

Vergaderjaar 1993–1994

23 046

**Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet op de vermogensbelasting 1964, de Successiewet 1956, de Wet op de inkomstenbelasting 1964, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering naar aanleiding van de herziening van het fiscale regime voor onderhoudsvoorzieningen en bepaalde spaarvormen in de inkomstenbelasting. (Aanpassing van de Wet op de loonbelasting 1964 en andere wetten aan Brede Herwaardering)**

Nr. 9

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 11 april 1994

Het doel van deze brief is een bijdrage te leveren aan de door uw Kamer gewenste discussie over de mogelijkheden van **flexibilisering van pensioenregelingen**. Deze discussie is mede te zien als een voorschot op de discussies welke nog zullen volgen in het kader van Brede Herwaardering II. De ontwikkelingen op het terrein van de pensioenregelingen hebben mij aanleiding gegeven de Belastingdienst in procedurele zin nader te instrueren. De desbetreffende aanschrijving is u onlangs toegezonden.

Deze brief betreft alleen de fiscale definitie van pensioenregelingen, aangezien voor discussies over flexibilisering van pensioen in het algemeen het primaat ligt bij sociale partners en bij de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De uitgangspunten van het door het kabinet geformuleerde beleid ten aanzien van flexibele pensioenregelingen zijn terug te vinden in de nota Aanvullende pensioenen (kamerstukken II 1990/91, 22 167, nr. 2). Het gaat bij flexibilisering in eerste instantie immers om vragen die door werkgevers en werknemers moeten worden opgelost en om voorwaarden uit het oogpunt van inkomensbeleid, beheer van pensioengelden en de macro-economische kant van pensioen. De fiscale invalshoek bij een discussie over flexibilisering is derhalve beperkt omdat de fiscaliteit, alleen ten behoeve van de heffing van belasting en premie volksverzekeringen, volgt en vorm geeft aan wat er tussen werkgevers en werknemers en op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op dit vlak gebeurt. Voorts dienen de ontwikkelingen op pensioengebied binnen Europa in het oog te worden gehouden.

Daarnaast dient er bij de belastingheffing voor te worden gewaakt dat de gelden inderdaad worden besteed voor pensioenvoorzieningen en niet voor spaardoeleinden waarbij men in wezen vrijelijk over de opzij gezette gelden kan beschikken. Bedacht zij immers dat er in de belastingheffing bij de opbouw van pensioenvoorzieningen aanzienlijke faciliteiten (premie-aftrek, vrijstelling aanspraak) worden verleend.

In deze brief zal ik in de eerste plaats in een inleiding mijn visie geven over de plaats van de fiscale pensioendefinitie in de pensioenwereld als geheel. Daarna zal ik aan de hand van enige door de Kamer aangevoerde casusposities ingaan op fiscale aspecten van enige vormen van flexibilisering.

## **Inleiding**

Eigenlijk is het, fiscaal gezien, een beetje de omgekeerde wereld om eerst over flexibilisering te spreken en daarna over Brede Herwaardering II. Immers, genoemd wetsvoorstel moet de op het huidige tijdsgewricht afgestemde voorwaarden scheppen voor het hanteren van een optimaal fiscaal pensioenregime, inclusief flexibilisering. Flexibilisering laat zich gemakkelijker inpassen in een systeem met waarborgen voor een betrouwbare afwikkeling van de belastingheffing, dan in een systeem dat het de belanghebbende onder omstandigheden mogelijk maakt aan het pensioenkapitaal geheel of gedeeltelijk een andere aanwending te geven dan als oudedags- of nabestaandenvoorziening.

Flexibilisering van pensioenen is, ondanks het volgende karakter van de belastingheffing in dezen, geen onderwerp dat kan worden beschouwd los van het fiscale kader. Daarbij onderschat ik vanzelfsprekend niet het belang van het algemeen maatschappelijke kader van pensioenvoorzieningen: het belang dat werknemers in staat worden gesteld een adequate, veilige voorziening voor de oude dag op te bouwen, een belang dat uiteraard in de eerste plaats de werknemers zelf geldt maar daarnaast toch ook de gemeenschap die erbij is gebaat dat werknemers op hun oude dag zo weinig mogelijk op gemeenschapsvoorzieningen behoeven terug te vallen.

Het is niet vanzelfsprekend dat pensioenpremies aftrekbaar en pensioenaanspraken belastingvrij zijn. Het gaat immers om besteding van verdiend loon, en loon dient in onze systematiek nu eenmaal belast te worden, in beginsel ongeacht de besteding. Dat niettemin pensioenpremies en -aanspraken zijn vrijgesteld van loon- en inkomstenbelasting en pensioenfondsen zijn vrijgesteld van vennootschapsbelasting, is gegrond op het eerder aangeduide maatschappelijke belang van het vormen van oudedagsvoorzieningen. Pensioenvorming is een wijze van inkomensuitstel waarvan wij vinden dat die fiscaal moet worden begeleid.

Aldus de status quo. Deze is van nu, echter niet noodzakelijkerwijs van alle tijden. Er kunnen zich ontwikkelingen voordoen waarin de vraag opkomt hoe zinvol of bruikbaar het huidige systeem nog is. Zodra blijkt dat wat zich aandient als pensioenvoorziening in economisch opzicht niet meer is dan een belastingvrije spaarpot, dienen daar maatregelen tegen te worden getroffen. Daarom is in Brede Herwaardering II voorgesteld paal en perk te stellen aan het ongebreidelde gebruik van pensioen-BV's. Zodra er zich ontwikkelingen voordoen in de richting van onbedoeld gebruik van afkoopmogelijkheden in het buitenland, moeten daartegen maatregelen worden getroffen. Ik denk in dit verband aan de maatregelen die de Staatssecretarie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van de Tweede Kamer onlangs op dit punt heeft genomen. Dit alles tegen de achtergrond van de noodzaak van fiscale coherentie: waar omvangrijke belastingfaciliteiten worden verleend, dient redelijkerwijs zeker te zijn dat er te zijner tijd heffing over de uitkeringen volgt.

Thans is dat nog het geval, ervan uitgaande dat een systeem volgens de lijnen van Brede Herwaardering II tot wet zal worden verheven. Hierbij plaats ik echter de kanttekening dat ik niet de zekerheid heb dat de fiscale coherentie bij handhaving van de huidige systematiek tot in lengte van jaren kan worden verzekerd. Ik denk aan de Europese omgeving. In de Europese visie is het begrijpelijk te verlangen dat werknemers in de ene Lid-Staat hun pensioen kunnen onderbrengen in een pensioenfonds of bij een verzekeringsmaatschappij in de andere Lid-Staat, mede gelet op de toenemende mobiliteit van werknemers en gepensioneerden. Fiscaal kunnen bij dergelijke mogelijkheden vraagtekens worden geplaatst. Eigenlijk kan dat alleen maar indien in de andere Lid-Staten belastingregimes gelden die soortgelijk zijn aan het onze. In meen dat het een illusie is dat het op afzienbare termijn tot een degelijke vorm van harmonisering van directe belastingen komt. Toch zal de druk toenemen om grensoverschrijdend pensioenverkeer mogelijk te maken. Ik mag dan ook niet bij voorbaat uitsluiten dat wij ooit zullen moeten komen tot aanpassing van het fiscale pensioenregime met het oog op behoud van fiscale coherentie.

Pas als er een sluitend fiscaal pensioenregime is, kan met vrucht worden gesproken over flexibilisering. Bij flexibilisering gaat het er met name om dat het individu uit meerdere modules binnen een collectieve pensioenregeling een meer op zijn eigen wensen en situatie afgestemd pakket kiezen, bij voorbeeld de keuze van pensioenleeftijd of de keuze met of zonder nabestaandenpensioen. Zoals gezegd ligt het primaat hiervoor bij de sociale partners en bij de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De belastingwet schrijft immers voor dat fiscaal als pensioenregeling wordt beschouwd datgene wat volgens algemene maatschappelijke opvattingen als aanvaardbare pensioenregeling wordt beschouwd. Evolueren de maatschappelijke opvattingen, dan evolueert de fiscaliteit mee. Dat geldt ook voor flexibilisering. Ervan uitgaande dat over de pensioengelden tussentijds niet vrijelijk kan worden beschikt spelen voor de belastingheffing twee kernvragen een rol, namelijk wat is naar omvang nog een oudedagsvoorziening en welke mate van vrijheid in fiscaal begeleide verschuiving van inkomen is maatschappelijk nog acceptabel.

Kenmerkend voor een oudedagsvoorziening is dat die voorziet in de financiële behoeften op de oude dag tot de datum van overlijden. Het laat zich niet goed denken dat die behoeften («behoeften» heeft een andere betekenis dan «wensen») groter zijn dan in de actieve periode, zeker niet in de eerste jaren na pensionering. Vandaar ook dat in een reeks van jaren het gebruik is ontstaan de oudedagsvoorziening niet hoger te stellen dan op 70% van het laatste salaris.

Hierbij is uitgegaan van een opbouwpercentage van 1,75 per jaar; het opbouwpercentage mag worden verhoogd tot een in de praktijk gehanteerd maximaal percentage van 2,33 indien anders het bereikbare ouderdomspensioen, te zamen met eerder verworven pensioenrechten, minder zou bedragen dan 70% van het eindloon. Hierbij zij bedacht dat 70% van het eindloon voor 65-plussers grosso modo uitkomt op 80 à 90% van het netto laatste salaris. Voorts kan worden gewezen op het feit dat dit pensioenniveau meebrengt dat een aanzienlijk deel van het verschil tussen bruto en netto-loon wordt gevormd door pensioenpremie.

Voor de 70%-eindloonnorm wordt thans als uitgangspunt genomen dat deze wordt bereikt na 40 dienstjaren bij de 65-jarige leeftijd. De mogelijkheid bestaat echter dat een werknemer meer dan 40 dienstjaren heeft, bij voorbeeld degene die op jonge leeftijd is gaan werken, of degene die na het bereiken van de 65-jarige leeftijd doorwerken. Voor deze personen geldt ook de 70%-eindloonnorm, hoewel deze norm in feite reeds na 40 dienstjaren is bereikt. NA 40 dienstjaren kan er in die situatie voor zover het pensioen is opgebouwd bij een en dezelfde werkgever,

pensioenpremie worden betaald die niet leidt tot een hogere uitkering. Naarmate de maatschappelijke ontwikkelingen neigen tot het wijzigen van de ingangsdatum van pensionering, bij voorbeeld door het vergroten van het aantal arbeidsjaren, zou het in de flexibiliseringsgedachte denkbaar zijn om minder stringent vast te houden aan de 70% eindloonnorm en meer aansluiting te zoeken bij het aantal dienstjaren waarin pensioen wordt opgebouwd. Op deze wijze zou een meer directe relatie bestaan tussen de uitkering en de tijdens de diensttijd gedoteerde pensioenpremies. Dit zou tot gevolg hebben dat bij een gelijkblijvend opbouwpercentage van 1,75% de 70%-norm zou worden verhoogd voor mensen met een arbeidsverleden van meer dan 40 dienstjaren. Bedacht dient te worden dat, los van pensioenaspecten, dit zou kunnen leiden tot hogere loonkosten en lagere belastingopbrengsten.

Mede gelet op dit aspect zou, in een systeem waarin meer aansluiting wordt gezocht bij het aantal dienstjaren, ten aanzien van degenen die geen 40 dienstjaren volmaken, afgestapt kunnen worden van het thans mogelijke hogere opbouwpercentage van 2,33%. Wel zou daarbij overwogen kunnen worden in dat geval het maximale opbouwpercentage van 1,75 te verhogen tot bijvoorbeeld 2. De consequentie daarvan zou overigens zijn dat iemand in een werkzaam leven van 20-70 jaar een 100%-eindlooppensioen zou kunnen opbouwen dat netto uitgaat boven het netto loon in de actieve periode.

Naar mijn waarneming is er binnen het huidige 70%-eindloonkader geen fiscaal bezwaar tegen pensioenregelingen waarin aan alle werknemers op dezelfde voet, derhalve in het collectieve kader van de aan een pensioenfonds inherente solidariteit, een keuzemogelijkheid wordt geboden tussen een nabestaandenpensioen en een verhoogd ouderdomspensioen. Hetzelfde geldt, onder dezelfde condities, voor de mogelijkheid om, rond het scharnierpunt van de 65-jarige leeftijd, eerder of later met pensioen te gaan met een navenant lager of hoger pensioen. De wens om eerder met pensioen te gaan is in een wat ander daglicht komen staan doordat veel vut-voorzieningen onder druk staan. Het zal hierdoor in de toekomst lastiger worden een beroep te doen op de vut. Degenen die toch voor hun 65e jaar willen ophouden met werken zullen maatregelen willen treffen om te komen tot een adequate pensioenvoorziening op lagere leeftijd.

Onder het voortgaan op dergelijke wegen komt evenwel snel aan de orde of aan dit alles, zoals hiervoor reeds is aangeduid, vorm zou moeten worden gegeven binnen het beeld van de 70%-norm, hetgeen ertoe zou kunnen leiden dat in een standaardpakket een aanzienlijk lager pensioen zou worden bereikt, of dat in uitzonderlijke gevallen met een hogere norm zou kunnen worden gewerkt.

Na deze inleidende opmerkingen zal ik mijn zienswijze concretiseren aan de hand van de vragen die in het eindverslag over wetsvoorstel Brede Herwaardering II over flexibilisering zijn gesteld. Ik beantwoord deze vragen, mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zowel uit de gezichtshoek van de Pensioen- en spaarfondsenwet als uit die van de Wet op de loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

### **Vragen eindverslag**

Door de leden van de CDA-fractie is de vraag gesteld of het mogelijk is de hoogte van het pensioen volledig af te stemmen op de leeftijd van de werknemer op de ingangsdatum van het pensioen, bij voorbeeld de 62-jarige leeftijd.

In die benadering zou degene die eerder met pensioen gaat een lagere uitkering krijgen dan degene die op een later tijdstip met pensioen gaat. In

feite staat in deze opzet de hoogte van het individuele doelvermogen op 62-jarige leeftijd centraal. Vooropgesteld zij dat onder het huidige fiscale regime een dergelijke opzet in principe mogelijk is indien dit niet leidt tot pensioenuitkeringen die 70% van het laatstgenoten salaris overtreffen. Een dergelijke benadering zou evenwel een ontwikkeling in gang kunnen zetten die ertoe zou kunnen leiden dat iemand die op latere leeftijd met pensioen gaat een pensioenuitkering ontvangt van meer dan 70% van zijn laatstgenoten salaris. Voor wat de hoogte betreft van het pensioen sluit de wettelijke definitie aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen door te stellen dat het pensioen niet mag uitgaan boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen redelijk is. De definitie geeft een maximum aan, waartoe de fiscale faciliteit beperkt blijft. Het uit de wet voortvloeiende maximum voor de pensioenuitkeringen is datgene wat naar maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht, mede in verband met diensttijd en genoten beloning. Door aan te sluiten bij de maatschappelijke opvattingen, worden de ontwikkelingen in de samenleving gevolgd, waarbij vooral grote, collectieve regelingen van belang worden geacht. De huidige maatschappelijke opvattingen brengen, zoals ik al eerder aangaf, naar mijn zienswijze mee dat een ouderdomspensioen van 70% van het eindloon redelijk wordt geacht. Veel pensioenregelingen voorzien immers, bij voldoende dienstjaren, in een dergelijk ouderdomspensioen. Mij zijn geen ontwikkelingen in de samenleving bekend welke pleiten voor een algemene verhoging van dit ambitieniveau. Wel is het denkbaar dat in een opzet waarin meer wordt aangesloten bij het aantal dienstjaren het ouderdomspensioen van de werknemer met meer dan 40 dienstjaren op een hoger ambitieniveau komt.

Een puur rekenkundige werkwijze vanuit de leeftijd van 62 jaar zou kunnen leiden tot de gedachte om de pensioenuitkering op een nog vroegere leeftijd te laten ingaan, bij voorbeeld de door de leden van de PvdA-fractie genoemde 58 jaar. Volgens de huidige maatschappelijke opvattingen dient de ingangsdatum van het pensioen niet eerder te liggen dan bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar. Dit is door de Hoge Raad in zijn arrest van 2 december 1992, BNB 1993/53, uitdrukkelijk uitgesproken. Een eerdere datum pleegt slechts te worden gehanteerd indien sprake is van bijzondere omstandigheden gelegen in de aard van de functie. Bedacht dient te worden dat het bij pensioenuitkeringen gaat om de verzorging van de oude dag. Daarbij is er maatschappelijk gezien eerder een tendens waarneembaar de pensioengerechtigde leeftijd te verhogen dan te verlagen.

Bij flexibilisering van pensioenregelingen denken de leden van de fracties van het CDA en de PvdA aan de keuze van een pensioenregeling met of zonder nabestaandenpensioen. Een pensioenregeling behoeft in principe niet te voorzien in alle mogelijke soorten van uitkering (ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en invaliditeitspensioen). Het is toegestaan de deelnemer zelf een keuze te laten maken, waarbij er geen bezwaar tegen bestaat dat de keuze ook invloed heeft op de hoogte van bepaalde pensioenuitkeringen. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de thans geldende 70%-eindloonnorm.

Bij deze keuze kunnen verschillende argumenten een rol spelen. In de eerste plaats is het mogelijk dat er geen behoefte bestaat aan een nabestaandenpensioen omdat de verschillende partners ieder zelfstandig in hun onderhoud kunnen voorzien. In de tweede plaats is het denkbaar dat de desbetreffende werknemer geen nabestaanden heeft.

Van de mogelijkheid om een keuze te maken wordt thans niet op grote schaal gebruik gemaakt.

Opgemerkt zij overigens dat in regelingen met een nabestaandenpensioen de mogelijkheid van ruil van ouderdomspensioen voor nabestaandenpensioen en omgekeerd, wettelijk verplicht wordt met

ingang van het jaar 2000 als gevolg van het amendement Groenman op wetsvoorstel wijziging PSW (kamerstukken II 1994/94, 23 123, nr. 28).

Een «ruil»-cafetariasyteem ouderdom/nabestaandenpensioen kan er, zoals ik hiervoor al opmerkte, thans niet toe leiden dat iemand een ouderdompensioen van meer dan 70% van zijn laatstgenoten salaris ontvangt. Indien minder stringent wordt vastgehouden aan deze norm ontstaan er mogelijkheden om bij een dergelijk «ruil»-cafetariasyteem tot een hoger ouderdompensioen te komen. Wel dient hierbij bedacht te worden dat dit gepaard zou kunnen gaan met hogere loonkosten en lagere belastingopbrengsten.

Bij een «ruil»-cafetariasyteem lijkt het vanuit de solidariteitsgedachte van collectieve pensioenregelingen passend de keuze eenmalig bij de aanvang van de deelname te laten maken. Daartegenover staat dat het uit een oogpunt van (arbeids)flexibiliteit wenselijk kan zijn tussentijdse wijziging toe te staan, mogelijk zelfs nog op de pensioendatum.

Beide varianten zijn in principe fiscaal toelaatbaar.

De leden van de fractie van de PvdA hebben voorts verschillende vragen gesteld over specifieke flexibiliseringsmogelijkheden.

In de eerste plaats stellen zij enige vragen die verband houden met de ingangsdatum van het ouderdompensioen. Op het ogenblik ligt, gelet op de maatschappelijke opvattingen en de jurisprudentie, de ingangsdatum van pensioen in het algemeen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Lagere leeftijden komen ook voor; de Hoge Raad heeft eind 1992 beslist dat ingang van een ouderdompensioen vanaf de leeftijd van 60 jaar nog acceptabel is. De maatschappelijke opvattingen geven thans nog geen aanleiding om een leeftijdsgrens van jonger dan 60 jaar te accepteren. Er is eerder een tendens waarneembaar om ouderen ook op latere leeftijd aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Vanuit fiscaal oogpunt is er echter geen bezwaar om een leeftijdsgrens van jonger dan 60 jaar te accepteren. Indien de maatschappelijke opvattingen op dit punt zouden wijzigen, zal de fiscaliteit volgen.

Wel is het maatschappelijk aanvaardbaar dat de pensioeningangsdatum later is dan de 65-jarige leeftijd. Op deze wijze wordt tegemoet gekomen aan de wens om mensen langer aan het werk te houden. Voorts kan hiermee worden bewerkstelligd dat de pensioenopbouw over een langere periode kan plaatsvinden, zodat eventuele pensioentekorten uit het verleden zoveel mogelijk kunnen worden aangevuld. Onder het huidige fiscale regime kan dit evenwel niet leiden tot pensioenuitkeringen die 70% van het laatstgenoten salaris overtreffen. In een systeem waarbij meer rekening wordt gehouden met de diensttijd van de werknemer behoeft, zoals eerder in deze brief is uiteengezet, minder stringent vast te worden gehouden aan de 70%-eindloonnorm. Vanuit de PSW bezien zouden er geen bezwaren zijn als het langer doorwerken wel zou leiden tot een pensioen dat hoger ligt dan 70% van het eindloon.

De vraag of het fiscaal toelaatbaar is om bij een pensioeningangsdatum tussen de 60- en de 65-jarige leeftijd lagere pensioenuitkeringen te genieten kan bevestigend worden beantwoord. Dit past in het streven te komen tot flexibele pensionering.

De leden van de PvdA-fractie vragen voorts of het niet veel meer in deze tijd past om op de ingangsdatum van het pensioen de hoogte van de pensioenuitkering voor de komende periode te laten variëren. Daarbij geldt als maatstaf het op de ingangsdatum aanwezige doelvermogen. Als *ingangsdatum* noemen zij de leeftijd van bij voorbeeld 62 jaar. De werknemer zou zelf kunnen bepalen of hij eerder of later met pensioen gaat en daarbij een passende uitkering kunnen kiezen binnen passende marges.

Vanuit een oogpunt van flexibilisering zou er wat voor te zeggen zijn om de hoogte van de pensioenuitkering te laten variëren. Een voorbeeld is

een pensioen dat voorziet in dalende pensioenuitkeringen naarmate de leeftijd vordert. De fiscaliteit zal zich ten opzichte van een tendens in de richting van variërende pensioenuitkeringen in principe volgend opstellen.

Variatie in de hoogte van pensioenuitkeringen zou fiscaal gezien in beginsel mogelijk zijn binnen de fiscale voorwaarde van het maximum van 70% van het laatste salaris. Bij het laten variëren van de hoogte van pensioenuitkeringen kan het evenwel niet zo zijn dat het pensioen op enig moment tot een zo laag niveau daalt dat van een behoorlijke oudedagsvoorziening niet meer kan worden gesproken, dit mede gelet op het veelal hoge kostenniveau op zeer hoge leeftijd.

Met betrekking tot de vraag of een beleggingsregeling mogelijk is waarbij de deelnemer in de pensioenregeling tot op zekere hoogte zelf aangeeft op welke wijze de pensioengelden worden belegd, kan het volgende worden opgemerkt. Het lijkt vanuit fiscaal oogpunt geen bezwaar op te leveren dat de deelnemer aan een pensioenregeling tot op zekere hoogte zelf aangeeft op welke wijze (een deel van) de pensioengelden worden belegd. Vanuit de PSW-wetgeving kan hierover evenwel anders worden gedacht. De PSW strekt er immers toe om de pensioentoezegging te waarborgen. De vraag rijst in hoeverre de toezegging voldoende wordt beschermd in het geval de deelnemer zelf de beleggingen doet.

De vragen naar de mogelijkheid van vrijwillige premiebetaling teneinde extra pensioenrechten op te bouwen, laten zich als volgt beantwoorden. Vrijwillig betaalde pensioenpremies zijn voor de heffing van loonbelasting niet aftrekbaar. Artikel 11, eerste lid, onderdeel i, onder 1°, van de Wet op de loonbelasting 1964 spreekt immers van «verplichte bijdragen». Op grond van de jurisprudentie (BNB 1956/225) is ook sprake van verplichte bijdragen indien de werknemer op grond van de pensioenregeling tot de bijdrage is verplicht in die zin, dat hij zich tot verstrekking van die bijdrage dusdanig tegenover de werkgever heeft verbonden dat hij zich daaraan niet eenzijdig zal kunnen onttrekken. Daarbij is niet van belang of de werknemer vrijwillig tot de desbetreffende regeling is toegetreden. De belastingdienst interpreteert dit arrest zo dat ook vrijwillige betalingen in aftrek kunnen komen, mits het keuzes betreft binnen een door de werkgever geschapen regeling en de bijdragen voorafgaand aan de dotatie worden kenbaar gemaakt en dit schriftelijk wordt vastgelegd. Uiteraard moet wel sprake zijn van een pensioenregeling die voldoet aan de fiscale normen. Met name mag, zoals hiervoor al is uiteengezet, het pensioen niet uitgaan boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen redelijk moet worden geacht, mede in verband met diensttijd en genoten beloning.

De vrijwillige premies kunnen, binnen deze grenzen, naar eigen inzicht worden besteed voor ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen of invaliditeitspensioen. Indien aan deze voorwaarden niet is voldaan, is wellicht in de inkomstenbelasting aftrek als premies voor lijfrente mogelijk.

De vrijwillig betaalde premies kunnen bij vooroverlijden in die zin ten goede komen aan de nabestaanden dat zij kunnen leiden tot een verhoogd nabestaandenpensioen. Premierestitutie is dan niet aanvaardbaar.

Ook is er een vraag gesteld of een (gedeeltelijk) tijdelijk pensioen mogelijk is.

Een van de kenmerken van ouderdomspensioen is dat het een uitkering voor onbepaalde tijd is. Een ouderdomspensioen dat bij voorbeeld met ingang van de 75-jarige leeftijd ophoudt is geen ouderdomspensioen. Een uitzondering bestaat voor het zogeheten «overbruggingspensioen». Dit is

een AOW-vervangend pensioen dat wordt uitgekeerd in de periode voorafgaande aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Daarnaast bestaat de mogelijkheid voor werknemers deel te nemen aan een vut-regeling indien de werkgever hiervoor een voorziening heeft getroffen. In dat geval kan de werknemer tot de pensioengerechtigde leeftijd in aanmerking komen voor een vut-uitkering.

De volgende vraag luidt of een inkomensvervangende uitkering bij ziekte als een invaliditeitspensioen is aan te merken.

Een uitkering bij ziekte ter vervanging van inkomen is ingevolge de PSW niet als pensioen aan te merken. Een pensioen komt tot uitkering bij het wegvallen van inkomsten uit arbeid in een situatie met een zeker duurzaam karakter of bij een bepaalde leeftijd. Bij ziekte hoeft geen sprake te zijn van een duurzaam karakter. Bij invaliditeit kan dit duurzame karakter wel worden verondersteld. De term invaliditeit veronderstelt namelijk dat de desbetreffende persoon door lichamelijke gebreken blijvend, of in elk geval langdurig, geen arbeid zal kunnen verrichten.

Ik merk hierbij op dat aanspraken op inkomensvervangende uitkeringen bij ziekte naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de Ziektewet en op die grond zijn vrijgesteld van de heffing van loonbelasting.

De vraag of het zich laat denken dat een oudere werknemer parttime blijft werken en parttime met pensioen gaat kan in beginsel bevestigend worden beantwoord. Het is naar mijn mening zeer wel denkbaar dat een oudere werknemer in deeltijd blijft werken en voor het overige met pensioen gaat. In dat geval zijn er geen fiscale belemmeringen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het mogelijk is ten behoeve van de pensioenopbouw vrije tijd aan te wenden.

In het kader van flexibilisering is het denkbaar dat ten behoeve van de pensioenopbouw in de actieve periode wordt afgezien van vrije tijd (ATV, vakantiedagen) tegenover verhoging van het pensioen of voor vervroeging van de pensioendatum. De werknemer ziet af van vrije tijd, de werkgever verbetert daartegenover het pensioenrecht.

Uiteraard zal een pensioenregeling in dergelijke mogelijkheden dienen te voorzien en mag de zogenaamde 70%-eindloonnorm niet worden overschreden.

De laatste vraag van deze leden is of een beschikbaar premiesysteem moet worden toegestaan. Bij een beschikbaar premiesysteem is het pensioen uitsluitend afhankelijk van de opbrengst van de beschikbaar gestelde premies. In een dergelijk stelsel staat vooraf de hoogte van de uiteindelijke pensioenuitkeringen niet vast. In verband hiermee is het vaak lastig vast te stellen of een dergelijke regeling, vanuit fiscaal oogpunt binnen de thans gestelde voorwaarde terzake van 70% eindloon, al dan niet kwalificeert als erkende pensioenregeling. Bij een dergelijk systeem in zijn zuivere vorm is overigens van een vorm van solidariteit in het geheel geen sprake meer. Hieraan kan nog worden toegevoegd dat, indien over de gehele linie zou worden overgegaan op een zuiver beschikbaar premiesysteem, het onderscheid tussen pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen aanzienlijk zou vervagen.

### **Tot slot**

De wettelijke pensioendefinitie in de loonbelasting zoekt aansluiting bij de maatschappelijke ontwikkelingen. In het kader van verdergaande flexibilisering kan de belastingheffing heel ver meegaan met de ontwikkelingen van de maatschappelijke opvattingen. De huidige pensioendefinitie biedt hiertoe immers de ruimte.



Een geheel andere vraag is of deze ruime definitie, die aansluit bij de maatschappelijke opvattingen, er niet toe leidt dat voor de belastingheffing te veel faciliteiten worden verleend. Naarmate de flexibilisering in de praktijk voortschrijdt kan het volgende karakter van de belastingheffing tot grote budgettaire consequenties leiden welke op voorhand niet zijn te overzien. In zoverre kan er in de belastingheffing een spanning ontstaan tussen enerzijds de wens om mee te gaan op het pad van de ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering en anderzijds de noodzaak om een dam op te werpen tegen de budgettaire risico's die daarmee samenhangen. Dit zou kunnen nopen tot fiscale beperkingen. Daarbij kan onder meer gedacht worden aan een maximum naast de salaris/diensttijdnorm of aan striktere stelsels dan het eindloonsysteem, zoals het middelloonsysteem. In een middelloonstelsel wordt het te bereiken ouderdomspensioen niet gekoppeld aan het laatste salaris van de deelnemer maar aan het gemiddelde loonniveau gedurende de opbouwperiode.

Uit het vorenstaande moge blijken dat ik vooralsnog geen aanleiding zie tot beperkingen op het terrein van de fiscale pensioendefinitie. Een en ander is echter afhankelijk van hetgeen de maatschappelijke ontwikkelingen meebrengen. Deze maatschappelijke ontwikkelingen zal ik scherp blijven volgen.

De Staatssecretaris van Financiën,  
M. J. J. van Amelsvoort