformeerd over de wijzigingen in de pensioenregeling per 1 januari 2015? Klopt het dat werkgevers van wie de werknemers zich beroepen op dwaling een aanzienlijk risico lopen op een latere pensioenclaim? Bent u voornemens dit risico via wetgeving te beperken?

Antwoord 13

De juridische gevolgen van het onvoldoende of te laat informeren door de werkgever zijn niet in zijn algemeenheid te geven, maar hangen af van de specifieke feiten en omstandigheden van het geval. Daarbij dient te worden opgemerkt dat zowel werknemers en werkgevers zich, net zoals iedereen in Nederland, niet kunnen beroepen op het niet kennen van de wet (rechtsdwaling). Er is sprake van rechtsdwaling als er omtrent het objectieve recht, ofwel het niet kennen van het recht c.q. de wet, wordt gedwaald. In lijn met de doctrine en rechtspraak dient rechtsdwaling voor rekening en risico van de dwalende partij te blijven. Naar het zich laat aanzien is het risico op een claim daarom zeer gering.

14

Bent u bereid om werkgevers, die zich voor het dilemma gesteld zien van snel de pensioenregeling aanpassen om een fiscale claim te voorkomen of voldoende tijd nemen om de werknemer gedegen te informeren over de wijziging van de pensioenregeling om een pensioenclaim te voorkomen, meer tijd te geven om de pensioenregeling aan te passen?

Antwoord 14

Zoals in het antwoord op vraag 11 is aangegeven, is de betreffende regelgeving op 27 mei 2014 door de Eerste Kamer aangenomen. Het kabinet verwacht dat de regelgeving van het nettopensioen binnenkort formeel vaststaat. Naar de mening van het kabinet hebben werkgevers voldoende tijd gehad om de regeling aan te passen. Daarbij komt dat pensioenuitvoerders inmiddels ervaring hebben met de verwerking van de versoberingen van het Witteveenkader per 2005/2006 en 2014. Voorgaande neemt niet weg dat het kabinet zich bewust is van de resterende implementatietijd voor pensioenuitvoerders. Hiervoor is al de mogelijkheid aan de orde gekomen voor werkgevers om gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheid om pensioenregelingen die vóór 1 januari 2015 ter beoordeling zijn voorgelegd aan de Belastingdienst met terugwerkende kracht aan te passen aan het Witteveenkader.

15

Bent u bekend met het feit dat in veel belastingverdragen het netto-pensioen, opgebouwd boven de € 100.000, in de belastingheffing in het betreffende verdragsland wordt betrokken als ware er een belastingclaim? Bent u voornemens het modelverdrag te wijzigen of de verdragen op dit punt aan te passen?

Antwoord 15

Voor de vraag of een ander land belasting heft over nettopensioen na emigratie zijn verschillende factoren van belang. Ervan uitgaande dat het een land betreft waarmee Nederland een belastingverdrag heeft gesloten, is allereerst de vraag aan welk land het verdrag het heffingsrecht over de uitkeringen uit het nettopensioen toewijst. Indien het heffingsrecht wordt toegewezen aan het (nieuwe) woonland, wordt de wijze waarop deze uitkeringen in de belastingheffing worden betrokken bepaald door de nationale belastingwetgeving van dat land. Op voorhand is niet te zeggen of het nieuwe woonland op basis van de nationale wetgeving van dat land de volledige uitkering uit het nettopensioen zal belasten. Zo is bijvoorbeeld denkbaar dat het nieuwe woonland alleen een rente-element belast. Er ontstaat dan geen dubbele belastingheffing. Een mogelijkheid

die de belastingplichtige te allen tijde heeft om mogelijke dubbele belastingheffing over de inleg op basis van het nationale recht van het nieuwe woonland te voorkomen, is om het nettopensioen af te kopen bij emigratie. Het vrijvallen van een aanspraak op een nettopensioen wordt op grond van het voorgestelde artikel 5.17e, vijfde lid, onderdeel a, van de Wet inkomstenbelasting 2001 niet als afkoop in de zin van dat artikel en dus niet als onregelmatige handeling aangemerkt. Deze afkoop kan dus zonder fiscale gevolgen plaatsvinden. Deze voorziening is bewust met het oog op emigratiegevallen getroffen. Gelet op voorgaande ziet het kabinet geen noodzaak tot het aanpassen van de verdragen op dit punt.