



Internationale dienstverlening

2
HOOFDSTUK

Internationale dienstverlening

De Ombudsdienst Pensioenen ontvangt traditiegetrouw elk jaar meerdere klachten van toekomstig gepensioneerden die niet enkel een loopbaan in België hebben doch ook in het buitenland en hierdoor moeite ondervinden om een totaaloverzicht van hun pensioensituatie te krijgen.

Meestal stelt de Ombudsman Pensioenen vast dat de Belgische pensioendiensten hun werk correct en goed gedaan hebben. Een kerntaak van de Ombudsman Pensioenen is het vertrouwen van de gepensioneerde in de pensioendiensten te herstellen wanneer dit geschonden is of dreigt geschonden te worden. Door een gemotiveerde bevestiging te geven dat de pensioendiensten hun werk goed hebben gedaan tracht de Ombudsdienst Pensioenen dit doel te bereiken. Bij dossiers met een internationale tewerkstelling is het vaak de toekomstige gepensioneerde die moeite heeft om een totaaloverzicht van zijn pensioensituatie te krijgen en daardoor mogelijkerwijze een beslissing treft waarvan hij later spijt heeft.

In een eerste dossier heeft een dame 11 jaar geleden aan de FPD gevraagd wat haar vroegst mogelijke pensioendatum in België was. Volgens de destijds vigerende wetgeving kon zij op de leeftijd van 60 jaar met pensioen gaan. Dit werd haar dan ook zo meegedeeld door de FPD. Hiermee rekening houdend neemt ze haar Oostenrijks pensioen op de leeftijd van 60 jaar op. Wanneer ze echter haar Belgische pensioen aanvraagt om op de leeftijd van 60 jaar te gaan blijkt dat ze niet met pensioen kan gaan. Ze voldoet niet meer aan de voorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan. De reden hiervoor is dat er een pensioenhervorming in België heeft plaats gevonden waardoor de voorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan verstrengd zijn. De Ombudsman Pensioenen stelt vast dat de FPD terecht haar pensioen in België geweigerd heeft op de leeftijd van 60 jaar.

De tip van de Ombudsman Pensioenen aan de toekomstig gepensioneerden is dan ook: informeer bij het naderen van de vermoede pensioenleeftijd bij een tewerkstelling in verschillende landen bij de verschillende pensioendiensten en fiscale overheidsdiensten alvorens met pensioen te gaan.

Wel stelt de Ombudsman vast dat een aantal toekomstig gepensioneerden moeite hebben om te weten te komen vanaf welke ingangsdatum het totaal pensioenbedrag zal volstaan om te voorzien in hun levensonderhoud. Op welke datum kan zo iemand aanspraak maken op de uitkering van al zijn pensioenen (wettelijk en aanvullend)? Wat is de pensioenleeftijd per land, per pensioen? Ze krijgen de informatie gefragmenteerd per pensioen en per land. Wie daarenboven digitaal minder onderlegd is, ondervindt nog meer problemen. Om hieraan tegemoet te komen organiseert de FPD op regelmatige basis zitdagen samen met de Franse, Duitse en Nederlandse pensioeninstelling in de kantoren van de FPD. Teneinde te vermijden dat (toekomstig) gepensioneerde zelfstandigen niet uit de boot zouden vallen heeft de Ombudsdienst Pensioenen aan het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen der zelfstandigen (RSVZ) gesuggereerd ook aan deze zitdagen te participeren. Het RSVZ meldde aan de Ombudsman Pensioenen te onderzoeken of het mogelijk is deel te nemen aan de zitdagen via beeldbellen.

Verder stelt de Ombudsman Pensioenen vast dat de nationale wetgeving op het gebied van sociale zekerheid van verschillende landen soms niet bij elkaar aansluit daar er geen harmonisatie is. Deze discrepanties maken dat in uitzonderingssituaties een (toekomstig) gepensioneerde verstoken blijft van de nodige bescherming in de sociale zekerheid.

Zo stelde de Ombudsman Pensioenen vast dat er een probleem van bescherming in de sociale zekerheid is voor wie in Frankrijk kort tewerkgesteld was doch geconfronteerd wordt met een vermindering van twee derde van het vermogen om arbeid te verrichten waardoor het recht op een Frans invaliditeitspensioen werd geopend. Doch op 62-jarige leeftijd wordt het Frans invaliditeitspensioen omgezet naar het Franse rustpensioen op basis van deze korte tewerkstelling. Wanneer deze gepensioneerde op dat moment in

België nog geen aanspraak kan maken op een vervroegd pensioen -wat in dergelijke gevallen vaak zo is en nog versterkt wordt doordat de jaren dat betrokkene een invaliditeitspensioen in Frankrijk genoot overeenkomstig de Belgische wetgeving niet in aanmerking genomen worden voor de loopbaanvoorwaarde om een vervroegd pensioen te bekomen- moet deze rondkomen met een klein Frans pensioen. De Ombudsman Pensioenen roept op deze hiaten te dichten.

Vroegst mogelijke pensioendatum werd veranderd ingevolge wetwijziging in België: op 60 jaar wel met pensioen in Oostenrijk, doch niet meer in België

DOSSIER 37423

De feiten

Mevrouw De Bruyn vroeg 11 jaar geleden naar haar vroegst mogelijke pensioendatum in België. De FPD deelde haar mee dat zij vanaf haar 60^{ste} met pensioen zou kunnen gaan.

Op haar 60^{ste} vraagt mevrouw De Bruyn haar pensioen in Oostenrijk en in België aan. Zij bekomt haar Oostenrijks pensioen maar de FPD weigert het Belgische rustpensioen.

Bedenkingen

Bij het bepalen van de loopbaanvoorwaarde wordt er rekening gehouden met volgende jaren:

- de gewerkte jaren in een Belgisch wettelijk pensioenstelsel (zelfstandige, werknemer, ambtenaar, politiek mandataris, overzeese sociale zekerheid), bij een instelling van de Europese Unie, in een land van de Europese Economische Ruimte en Zwitserland of in een land waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten.
- bepaalde niet-gewerkte perioden (gelijkgestelde perioden) zoals ziekte, werkloosheid, gemotiveerd tijdskrediet voor werknemers, ... Dit op voorwaarde dat gedurende deze periode de door de wet voorziene sociale uitkeringen werden genoten.
- de periode van stopzetting van een beroepsactiviteit om een kind van minder dan 6 jaar op te voeden als er geen enkele vorm van gelijkstelling is. Maximum 3 jaren tellen mee als u voor deze periode kinderbijslag hebt ontvangen en deze onderbreking maximum 5 jaren geduurd heeft en daarenboven de hervatte beroepsactiviteit minstens 1 jaar duurt en recht geeft op een pensioen.

Er wordt echter enkel en alleen rekening gehouden met de kalenderjaren die minstens gelijk zijn aan 1/3 van een voltijds arbeidsregime (jaren van minstens 104 gewerkte of gelijkgestelde voltijdse dagen).

De loopbaanvoorwaarde ziet er sedert 2019 als volgt uit:

Minimumleeftijd en bijhorende loopbaanduur op de datum waarop u vervroegd met pensioen wilt gaan

60 jaar en 44 loopbaanjaren
61 jaar en 43 loopbaanjaren
62 jaar en 43 loopbaanjaren
63 jaar en 42 loopbaanjaren

Op de door mevrouw De Bruyn gevraagde ingangsdatum (1 oktober 2022) is zij 60 jaar oud en moet zij dus 44 loopbaanjaren bewijzen teneinde aanspraak te kunnen maken op een vervroegd pensioen.

Zij bewijst op deze datum echter slechts 40 geldige loopbaanjaren (de jaren 1980 tot en met 2006 in België en de jaren 2010 tot en met 2022 in Oostenrijk). Hierdoor voldoet haar beroepsloopbaan niet aan de wettelijke voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een vervroegd Belgisch pensioen op 60-jarige leeftijd.

De echtgenoot van mevrouw De Bruyn ontvangt een gezinspensioen in België. Hierop wordt haar Oostenrijks pensioen in mindering gebracht.

Conclusie

Wij stellen vast dat de beslissing van de Federale Pensioendienst van 21 oktober 2022 waarbij het vervroegd Belgisch rustpensioen werd geweigerd in overeenstemming is met alle wettelijke en reglementaire bepalingen.

De wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen is in Oostenrijk 60 jaar.

Wie in verschillende landen van de Europese Unie gewerkt heeft ontvangt in elk land een pensioen overeenkomstig de nationale pensioenwetgeving van dat land.

Binnen de Europese Unie bestaat geen Europese pensioenleeftijd. Dit impliceert dat het moment waarop iemand die in verschillende landen van de Europese Unie gewerkt heeft zijn volledig pensioenbedrag kan krijgen bepaald wordt door het land met de laatste vroegst mogelijke pensioendatum.

Het is dus niet eenvoudig een totaalbeeld te krijgen van de wettelijke en aanvullende pensioenen inclusief de belastingen en sociale inhoudingen op deze pensioenen wanneer men in meerdere landen gewerkt heeft of te bepalen wanneer de levensstandaard bereikt wordt die door de gepensioneerde als voldoende wordt beschouwd.

In verschillende Europese landen hebben pensioenhervormingen plaats gevonden. Het is dus van belang dat de toekomstige gepensioneerde zich informeert in de verschillende landen waar de tewerkstelling heeft plaats gevonden alvorens definitieve beslissingen inzake het einde van de loopbaan te nemen. Ook hervormingen op het vlak van fiscaliteit en sociale inhoudingen kunnen hun impact hebben op het totale pensioenbedrag.

TIP: Informeer bij het naderen van de vermoede pensioenleeftijd bij een tewerkstelling in verschillende landen bij de verschillende pensioendiensten alvorens met pensioen te gaan.

Gezamenlijke informatiezittingen met de pensioendiensten van de buurlanden teneinde tegemoet te komen aan de nood tot informatieverstrekking om te komen tot een totaaloverzicht van de pensioensituatie over de grenzen heen.

De Ombudsdienst Pensioenen ontvangt elk jaar meerdere klachten van toekomstig gepensioneerden die niet enkel een loopbaan in België hadden doch ook in het buitenland en hierdoor moeite ondervinden om een totaaloverzicht van hun pensioensituatie te krijgen. Wie in verschillende landen van de Europese Unie gewerkt heeft ontvangt in elk land een pensioen overeenkomstig de nationale pensioenwetgeving van dat land.

Binnen de Europese Unie bestaat geen Europese pensioenleeftijd. Dit impliceert dat het moment waarop iemand die in verschillende lidstaten van de Europese Unie gewerkt heeft zijn volledig pensioenbedrag kan krijgen bepaald wordt door het land met de hoogste vroegst mogelijke pensioenleeftijd.

Voeg daar nog aan toe dat in verschillende Europese landen de laatste jaren pensioenhervormingen hebben plaats gevonden. Het is dus van belang om zich te informeren in de verschillende landen waar men een tewerkstelling heeft bewezen alvorens definitieve beslissingen inzake het einde van de loopbaan te nemen.

Komt daarbij dat wie één dag meer of minder gewerkt heeft soms aanspraak kan maken op totaal verschillende pensioenrechten. Veel burgers zijn zich hiervan niet bewust.

Voeg daar eveneens aan toe dat de pensioenwetgeving in België met de tijd complexer is geworden.

Wie daarenboven digitaal minder onderlegd is, ondervindt nog meer problemen daar de pensioendiensten het digital by default-principe hanteren. Zonder expliciet te vragen blijven gepensioneerden die digitaal niet meekunnen verstoken van informatie.

Ook hervormingen op het vlak van fiscaliteit en sociale inhoudingen kunnen hun impact hebben op het totale pensioenbedrag. Ook daar dient de toekomstig gepensioneerde zich goed over te informeren.

Zo wenst een toekomstig gepensioneerde immers te weten of het totaal pensioenbedrag zal volstaan om te voorzien in zijn levensonderhoud. Op welke datum kan zo iemand aanspraak maken op de uitkering van al zijn pensioenen (wettelijk en aanvullend)? Wat is de pensioenleeftijd per land, per pensioen? Vaak bekomen de betrokkenen met moeite de informatie gefragmenteerd per pensioen en per land.

Door de toegenomen internationalisering, mobiliteit en tewerkstelling over de grenzen heen neemt ook het aantal toekomstig gepensioneerden dat behoefte heeft aan pensioeninformatie uit meerdere landen toe.

Om hieraan tegemoet te komen organiseert de FPD op regelmatige basis zitdagen samen met de Franse, Duitse en Nederlandse pensioeninstelling (Sociale Verzekeringsbank) in de kantoren van de FPD.

Wat betreft Nederland werkt de FPD samen met het Bureau voor Belgische Zaken. Deze afdeling van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) is een kenniscentrum op het domein van “integrale sociale zekerheid” tussen Nederland en België. Zo organiseert het Bureau voor Belgische zaken spreekuren waar burgers terecht kunnen met vragen en advies op maat gelinkt aan hun “pensioenering”: gaande van pensioenvragen, vragen over belastingheffing, ziekteverzekering als gepensioneerde, ... Ook de belastingdiensten van zowel Nederland als België zijn bij dit project betrokken. Een aantal van de spreekuren vindt plaats bij en verloopt in samenwerking met de Federale Pensioendienst. De FPD verstrekt daar aan burgers die vragen hebben over de berekening en betaling van hun werknemers- of ambtenarenpensioen informatie. Zo vinden er onder andere spreekuren plaats bij de FPD in Antwerpen en Turnhout. De FPD bevestigde aan de Ombudsman dat deze samenwerking succesvol is.

In 2022 deed de Ombudsdienst Pensioenen aan het RSVZ, die bevoegd is voor de berekening van de pensioenen voor zelfstandigen, de suggestie om ook deel te nemen aan deze gezamenlijke informatiezittingen met de buurlanden zodat ook toekomstig gepensioneerden met een Belgische loopbaan als zelfstandige, doch tevens met een loopbaan in een buurland van deze integrale dienstverlening gebruik konden maken. Aanleiding van deze vraag aan het RSVZ was een klacht van een toekomstig gepensioneerd, woonachtig in de Belgische enclavegemeente Baarle-Hertog, met een activiteit als zelfstandige in België (dossier 33883).

Deze man had immers op een zitdag van het RSVZ in Turnhout gevraagd vanaf wanneer hij in België met pensioen kon gaan. De medewerker van het RSVZ had hem gemeld dat dit kon vanaf de wettelijke pensioenleeftijd, in casu 66 jaar, daar betrokkene geen voldoende lange loopbaan kon bewijzen. Enkel zijn Belgische loopbaan als zelfstandige zou volgens de medewerker van het RSVZ in aanmerking komen om na te gaan of betrokkene voldoende jaren had om vervroegd met pensioen te gaan. De medewerker van het RSVZ had betrokkene gemeld dat hij in Nederland geen verzekeringstijdvakken had die in België in aanmerking genomen worden om te kijken of hij in België vervroegd met pensioen zou mogen gaan. De medewerker had immers door gebrek aan kennis van de Nederlandse AOW-wetgeving foutief gemeld dat in Nederland als algemeen principe geldt dat pensioenrechten worden toegekend op basis van een tewerkstelling in Nederland. Doch het AOW wordt in principe op basis van woonst toegekend. Hierdoor werd aan de betrokkene gemeld dat zijn vroegst mogelijke pensioendatum 1 augustus 2027 was.

Betrokkene woonde van 25 juli 1978 tot en met 30 september 1986 in het Nederlandse deel van het dorp, zijnde Baarle Nassau. Gedurende deze periode was de klager dan ook gelet op het feit dat hij gedurende deze periode geen beroepsactiviteit had uitgeoefend verzekerd voor de AOW. Deze periode wordt in aanmerking genomen om te kijken of betrokkene voldoende jaren heeft om vervroegd met pensioen te gaan in België.

Na bemiddeling door de Ombudsman Pensioenen werd de verzekeringsperiode van 25 juli 1978 tot en met 30 september 1986 in Nederland in aanmerking genomen om te kijken of er volgens de Belgische wetgeving voldoende jaren zijn om in België vervroegd met pensioen te gaan. Zijn vroegst mogelijke pensioendatum werd gecorrigeerd. Deze werd vervroegd naar 1 augustus 2021, zijnde 6 jaar vroeger.

Betrokkene nam na bemiddeling door de Ombudsdienst Pensioenen zijn pensioen op vanaf 1 juli 2022 daar hij dan ook onbeperkt mocht bijverdienen. Indien de fout niet door de bemiddeling van de Ombudsdienst Pensioenen zou rechtgezet geweest zijn en betrokkene derhalve pas zijn pensioen zou opgenomen hebben op 1 augustus 2027 zou hij geschat zo’n 85.000 euro misgelopen zijn.

Indien op een zitdag zowel een medewerker van het RSVZ als een medewerker van de SVB aanwezig waren geweest had dit zich niet voorgedaan. Vandaar ook de suggestie van de Ombudsdienst Pensioenen aan het RSVZ aan de gezamenlijke zitdagen met de SVB deel te nemen.

Ook in de aanbeveling van 18 juni 2022 van het Beneluxparlement betreffende grensoverschrijdende pensioenen werd aan de regeringen gevraagd zitdagen van buitenlandse pensioenen op regelmatige basis te organiseren.

De Commissie Sociale Zaken, Volksgezondheid, Onderwijs en Sport van het Beneluxparlement vroeg op 1 juli 2024 aan verschillende ombudsdiensten, waaronder de Ombudsdienst Pensioenen of er aangaande internationale dienstverlening reeds aanbevelingen of suggesties werden gedaan die nog dienden opgelost te worden. Tijdens de vergadering van de Commissie Sociale Zaken, Volksgezondheid, Onderwijs en Sport van het Benelux Parlement van 28 juni 2024 was immers de knelpuntbrief van de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank¹ van 20 mei 2024 die gericht was aan de Nederlandse Staten-Generaal, bestaande uit de Eerste en Tweede kamer aan bod gekomen. In deze knelpuntbrief werd aandacht gevraagd voor de toenemende druk op de internationale dienstverlening en de nadelige gevolgen daarvan voor de burger. Een aantal knelpunten werd geformuleerd.

Zo vermeldde de knelpuntbrief als één van de werkzaamheden van de SVB als internationale dienstverlener het informeren en faciliteren van de burgers zodat zij in binnen- en buitenland krijgen waar ze recht op hebben.

De vraag van het Beneluxparlement was voor de Ombudsdienst Pensioenen de ideale gelegenheid om de suggestie aan het RSVZ om deel te nemen aan de gezamenlijke zitdagen met de pensioendiensten uit de buurlanden opnieuw onder de aandacht van het RSVZ te brengen. Het RSVZ meldde aan de Ombudsman Pensioenen te onderzoeken of het mogelijk is deel te nemen aan de zitdagen via beeldbellen.

TIP: Informeer bij het naderen van de vermoedde pensioenleeftijd bij een tewerkstelling in verschillende landen bij de verschillende pensioendiensten alvorens met pensioen te gaan

Oproep om hiaten in de bescherming op vlak van sociale zekerheid² tussen de nationale wetgeving van verschillende landen die niet bij elkaar aansluiten te dichten

DOSSIER 37309 - 37807

De feiten

De heer Capiou woonde en werkte de laatste jaren van zijn loopbaan in Frankrijk. Hij heeft zijn tewerkstelling in Frankrijk in april 2020 moeten stopzetten. Hij verkreeg in Frankrijk het statuut van RQTH³ (lees gehandicapte) en ontving een invaliditeitspensioen. Dit Franse invaliditeitspensioen werd op 62-jarige leeftijd (1 mei 2024) ambtshalve omgezet in een Frans rustpensioen. Dit rustpensioen dat door de CARSAT uitbetaald wordt bedraagt 626 euro bruto per maand.

Volgens de raming van de Federale Pensioendienst zal hij evenwel pas op de Belgische wettelijke pensioenleeftijd (66 jaar of vanaf 1 mei 2028) zijn pensioen kunnen opnemen.

De heer Capiou klaagde hiervoor al eerder bij de Federale Pensioendienst en hij ontving ter zake op 22 september 2022 een antwoord van de klachtendienst van de FPD waarin hem meegedeeld werd dat zijn loopbaan slechts 37 jaren omvat die voldoen aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen, zijnde de jaren 1982 tot 2012 en 2016 tot 2020. Dit maakt dat hij zijn Belgisch pensioen pas op de wettelijke pensioenleeftijd (voor hem is dit 66 jaar) zal kunnen opnemen.

¹ De Sociale Verzekeringsbank voert in Nederland verschillende wetten en regelingen betreffende de sociale zekerheid uit. Hiertoe behoort de AOW, de algemene ouderdomswet (het Nederlands basispensioen).

² In België is het pensioen betrokken waardoor de Ombudsdienst Pensioenen bevoegd is

³ Reconnaissance de travailleur handicapé

Bijkomend stelt hij ook vast dat de FPD de jaren 2013 tot 2015 niet in aanmerking neemt. Hij geeft ter verdediging aan dat hij deze jaren wel degelijk een tewerkstelling had in Frankrijk, doch dat deze jaren in Frankrijk (en dus ook in België) niet in aanmerking genomen werden omdat zijn zakencijfers tijdens deze periode te laag waren.

Zoals het er naar uit ziet zal de heer Capiou een periode van 4 jaar moeten overbruggen met een maandelijks geraamd Frans pensioen van 626 euro. Hij maakt zich daar heel wat zorgen over.

Hij vraagt aan de Ombudsdienst Pensioenen of dit allemaal wel correct is.

Bedenkingen

De wettelijke pensioenleeftijd in België is momenteel 65 jaar. Vanaf 2025 wordt de pensioenleeftijd 66 jaar en gaat naar 67 jaar vanaf 2030.

Om in België vervroegd met pensioen te gaan dient men een voldoende lange loopbaan te bewijzen. Zo kan er in België nog voorafgaand aan de wettelijke pensioenleeftijd een vervroegd pensioen toegekend worden wanneer de volgende voorwaarden voldaan zijn:

**Minimumleeftijd en bijhorende loopbaanduur op de datum
waarop het vervroegd pensioen kan opgenomen worden**

60 jaar met als voorwaarde 44 loopbaanjaren

61, 62 jaar met als voorwaarde 43 loopbaanjaren

Vanaf 63 jaar en 42 loopbaanjaren

De loopbaan van de heer Capiou die door de Belgische Federale Pensioendienst in aanmerking genomen wordt is niet voldoende lang om op 62 jaar met pensioen te kunnen gaan.

Bij het bepalen van de loopbaanvoorwaarde wordt er rekening gehouden met volgende jaren:

- de gewerkte jaren in een Belgisch wettelijk pensioenstelsel (zelfstandige, werknemer, ambtenaar, politiek mandataris, overzeese sociale zekerheid), bij een instelling van de Europese Unie, in een land van de Europese Economische Ruimte en Zwitserland of in een land waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten
- bepaalde niet-gewerkte perioden (gelijkgestelde perioden) zoals ziekte, werkloosheid, gemotiveerd tijdskrediet voor werknemers,... Dit op voorwaarde dat gedurende deze periode de door de wet voorziene sociale uitkeringen werden genoten.
- de periode van stopzetting van een beroepsactiviteit om een kind van minder dan 6 jaar op te voeden als er geen enkele vorm van gelijkstelling is. Maximum 3 jaren tellen mee als voor deze periode kinderbijslag werd ontvangen en deze onderbreking maximum 5 jaren geduurd heeft en daarenboven de hervatte beroepsactiviteit minstens 1 jaar duurt en recht geeft op een pensioen.

Er wordt echter enkel en alleen rekening gehouden met de kalenderjaren die minstens gelijk zijn aan 1/3 van een voltijds arbeidsregime (jaren van minstens 104 gewerkte of gelijkgestelde voltijdse dagen).

De FPD neemt de jaren 2013 tot 2015 niet in aanmerking daar op basis van de gegevens overgemaakt door de Franse pensioendienst hieraan niet voldaan is. Betrokkene meldt echter dat hij gedurende deze jaren wel degelijk een tewerkstelling had in Frankrijk van minstens 104 dagen per jaar, doch dat de Franse pensioendienst de periode van tewerkstelling verminderd heeft daar zijn inkomsten te laag zouden geweest zijn.

Voor de toekenning, de bepaling van de vroegst mogelijke ingangsdatum en de berekening van het Belgisch pensioen baseert de FPD zich op het totaal van de Belgische pensioenloopbaan *en de door Frankrijk meegedeelde Franse pensioenloopbaan*.

De Belgische wetgeving over de in aanmerking te nemen beroepsloopbaan in een ander Europees land voor de bepaling van de vroegst mogelijk pensioendatum is terug te vinden in artikel 4, § 2, eerste lid van het KB van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen en luidt als volgt: *“De mogelijkheid om overeenkomstig paragraaf 1 een vervroegd*

rustpensioen te bekomen is onderworpen aan de voorwaarde dat de belanghebbende een loopbaan bewijst van een bepaald aantal kalenderjaren waarvoor pensioenrechten kunnen worden geopend krachtens dit besluit, de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn, het koninklijk besluit nr. 50, een Belgische regeling voor arbeiders, bedienden, mijnwerkers, zeevarenden of zelfstandigen, een Belgische regeling toepasselijk op het personeel van de overheidsdiensten of van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, iedere andere Belgische wettelijke regeling of iedere buitenlandse regeling waarop de bepalingen van de Europese verordeningen of van internationale overeenkomsten waar België door gebonden is en die betrekking hebben op de sociale zekerheid, van toepassing is.”

Daarnaast is er artikel 6 van de Verordening 883/2004 dat stelt: “Tenzij in deze verordening anders bepaald, houdt het bevoegde orgaan van een lidstaat waarvan de wetgeving: het verkrijgen, het behoud, de duur of het herstel van het recht op prestaties, de toepassing van een wetgeving, of de toegang tot of de ontheffing van de verplichte, vrijwillig voortgezette of vrijwillige verzekering, afhankelijk stelt van de vervulling van tijdvakken van verzekering, van werkzaamheden in loondienst, van werkzaamheden anders dan in loondienst of van wonen, voor zover nodig, rekening met de overeenkomstig de wetgeving van een andere lidstaat vervulde tijdvakken van verzekering, van werkzaamheden in loondienst, van werkzaamheden anders dan in loondienst of van wonen, alsof die tijdvakken overeenkomstig de door dat orgaan toegepaste wetgeving zijn vervuld.”

Zich hierop baserend neemt de FPD de loopbaangegevens over zoals deze door Frankrijk meegedeeld worden.

Dit wordt trouwens bevestigd in punt 4 van het besluit nr. H6 van 16 december 2010 van de Administratieve Commissie van de EU betreffende de toepassing van bepaalde beginselen inzake de samentelling van tijdvakken ingevolge artikel 6 van Verordening (EG) nr. 883/2004. Wij citeren letterlijk: “Het is noodzakelijk om te garanderen dat bij de toepassing van het beginsel van samentelling van tijdvakken, zoals opgenomen in artikel 6 van Verordening (EG) nr. 883/2004, *tijdvakken van verzekering die als zodanig zijn gecommuniceerd door een lidstaat, worden geaccepteerd door de ontvangende lidstaat zonder dat de waarde ervan in twijfel wordt getrokken.*”

Deze gegevens worden aangevraagd (en verkregen) bij de Franse pensioenadministratie aan de hand van officiële verbindingsformulieren.

Wij hebben kunnen vaststellen dat de Franse pensioenadministratie volgende gegevens met betrekking tot de Franse pensioenloopbaan doorgestuurd heeft naar de FPD:

1980	1 kwartaal	Niet geldig voor vervroeging
1992 tot en met 2012: 21 jaar	4 kwartalen (al dan niet met gelijkstellingsperiode)	Geldig voor vervroeging
2013	1 kwartaal gelijkstelling	Niet geldig voor vervroeging
2014 tot en met 2015	geen	Niet geldig voor vervroeging
2016 tot en met 2019: 4 jaar	4 kwartalen (al dan niet met gelijkstellingsperiode)	Geldig voor vervroeging
2020: 1 jaar	3 kwartalen (gelijkstelling)	Geldig voor vervroeging
Bijkomende (bonus) loopbaan wegens invaliditeit kind	2 kwartalen	Geldig voor vervroeging
Vanaf 2021	geen	Niet geldig voor vervroeging

Voor wat betreft de jaren 2013 tot en met 2015 dient opgemerkt te worden dat de pensioenopbouw in Frankrijk per trimester verloopt. Doch om in Frankrijk één pensioenkwartaal te kunnen valideren, moet gedurende het jaar het equivalent van 150 keer het minimumuurloon⁴ verdiend zijn. In 2023 komt dit bedrag overeen met 1.690,50 euro. In 2023 moet dus een jaarinkomen van 6.762 euro verdiend zijn om 4 kwartalen te kunnen valideren. Dit geldt ongeacht het aantal gewerkte maanden.

⁴ SMIC: salaire minimum interprofessionnel de croissance

Hierdoor is het dus inderdaad mogelijk dat ondanks dat de heer Capiou van 2013 tot en met 2015 gewerkt heeft toch maar één kwartaal in aanmerking komt voor pensioenopbouw in Frankrijk. Hierdoor komen de jaren 2013 tot en met 2015 niet in aanmerking voor de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen in België.

Daarenboven stellen wij vast dat de jaren vanaf 2021 ook in België niet in aanmerking genomen worden om na te gaan of betrokkene voldoende jaren heeft om vervroegd met pensioen te gaan. Dit omdat de Franse pensioenadministratie aangeeft dat de heer Capiou een invaliditeitspensioen ontvangt. De Franse pensioenadministratie geeft hiervoor geen gelijkstelling voor het wettelijk Frans pensioen en dit telt ook niet mee voor de opbouw van zijn Frans pensioen. Het wordt dan ook niet in aanmerking genomen om aan de loopbaanvoorwaarden te voldoen voor de ingang van het vervroegd Belgisch pensioen.

Gelet op de gegevens die aan de Federale Pensioendienst verstrekt werden door de Franse pensioenadministratie neemt de FPD slechts 27 jaar in aanmerking die aan de voorwaarden voor het vervroegd Belgisch pensioen voldoen.

In totaal bewijst hij 37 jaar (10 Belgische loopbaan en 27 Franse loopbaan) die de FPD in aanmerking neemt voor de voorwaarden van het vervroegd Belgische pensioen.

Dit maakt dat hij pas vanaf de wettelijke pensioenleeftijd (66 jaar) zijn Belgisch pensioen zal kunnen opnemen.

Conclusie

Ook hier heeft de Ombudsdienst Pensioenen vastgesteld dat de FPD op een correcte manier de wetgeving heeft toegepast. Wij dienden dit dan ook op deze wijze mee te delen aan de heer Capiou.

Het probleem situeert zich in feite in de verplichte overgang op 62-jarige leeftijd van een Frans invaliditeitspensioen naar het Franse rustpensioen en dit terwijl hij het pensioengedeelte van zijn Belgische tewerkstelling niet op hetzelfde moment kan opnemen.

Voor wat betreft de problematiek, met name de overgang van het Franse invaliditeitspensioen naar het Franse rustpensioen en het gevolg ervan op het Belgisch pensioen, maakten wij de klacht van de heer Capiou over aan de Franse Défenseur des droits <https://www.defenseurdesdroits.fr/> daar deze bevoegd is voor de Franse administratie die zijn Frans invaliditeitspensioen uitbetaalt.

Wij stuurden door naar de Franse Défenseur des droits zodat deze in de mogelijkheid is om na te gaan of er in Frankrijk andere aanvullende uitkeringen bestaan waardoor wie te veel financiële middelen heeft om beroep te moeten doen op de bijstand toch ook geholpen wordt. Wij vroegen tevens aan de heer Capiou ons te informeren indien hij alsnog -bijvoorbeeld na tussenkomst van de Franse Défenseur des droits- aanvullende uitkeringen zou ontvangen hebben. Wij ontvingen geen melding dat er aanvullende uitkeringen in dit kader soelaas konden bieden.

In dit kader merken we nog op dat dit niet de enige problematiek is waarbij de Ombudsdienst Pensioenen ontdekte dat de overgang van een vervangingsinkomen naar pensioen wanneer het pensioen uitbetaald wordt door een ander land dan de vervangingsuitkering een probleem van bescherming in de sociale zekerheid kan veroorzaken. Reeds eerder in twee Jaarverslagen kwam een ander voorbeeld aan bod.

De eerste beschrijving kan de lezer vinden in het Jaarverslag 2016 op pagina 87-92 (overgang van werkloosheid in België naar pensioen in Nederland voor een grenswerknemer die in België woonde). De Belgische Ombudsman Pensioenen, samen met de Belgische federale Ombudsman en de Nederlandse Nationale Ombudsman, bevalen aan de continuïteit van de sociale rechten te vrijwaren. De Belgische wetgever is hieraan voor een grote groep gedupeerden tegemoet gekomen. De Belgische wetgeving op de werkloosheid werd aangepast. Een in België wonende volledig werkloze die minstens

15 jaar grenswerknemer was en die nog geen aanspraak kan maken op een buitenlands pensioen kon zijn werkloosheidsuitkering behouden⁵.

Een tweede geval werd aangekaart in het Jaarverslag 2019 op pagina 31. Hier ging het over de overgang van een werkloosheidsuitkering in België naar pensioen in Nederland voor wie lange tijd in Nederland gewerkt had en nadien naar België verhuisde. Deze persoon heeft op de wettelijke pensioenleeftijd in België (in 2019: 65 jaar, in 2025: 66 jaar) recht op een Belgisch pensioen voor zijn korte tewerkstelling in België. Pas vanaf het bereiken van de pensioenleeftijd in Nederland (in 2019: 66 jaar en 4 maanden; in 2025: 67 jaar) ontvangt hij zijn Nederlands AOW-pensioen. Kortom een pensioenhiaat. Tot op heden is dit hiaat niet gedicht. Al dient opgemerkt te worden dat in vele gevallen het vervroegd opnemen van het Nederlands aanvullend pensioen soelaas kan bieden. Natuurlijk vereist dit wel dat de betrokkene in Nederland aanspraak kan maken op een aanvullend pensioen, wat in ongeveer 10% van de gevallen niet zo is. Het aantal gedupeerden is dan ook vermoedelijk zeer beperkt.

In al deze casussen worden de problemen veroorzaakt door het verschil in pensioenleeftijd tussen de landen van tewerkstelling. Elke land beschikt immers over de bevoegdheid zijn pensioenleeftijd vast te stellen. De Europese verordeningen voorzien in coördinatie (= aanduiden welk land bevoegd is) doch niet in harmonisatie (= de vaststelling van EU-brede bindende normen inzake sociale zekerheid waaraan in alle lidstaten moet voldaan worden). Dit gebrek aan harmonisatie impliceert dat de mobiele werknemers er niet op kunnen rekenen dat, door de uitoefening van het recht van vrij verkeer, hun sociale dekking in alle omstandigheden neutraal zal uitvallen.

Ook kan één van de nationale stelsels niet worden aangemerkt als de oorzaak van een nadeel louter omdat het ongunstige gevolgen heeft wanneer het in combinatie met het stelsel van de andere lidstaat wordt toegepast. Afgezien hiervan, kunnen dispariteiten tussen deze nationale stelsels echter tot een onvolledig pensioen leiden.

Het Hof van Justitie heeft in dit kader meermaals geconcludeerd dat het Europees recht niet waarborgt dat verplaatsing naar een andere lidstaat dan zijn lidstaat van herkomst op sociaal gebied neutraal is, aangezien een dergelijke verplaatsing, rekening houdend met de verschillen tussen de regelingen en wetgevingen van de lidstaten, naargelang van het geval, op dat gebied meer of minder voordelig kan zijn voor de betrokken persoon⁶.

Het Europees recht waarborgt enkel dat voor werknemers die een activiteit uitoefenen op het grondgebied van een andere lidstaat dan de woonlidstaat, dezelfde voorwaarden gelden als voor de werknemers van de werkstaat.

Volgens vaste rechtspraak neemt dit echter niet weg dat indien een nationale wettelijke regeling minder voordelig is, deze regeling toch conform het Unierecht is indien deze regeling de betrokken werknemer niet benadeelt ten opzichte van een 'interne' werknemer in de werkstaat, of dat deze nationale wettelijke regeling niet zonder meer ertoe leidt dat sociale bijdragen worden betaald zonder dat er een prestatie tegenover staat⁷.

Wel heeft het Hof van Justitie EU geoordeeld dat het beginsel van loyale samenwerking de lidstaten verplicht alle hun ter beschikking staande middelen aan te wenden om het doel van de vrijheid van werknemers te bereiken^{8/9}.

Tot slot vindt de Ombudsman Pensioenen dat wanneer onderlinge verschillen kunnen leiden tot hiaten in de sociale bescherming en mobiele werknemers in een sociaal vacuüm kunnen drijven hiervoor door de wetgever oplossingen dienen voorzien te worden.

5 Koninklijk besluit van 12 december 2018 tot wijziging van artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering

6 Dit volgt uit een bestendige lijn in de rechtspraak van het HvJ EU: onder andere HvJ 19 maart 2002, C-393/99 en C-394/99, ECLI:EU:C:2002:182 (Hervein), 51, HvJ EU 9 maart 2006, C-493/04, ECLI:EU:C:2006:167 (Piatkowski), 34, HvJ EU 16 juli 2009, C-208/07, ECLI:EU:C:2009:455 (von Chamier-Glisczinski), 85, HvJ EU 1 oktober 2009, C-3/08, ECLI:EU:C:2009:595 (Leyman), 45.

7 Dit volgt uit uit HvJ EU 13 juli 2016, C-187/15, ECLI:EU:C:2016:550 (Pöpperl), 24, verwijzend naar HvJ EU 21 januari 2016, C-515/14

8 HvJ EU 5 oktober 1994, C-165/91, ECLI:EU:C:1994:359 (Van Munster), par. 32

9 Deze conclusies zijn gebaseerd op KRAMER, S. NIESTEN H. en WEEREPAS M., "Belgische werkloosheidsuitkeringen tot buitenlands pensioen biedt slecht beperkte oplossing" in Grensoverschrijdend werken, 8 maart 2019; zie <https://www.grensoverschrijdendwerken.nl/wp-content/uploads/2019/02/Belgische-werkloosheidsuitkering-tot-buitenlands-pensioen-biedt-slechts-beperkte-oplossing-Vakblad-Grensoverschrijdend-Werken-maart-2019.pdf>