

Dossier arbeidsvoorwaarden

Toelichting wijzigingen pensioenregeling in 2015

januari 2015

U vindt hieronder meer informatie over de wijziging in het [Pensioenreglement per 1 januari 2015](#) en de gevolgen van de verhoging van de pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar.

De aanpassingen zijn nodig om binnen de fiscale kaders ten behoeve van de deelnemers maximaal toegestaan pensioen op te bouwen. Het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) heeft al eerder in 2014 hierover gecommuniceerd dat deze aanpassingen eraan kwamen. Ook op de pensioendagen van het POB voor leden van de VOB in mei is dit uitvoerig toegelicht.

Meer pensioenfondsen, zoals het ABP, hebben de pensioenrichtleeftijd in een keer verhoogd naar 67 jaar om zo in samenhang met het maximale opbouwpercentage binnen de fiscale kaders een zo goed mogelijk pensioen op te bouwen.

Wijziging pensioenregeling 2015

De pensioenregeling wijzigt per 1 januari 2015, als gevolg van wettelijke wijzigingen die pensioenen betreffen.

Pensioenrichtleeftijd naar 67

De pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd naar 67 jaar. Dat betekent dat deelnemers twee jaar langer pensioen opbouwen. De periode dat een deelnemer pensioen ontvangt, start twee jaar later. De eerder opgebouwde pensioenaanspraken worden omgerekend naar een pensioenleeftijd van 67 jaar. In het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) dat elke deelnemer in 2015 van het POB ontvangt, is te zien wat dat in individuele gevallen betekent. Natuurlijk blijft het pensioenreglement de mogelijkheid bieden om eerder met pensioen te gaan. Die keuze is aan de individuele deelnemer. De startdatum van het pensioen kan zo blijven aansluiten bij de overige oudedagsvoorzieningen (AOW en/of eventuele aanvullende individuele voorzieningen).

Gewijzigde pensioenopbouw en pensioenpremie

De verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar leidt ook tot [wijziging](#) van het opbouwpercentage dat fiscaal gezien maximaal is toegestaan.

De pensioenpremie bedraagt in 2015 19,5%.

Maximaal pensioengevend salaris op € 100.000

Werknemers die meer verdienen dan € 100.000, kunnen vanaf 1-1-2015 boven dat bedrag geen pensioen meer opbouwen. Dit is wettelijk bepaald. (zie ook verderop onder 'aanvullende maatregelen')

Beëindiging VPL-overgangsregeling in 2015

Hierover heeft de VOB u [geïnformeerd](#) op 22 december 2014.

Vanaf 1 januari is daarmee ook de premie voor deze regeling van 2% komen te vervallen.

Toelichting verhoging pensioenrichtleeftijd van 65 naar 67 jaar

Belangrijk om te weten is:

- door de wijziging van de pensioenrichtleeftijd gaan de rechten die een deelnemer in het verleden heeft opgebouwd niet verloren;
- de deelnemer behoudt de mogelijkheid het pensioen eerder te laten ingaan, bijvoorbeeld aan het begin van de maand waarin hij AOW krijgt of aan het begin van de maand erna.

Er blijkt verwarring te zijn over het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde (AOW-)leeftijd in relatie tot de verhoging van de pensioenrichtleeftijd.

Allereerst is daarbij van belang onderscheid te maken tussen *pensioenrichtleeftijd* en *pensioengerechtigde leeftijd of AOW-gerechtigde leeftijd*:

- Volgens artikel 70, [lid 1 onder f](#) van de cao OB eindigt de arbeidsovereenkomst indien de werknemer de *pensioengerechtigde* leeftijd bereikt en wel met ingang van de dag waarop hij aanspraak krijgt op een AOW-uitkering.
- Per 1 januari 2015 is de *pensioenrichtleeftijd* verhoogd van 65 naar 67 jaar. Dit betekent dat de pensioenen vanaf 1 januari 2015 worden berekend ingaande op de leeftijd van 67 jaar. Dit heeft tot gevolg dat maximaal fiscaal toegestaan pensioen kan worden opgebouwd.

Pensioengerechtigde leeftijd = AOW-leeftijd

De *pensioengerechtigde* leeftijd is de leeftijd waarop iemand aanspraak krijgt op AOW. We gebruiken hierna steeds de term AOW-leeftijd.

Zoals bekend schuift de AOW-leeftijd elk jaar met enkele maanden op tot deze in 2021 uitkomt op 67 jaar. De leeftijd waarop het dienstverband eindigt, schuift dus gelijk met de AOW-leeftijd mee op. Het is de intentie van cao-partijen deze bepaling ook na 15 juni 2015 in een nieuwe cao ongewijzigd te laten.

Pensioenrichtleeftijd verhoogd

Toen de pensioenrichtleeftijd nog 65 was, ging het aanvullend ouderdomspensioen in principe in op de eerste van de maand waarin de deelnemer 65 werd.

Deelnemers konden het POB vragen hun aanvullend ouderdomspensioen uit te stellen, zodat het vrijwel tegelijk met de AOW in zou gaan.

AOW gaat in op de verjaardag van betrokkene, het aanvullend ouderdomspensioen altijd op de eerste van de maand, dus afhankelijk van de verjaardag kan men kiezen voor dezelfde maand of de maand erna.

Nu de pensioenrichtleeftijd is verhoogd naar 67 kunnen deelnemers het POB vragen hun ouderdomspensioen te vervroegen, zodat het ook nu weer vrijwel gelijk met hun AOW ingaat. Deelnemers van het POB die op korte termijn de AOW-leeftijd bereiken (65 en 3 maanden), hebben hierover persoonlijk een brief ontvangen van het POB.

Het POB heeft ervoor gekozen om de pensioenrichtleeftijd in een keer te verhogen van 65 naar 67, omdat de wijziging een enorme ingrijpende administratieve operatie is.

Zou de pensioenrichtleeftijd in dezelfde stappen zijn verhoogd parallel aan de verhoging van de AOW-leeftijd dan zou dit iedere keer opnieuw een hele kostbare ombouwoperatie betekenen voor het POB. Ook andere pensioenfondsen handelen op deze manier. Eenvoudiger was daarom ervoor te kiezen op verzoek van deelnemers in individuele gevallen het aanvullend ouderdomspensioen te laten vervroegen naar de AOW-leeftijd.

Doorwerken na de AOW-leeftijd

Besluiten beide partijen de arbeidsovereenkomst toch voort te zetten na het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd, dan heeft dat op dit moment nogal wat consequenties. Er is een wet in voorbereiding die het aantrekkelijker moet maken om na de AOW-leeftijd door te werken (Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

De consequenties op dit moment:

- Er hoeven geen premies werknemersverzekeringen (WW, ZW, WAO, WIA en AOW) meer te worden afgedragen. De werknemer is ook niet verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.
- De werknemer moet wel loonbelasting blijven betalen.
- Werkgever en werknemer betalen pensioenpremie tot de werknemer de leeftijd van 67 jaar bereikt.
- Een, na het bereiken van de AOW-leeftijd, voortgezette arbeidsovereenkomst moet worden opgezegd, ook als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet. En onbepaalde tijd is in die situatie ook echt onbepaalde tijd!
- Bij ziekte moet de werkgever twee jaar het loon door betalen. De meeste verzuimverzekeringen keren niet uit voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt.
- Alle overige bepalingen in het Burgerlijk Wetboek over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden, ontslag, werken in deeltijd of flexibel werken gelden ook voor deze groep werknemers.

Aanvullende maatregelen

Voor de mogelijkheden om individuele maatregelen te treffen voor het bedrag boven €100.000 kan contact worden opgenomen met de vaste verzekeringsmakelaar van de VOB, [Concordia de Keizer](#).