



*Correcte en performante
pensioeninformatie*

5

HOOFDSTUK

Correcte en performante pensioeninformatie

Een pensioendienst moet zijn beslissingen aan de gepensioneerde betekenen en motiveren. De Ombudsman Pensioenen ontving een klacht van een gepensioneerd mijnwerker waarbij de FPD bij het bereiken van de pensioenleeftijd zijn pensioenrechten voor zijn tewerkstelling als gewone werknemer automatisch onderzocht had. Doch het bedrag aan rustpensioen dat wordt toegekend dient in mindering te worden gebracht van het supplement als mijnwerker. Het eindresultaat is dan ook een ongewijzigd pensioenbedrag. Hierdoor besloot de FPD geen pensioenbeslissing te versturen. Doch dit had als gevolg dat de gepensioneerd mijnwerker zich zorgen maakte of het rustpensioen voor zijn tewerkstelling als gewone werknemer wel onderzocht was. Door steeds een pensioenbeslissing te betekenen kan de ongerustheid worden weggenomen dat rechten niet onderzocht werden. Het betekenen van een pensioenbeslissing stelt de gepensioneerd ook in staat zijn pensioenrechten met kennis van zaken te controleren en wijst de gepensioneerd op de mogelijkheid beroep aan te tekenen bij de rechtbank. Na tussenkomst van de Ombudsman Pensioenen beloofde de FPD voortaan dergelijke pensioenbeslissingen wel te betekenen.

Dat ook de kwaliteit van de motivering van een pensioenbeslissing van belang is blijkt uit een andere klacht. Op een pensioenbeslissing vermeldde de FPD niet dat het loon waarop sociale bijdragen betaald zijn voor de berekening van het pensioen vervangen werd door het hoger minimumjaarrecht. Bij de aftrek van het loon van de ex bij de berekening van het pensioen als uit de echtgescheidene werd het verhoogde minimumjaarrecht wel vermeld, doch zonder motivering. Nadat de Ombudsman Pensioenen dit opgemerkt had beloofde de FPD de motivering van de pensioenbeslissing te zullen verbeteren. Een goede motivering draagt immers bij tot een verhoogde geloofwaardigheid, legitimiteit en draagvlak bij de gepensioneerd.

Een goede pensioencommunicatie is niet beperkt tot het betekenen en goed motiveren van pensioenbeslissingen. Het is ook belangrijk een toekomstig gepensioneerd goed te informeren over zijn pensioenrechten.

Zo werd een klacht ingediend door een toekomstig gepensioneerd die vermits hij niet wist vanaf wanneer hij aanspraak kon maken op zijn vervroegd pensioen als werknemer een pensioenaanvraag had ingediend zonder vermelding van de gewenste pensioendatum. Een pensioenbeslissing werd betekend waarin gemeld werd dat het pensioen niet kon ingaan vanaf 1 maart 2024, zijnde de maand volgend op de pensioenaanvraag, met als bijkomende informatie dat het pensioen op 1 april 2029, zijnde de wettelijke pensioenleeftijd, automatisch zou onderzocht worden. Dit voldoet niet aan een pro-actieve informatie wetende dat het vervroegd pensioen al kon ingaan binnen het jaar volgend op de pensioenaanvraag, zijnde de maximumtermijn om op voorhand een werknemerspensioen aan te vragen. Het vervroegd werknemerspensioen kon al twee maanden later, met name vanaf 1 mei 2024, ingaan.

De informatie op de pensioenbeslissing wekte de indruk -ook al was er een verwijzing naar de regels inzake vervroegd pensioen- dat het pensioen pas een 5-tal jaar later kon ingaan. Na bemiddeling door de Ombudsman Pensioenen werd een tweede beslissing betekend waarbij het pensioen werd toegekend vanaf 1 mei 2024. De FPD meldde dit normaal wel te doen, doch het in casu vergeten was. De Ombudsman Pensioenen roept de FPD op voortaan reeds op de eerste pensioenbeslissing melding te maken dat onderzocht wordt of het pensioen binnen het jaar volgend op de pensioenaanvraag alsnog kan ingaan.

Ook verstrekken de pensioendiensten vermoedelijke toekomstige pensioenrechten en maken het de toekomstig gepensioneerd via www.mypension.be mogelijk de impact van hun loopbaankeuzes op hun toekomstig pensioenbedrag te simuleren. Hiermee komen de pensioendiensten aan een behoefte van de toekomstig gepensioneerd tegemoet. De klachten die de Ombudsdienst Pensioenen ontvangt kunnen een bron van inspiratie zijn bij het verbeteren van deze pensioencommunicatie. Ook al is bepaalde informatie correct weergegeven door de pensioendiensten, toch kan het zijn dat voor verschillende gepensioneerd

deze communicatie niet duidelijk is. Dergelijke signalen zijn te distilleren uit de klachten die de Ombudsdienst Pensioenen ontvangt. Suggesties van de Ombudsman Pensioenen om een communicatie op een andere wijze mee te delen (bijvoorbeeld het in vet zetten van een woord, het creëren van een doorkliklink) kan tot verbetering van de informatieverstrekking leiden.

Zo heeft de Ombudsman Pensioenen naar aanleiding van een behandelde klacht een suggestie gedaan ter verbetering van de kwaliteit van een vermelding op www.mypension.be. Hij suggereerde op de pagina van het loopbaanoverzicht bijkomend te vermelden dat de verwerking van de bruto dagen (dus nog niet omgezet naar dagen zoals in aanmerking genomen voor de pensioenberekening die nog steeds werkt met een zesdagenweek) niet enkel een impact kan hebben op het aantal effectieve dagen voor de pensioenberekening, maar ook op het aantal dagen die in aanmerking komen voor de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen. De FPD ging op dit verbetervoorstel in.

Een goede informatie over werken naast pensioen is cruciaal. Temeer daar de wetgeving op dit gebied door de gepensioneerde als complex ervaren wordt.

De informatie over bijverdienen naast pensioen is op de website van de FPD vernieuwd. Ingevolge een bemiddeling door de Ombudsdienst Pensioenen werd foutieve informatie over wat rollend personeel van de NMBS (lees onder andere een treinbegeleider en treinmachinist) nog mocht bijverdienen vóór het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd in de vernieuwde rubriek over bijverdienen naast pensioen op de website van de FPD verbeterd (oorspronkelijk stond een te hoog bedrag aan inkomsten dat nog mocht bijverdiend worden vermeld op de site van de FPD).

Verder ontving de Ombudsman Pensioenen een klacht van een gepensioneerde die zijn beklag deed dat er 80% van het pensioenbedrag dat hij in het jaar 2023 had ontvangen werd teruggevorderd daar hij te veel had bijverdiend naast zijn pensioen. De klager meende dat hij naast zijn vervroegd pensioen onbeperkt mocht bijverdienen daar hij meende 45 jaren bewezen te hebben op de ingangsdatum van zijn vervroegd pensioen. De klager had immers op zijn pensioenbeslissing de loopbaanbreuk 45/45 zien staan. De Ombudsman Pensioenen heeft toelichting gegeven dat enkel de jaren die ten minste een tewerkstelling van 104 voltijdse dagen tellen in aanmerking komen om na te gaan of de vereiste 45 loopbaanjaren bereikt waren en derhalve niet alle jaren in de teller van de loopbaanbreuk. Tijdens het telefonisch toelichten van de conclusies van de Ombudsdienst Pensioenen aan de klager werd ontdekt dat zijn ziekteperiode gedurende een jaar niet volledig vermeld stond. Na verbetering van deze gegevens bereikte het desbetreffende jaar wel de vereiste 104 dagen waardoor de vereiste 45 jaren op de ingangsdatum van het pensioen wel gehaald werden en de terugvorderingsbeslissing geannuleerd werd. De Ombudsman Pensioenen deed de suggestie te vermelden of bij pensionering al dan niet onbeperkt mag bijverdiend worden. De FPD antwoordde hierop dat dit ondertussen gerealiseerd was. Tevens deed de Ombudsdienst Pensioenen de suggestie voor wie vervroegd met pensioen gaat een tool te creëren waarbij op basis van de beschikbare gegevens in het dossier (bijvoorbeeld aantal loopbaanjaren op de vroegst mogelijke pensioendatum, het feit of men al dan niet voor 1 januari van het jaar waarin men de pensioenleeftijd bereikt met pensioen gaat) in combinatie met gegevens die de gepensioneerde zelf moet invullen (zoals al dan niet kinderlast, in welk statuut (werknemer, zelfstandige, ambtenaar, flexi-job, speciaal statuut zoals vrijwillige brandweerman) weergegeven wordt hoeveel mag bijverdiend worden (of voor de bijzondere statuten zoals vrijwillige brandweerman verwijzing naar het deel op de website waar deze informatie wordt meegedeeld). De FPD antwoordde de ambitie te hebben om op www.mypension.be een tool te plaatsen die de (toekomstig) gepensioneerde toelaat op te zoeken wat hij nog mag bijverdienen naast zijn pensioen. De FPD meldt wel dat momenteel de technische bouwblokken hiervoor nog niet voorhanden zijn maar hoopt in dit kader in 2025 of 2026 stappen vooruit te zetten.

Ontbrekende pensioenbeslissing van mijnwerkerssupplement met vermindering - pensioenbeslissing wordt na bemiddeling door Ombudsman Pensioenen voortaan betekend

DOSSIER 39616

De feiten

Meneer Vandamme ontvangst sinds 1 januari 2009 een rustpensioen als ondergronds mijnwerker. Dit pensioen werd hem toegekend aan een loopbaanbreuk van 25/30sten. Hij is van mening dat hij, door het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, recht heeft op een pensioen van 30/30sten.

Onlangs herhaaldelijk contact met de Federale Pensioendienst, waarbij er telkens werd meegedeeld dat het huidige uitbetaalde pensioenbedrag correct is, blijft hij bij zijn standpunt dat hij recht heeft op een hogere loopbaanbreuk en bijgevolg ook een hoger pensioenbedrag.

Bedenkingen

Op het moment van de klacht, bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd nog 65 jaar. Werknemers die een voldoende lange loopbaan hebben kunnen echter vervroegd op pensioen gaan, d.w.z. ten vroegste de maand die volgt op hun 60^{ste} verjaardag.

Op deze algemene regel was echter een uitzondering voorzien voor mijnwerkers. De mijnwerkers die tewerkgesteld zijn geweest in de ondergrond kunnen ten vroegste vanaf hun 55 jaar een pensioen voor hun prestaties als mijnwerker bekomen. Wanneer zij echter ten minste een tewerkstelling van 25 jaar op een gewone en hoofdzakelijke wijze in de ondergrond bewijzen kunnen zij het pensioen op gelijk welke leeftijd bekomen.

Daarenboven bekomen zij wanneer ze tenminste 20 jaren gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als mijnwerker bewijzen een voordeligere berekening (berekening a rato van 1/30 i.p.v. 1/45)¹. Elke tewerkstelling welke zich normaal per kalenderjaar uitstrekt over 185 dagen van minstens 4 uur per dag of elke tewerkstelling in dezelfde hoedanigheid welke minstens 1.480 uren per kalenderjaar omvat, wordt als gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling aanzien.

De perioden van activiteit als werknemer kunnen voor de berekening van het pensioen overeenkomstig de bijzondere regels voor de mijnwerkers worden gelijkgesteld met perioden als mijnwerker indien de mijnwerker opgehouden heeft aangesloten te zijn bij het Nationaal Pensioenfonds voor mijnwerkers wegens het stilleggen van de opdelving in de onderneming die hem tewerkstelde en voor zover:

- hij het werk in de steenkolenmijn heeft stopgezet of zijn aansluiting bij het Nationaal Pensioenfonds is opgehouden na 1 juli 1957;
- hij bij de stopzetting tenminste tien jaar gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling in de steenkolenmijnen bewijst;
- de toestand bedoeld bij punt 1 aan de Rijksdienst voor Pensioenen ter kennis gebracht werd binnen de drie maanden nadat hij zich heeft voorgedaan.

Dit heeft enorme gevolgen voor de beroepsloopbaan van meneer Vandamme. Door toepassing van deze regel, bewees hij immers gedurende de jaren 1984 tot en met 2008 een gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als ondergronds mijnwerker. Hierdoor werd zijn rustpensioen als ondergronds mijnwerker dan ook berekend aan het voordeliger regime van 1/30^{ste}. Hij bekwam vanaf 1 januari 2009 een rustpensioen als gewezen mijnwerker voor een loopbaan van 25/30 (13.117,18 euro bruto per jaar – bedrag op 1 januari 2009).

Aangezien hij geen 30, doch ten minste 25 kalenderjaren als ondergronds mijnwerker bewees (perioden van effectieve tewerkstelling en perioden die kunnen worden gelijkgesteld met een tewerkstelling als ondergronds mijnwerker), werd het bedrag van zijn pensioen verhoogd met een supplement². Dit supplement was gelijk aan het verschil tussen het pensioenbedrag dat meneer Vandamme zou hebben bekomen indien hij daadwerkelijk gedurende 30 kalenderjaren gewoonlijk en hoofdzakelijk als

¹ Artikel 3 §2 van de Wet van 20.07.1990

² Artikel 3 §6 van de Wet van 20.07.1990

ondergronds mijnwerker zou tewerkgesteld geweest zijn en het toegekende pensioen. Het supplement bedroeg 1.547,08 euro bruto per jaar (bedrag eveneens op 1 januari 2009).

Verder bekwam hij vanaf 1 januari 2009 eveneens een verwarmingstoelage³ van 845,49 euro bruto per jaar.

Samengevat bekwam meneer Vandamme vanaf 1 januari 2009 een totaal jaarlijks bruto pensioen van:

€	13.117,18
€	1.547,08
€	845,49
€	15.509,75

Dit totale bedrag werd hem sedert 1 januari 2009 uitgekeerd.

Het mijnwerkerssupplement werd op 14 januari 2021 evenwel herzien, dit ten gevolge van de wet van 15 juni 2020. De FPD herrekende het supplement, dit met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011. Hierdoor verhoogde het supplement van mijnheer Vandamme van 1.578,02 euro tot 2.916,55 euro bruto per jaar.

	Oude berekeningswijze (in EUR)	Nieuwe berekeningswijze (in EUR)
Volledig mijnwerkerspensioen	14 957,46	16 295,99
Pensioenen in mindering brengen op het volledige mijnwerkerspensioen		
Werknemerspensioen	-13 379,44	-13 379,44
Mijnwerkerspensioen bruto per jaar	= 1.578,02	= 2.916,55

De hierdoor ontstane achterstallige bedragen (14.946,18 euro bruto) werden in de loop van de maand januari 2021 op zijn rekening overgeschreven.

Door deze herziening werd het maandelijks pensioenbedrag aangepast van 1.572,85 euro bruto per maand naar 1.706,20 euro bruto per maand.

Op 01.01.2025 bereikt meneer Vandamme de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Vanaf deze datum kunnen hem eveneens de loopbaanjaren worden toegekend die niet werden opgenomen in de pensioenberekening van zijn mijnwerkerspensioen. Het gaat hierbij om de jaren 1980 – 1984, nl. de jaren voorafgaand aan zijn tewerkstelling als mijnwerker. Dit zou hem een extra rustpensioen van 5/45sten opleveren, wat in mindering dient gebracht te worden op het reeds toegekende supplement⁴.

Uit het dossier en na contact met de Federale Pensioendienst zelf blijkt dat de FPD deze pensioenrechten wel heeft nagekeken, maar het dossier zonder gevolg heeft afgesloten. De FPD kwam immers tot de vaststelling dat het rustpensioen als werknemer kleiner was dan het mijnwerkerssupplement, waardoor het totale pensioenbedrag dat diende uitbetaald te worden ongewijzigd bleef.

Na onze tussenkomst, maakte de Federale Pensioendienst alsnog op 19 juni 2024 de kennisgeving betreffende het rustpensioen als werknemer aan mijnheer Vandamme over. Hierop volgde op 26 juni 2024 nog een bijkomende verduidelijking, zodat mijnheer Vandamme uiteindelijk toch volledig geïnformeerd werd.

Conclusie

Ook al blijkt uit een studie van Brügggen, Rohde & Van den Broeke⁵ dat mensen zich te weinig bezig houden met pensioenplanning, onder andere wegens de ingewikkeldheid van de pensioeninformatie, mag dit volgens ons geen beletsel zijn om deze informatie toch te verstrekken.

³ Artikel 30 van het KB van 28.05.1958

⁴ Artikel 3 §6, 3de alinea van de Wet van 20.07.1990

⁵ Brügggen, E.C., I. Rohde & M. van den Broeke (2013), "Different People, Different Choices: The Influence of Visual Stimuli in Communication on Pension Choice", Netspar Design Paper 15: zie https://www.netspar.nl/wp-content/uploads/NDP_15_WEB.pdf

Een pensioendienst dient de burger steeds op de hoogte te brengen van iedere genomen beslissing. We vinden deze verplichting op meerdere plaatsen terug:

- artikel 20 van het KB van 21 december 1967:
*§ 1. De Rijksdienst voor pensioenen beslist over de aanvraag binnen de vier maanden na de ontvangst of nadat hij in kennis is gesteld van het feit dat aanleiding geeft tot een onderzoek van ambtswege.
Zo de aanvraag wordt ingediend méér dan negen maanden voor de erin vermelde ingangsdatum, dient de beslissing te worden genomen binnen de acht maanden na haar ontvangst.
Indien binnen de in het eerste en het tweede lid bepaalde termijn geen beslissing kan worden genomen, wordt de aanvrager hieromtrent geïnformeerd met opgave van de redenen.*
- artikel 7, eerste lid van de Wet van 11 april 1995 - 'Handvest van de Sociale Verzekerde':
De instellingen van sociale zekerheid en de diensten belast met de betaling van sociale prestaties zijn gehouden de belanghebbenden, uiterlijk op het moment van de uitvoering, in kennis te stellen van iedere hen betreffende gemotiveerde beslissing. De kennisgeving moet bovendien de bestaande tot beroep vermelden, alsmede de vormen en termijnen ter zake moeten worden nageleefd.

Het is dan ook duidelijk dat de pensioendienst niet zelf de inschatting kan maken om al dan niet een pensioenbeslissing aan de burger over te maken. Hij dient te allen tijde de burger op de hoogte te brengen van elke beslissing (of het uitblijven ervan) in een dossier. Dit heeft enkele belangrijke redenen:

1. Ten eerste kan zo de ongerustheid bij de gepensioneerde mijnwerker weggenomen worden dat zijn pensioenrechten als gewone werknemer niet onderzocht werden.
2. De gepensioneerde de mogelijkheid bieden met kennis van zaken zijn rechten te controleren.
Een pensioenbeslissing met zowel de feiten als de juridische basis waarop de beslissing gebaseerd is, geeft aan de gepensioneerde de mogelijkheid de beslissing te controleren en eventuele bemerkingen te maken.
Een kwalitatieve beslissing vermeldt daarenboven ook steeds de mogelijkheid en de wijze waarop eventuele bemerkingen of onvolledigheden kunnen gesignaleerd worden.
3. Beroepsmogelijkheid bij de rechtbank.
Door geen beslissing aan de burger over te maken, wordt hem de mogelijkheid ontnomen om hiertegen beroep aan te tekenen bij de rechtbank.
4. Melding door te geven wijzigingen.
De burger is verplicht om bepaalde wijzigingen aan de pensioendienst mee te delen, zoals bv. een wijziging in de burgerlijke staat, het genot van een sociale uitkering, het genot van een buitenlands pensioen⁶,... Indien de burger van deze verplichting niet wordt op de hoogte gesteld, kan hij hieraan onmogelijk voldoen.

Het is duidelijk dat het zowel in het belang van de burger, maar ook van de pensioendienst zelf is om altijd een beslissing (tijdig) te notificeren.

Ook in dit dossier merken we bij de uiteindelijke verzending van de kennisgeving een onvolledige motivering op, wat aangetoond wordt door de vraag om verduidelijking van meneer Vandamme. Dit toont nog maar eens het belang aan van de initiële communicatie, die op een duidelijke en volledige manier dient te gebeuren.

Wij hebben dan ook aan de FPD gevraagd om, in dossiers waarin er reeds een mijnwerkerspensioen wordt uitbetaald en de burger de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, steeds de finale beslissing aan de burger te notificeren en hierbij ook de nodige uitleg te voorzien.

6 Artikel 21quater van het KB van 21.12.1967

De FPD stemde hiermee in en bevestigde dat hij ondertussen zijn werkwijze heeft aangepast. Voortaan zal ieder onderzoek resulteren in een kennisgeving aan de pensioengerechtigde, ongeacht het stelsel (werknemer, mijnwerker, zeevarende of vliegend personeel) waarbinnen men zich bevindt. Hiermee wil men ervoor zorgen dat iedere burger te allen tijde volledig geïnformeerd wordt en de mogelijkheid heeft om onvolledigheden te melden of om eventueel tegen een beslissing in beroep te gaan.

Na bemiddeling verbetering motivering vervanging van werkelijke, fictieve of forfaitaire lonen door minimumjaarrecht bij rustpensioen indien er ook een pensioen als uit de echtgescheidene wordt toegekend

DOSSIER 39217

De feiten

Mevrouw Verstappen ontvangt op 1 oktober 2023 van de Federale Pensioendienst de beslissing over haar rechten op een persoonlijk rustpensioen als werknemer en haar rechten op een pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote vanaf 1 juli 2024.

Aangezien volgens haar de berekening van haar rustpensioen als uit de echtgescheiden echtgenote niet correct is, neemt zij op verschillende ogenblikken contact op met de FPD om dit aan te kaarten. Wat betreft het door haar verdiende loon gedurende het jaar 1981 dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van haar pensioenen ziet mevrouw Verstappen een ander bedrag vermeld staan bij de berekening van haar rustpensioen dan bij de berekening van haar pensioen als uit de echtgescheiden echtgenoot. Dit is eveneens het geval voor de jaren 1982 tot en met 1985.

Omdat zij, zelfs na de bijkomende informatie van de FPD nog altijd ervan overtuigd is dat de berekening foutief is, neemt zij op 7 maart 2024 contact op met de Ombudsdienst Pensioenen.

Bedenkingen

Gevulgariseerd uitgelegd wordt het rustpensioen als werknemer berekend op basis van het loon dat iemand verdiend heeft tijdens zijn loopbaan en waarop sociale bijdragen zijn betaald. Werkt iemand niet (bijvoorbeeld ziekte, werkloosheid) en ontvangt hij een vervangingsinkomen dan wordt het werknemerspensioen berekend op basis van een fictief of forfaitair loon. Deze lonen worden per jaar bij overschrijding van het plafond geplafonneerd en worden geherwaardeerd. De zo bekomen werkelijke, fictieve of forfaitaire lonen worden per loopbaanjaar bij elkaar opgeteld. Iedere opbrengst per loopbaanjaar wordt gedeeld door 45 (de normale loopbaanduur als werknemer) en vermenigvuldigd met 60% voor een alleenstaande⁷. De som van al deze bedragen levert het jaarlijks bruto pensioenbedrag van een rustpensioen op.

Wanneer iemand gehuwd is geweest met een werknemer en dit huwelijk beëindigd is door echtscheiding wordt zolang er geen hertrouw is een pensioen als uit de echtgescheidene toegekend. Dit pensioen wordt in principe op dezelfde wijze berekend als een rustpensioen van een werknemer. Doch bij de berekening van dit pensioen moet (daar waar bij een rustpensioen rekening gehouden wordt met het eigen loon) voor elk jaar van het huwelijk rekening worden gehouden met 62,5% van het loon van de ex-echtgenoot van de gerechtigde op een echtscheidingspensioen verminderd met het eigen loon van de gerechtigde op het echtscheidingspensioen genomen aan 100%.

Wanneer we de beslissing bekijken die mevrouw Verstappen heeft ontvangen kan men inderdaad tot de conclusie komen dat bij de berekening van het pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote iets is misgelopen. Immers uit deze beslissing zou blijken dat de in aanmerking genomen lonen bij de berekening van het pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote hoger schijnen te zijn dan diegene die bij de berekening van haar persoonlijk rustpensioen werden in rekening gebracht. Dit is te zien op de pensioenbeslissing van mevrouw Verstappen:

⁷ voor een gehuwde is dit 75%

	Kolom 1	Kolom 2
Jaar	Loon van mevrouw in aanmerking genomen bij de berekening van haar rustpensioen	Loon van mevrouw in aanmerking genomen voor de aftrek op 62,5% van loon van de ex bij de berekening van het pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote
1981	€ 9.137,56	€ 11.808,92
1982	€ 9.972,56	€ 12.839,50
1983	€ 10.736,62	€ 13.823,22
1984	€ 10.723,35	€ 14.412,35
1985	€ 12.097,82	€ 14.247,73

Het op de kennisgeving van de beslissingen weergegeven verschil in de lonen is niet afkomstig van een verschil van de gehanteerde lonen bij de berekening. Bij de berekeningen worden dezelfde lonen in aanmerking genomen voor het rustpensioen van mevrouw en het rustpensioen van mevrouw dat in mindering gebracht wordt op het pensioen als uit de echtgescheiden. Het weergegeven verschil op de kennisgeving komt doordat bij de berekening van het rustpensioen van mevrouw (kolom 1) haar reëel loon vermeld wordt voordat het vervangen is door het minimumjaarrecht en bij het loon van mevrouw dat in aanmerking genomen wordt voor de aftrek op 62,5% (kolom 2) van de ex het minimumjaarrecht weergegeven wordt dat haar reëel loon vervangt. In beide gevallen wordt bij de berekening het reëel loon van mevrouw vervangen door het minimumjaarrecht. Doch in de eerste kolom wordt het loon weergegeven voordat het vervangen is door het minimumjaarrecht. In de tweede kolom nadat het loon is vervangen naar het minimumjaarrecht.

Sinds 1 juli 1997 bestaat er voor het rustpensioen een systeem van minimumrecht per loopbaanjaar. Dit systeem is in de eerste plaats bedoeld als correctie op de lage lonen uit het verleden, hetgeen een belangrijke compensatie voor voornamelijk vrouwen betekent. Indien het gehervoorde werkelijke loon, indien nodig omgerekend naar een voltijdse tewerkstelling, lager is dan 17.367,23 [geïndexeerd: 32.122,36 in juli 2024, zijnde de ingangsdatum van het pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote] euro per jaar, zal in dit systeem het pensioen voor dat jaar toch berekend worden op basis van dit bedrag, op voorwaarde dat de gerechtigde aan een aantal voorwaarden voldoet:

1. de rechthebbende moet een tewerkstelling in de hoedanigheid van werknemer bewijzen gedurende minstens 15 kalenderjaren (gelijkstellingen inbegrepen);
2. voor elk van die jaren moet de tewerkstelling ten minste overeenstemmen met één derde van een voltijdse arbeidsregeling (104 dagen). Voor het bewijs van deze tewerkstelling wordt verwezen naar de regeling van de loopbaanvoorwaarde in geval van vervroegde pensionering;
3. de rechthebbende kan geen aanspraak maken op een pensioenbedrag hoger dan 13.810,87 [28.064,56] euro als gezinspensioen of 11.048,69 [geïndexeerd: 22.451,64 in juli 2024] euro als pensioen voor alleenstaanden per jaar. M.a.w. indien de normale pensioenberekening een bedrag oplevert hoger dan deze grensbedragen, wordt geen enkel jaar opgetrokken tot het minimumjaarrecht.

Indien aan deze voorwaarden voldaan is, wordt het pensioen in principe berekend op basis van een jaarbedrag gelijk aan 17.367,23 [geïndexeerd: 32.122,36 in juli 2024] euro. Dit bedrag stemt overeen met 12 maal het gemiddeld minimummaandinkomen.

Op het globaal overzicht van de pensioenberekening van het rustpensioen worden het “werkelijke loon”, “fictief of forfaitair loon” en “totaal loon” getoond zonder de verhoging tot het loon van het gewaarborgd minimum jaarrecht, ook al is met het gewaarborgd loon rekening gehouden bij de berekening. Bij de berekening van het pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote werd bij het bedrag van het eigen loon van mevrouw Verstappen (dat van 62,5% het loon van de ex wordt afgetrokken) wel het verhoogde minimumjaarrecht vermeld.

Het is logisch dat de Federale Pensioendienst, wanneer het rustpensioen berekend wordt op basis van het minimumjaarrecht, ook het werkelijke loon weergeeft omdat burgers op deze manier kunnen vaststellen dat de FPD over de correcte lonen beschikt voor de pensioenberekening.

Doch wanneer gelet op de hoger vermelde regelgeving bij de pensioenberekening van het rustpensioen het minimumjaarrecht in de plaats van het werkelijk loon in aanmerking genomen wordt is het niet te rechtvaardigen dat deze berekeningsstap –zoals dit nu het geval is- niet op de pensioenbeslissing vermeld wordt.

Ondanks het feit dat de berekening van het pensioen als uit de echtgescheiden echtgenote met andere woorden correct is, is dit niet volledig toegelicht op de pensioenbeslissing.

De FPD geeft toe dat de weergave van de lonen op het globaal overzicht van de pensioenberekening in dergelijke situaties onvolledig en daardoor onduidelijk is, namelijk weergave van de werkelijke/fictieve/forfaitaire lonen, zonder vermelding dat deze niet gebruikt worden doch vervangen worden door het hogere minimum jaarrecht bij de berekening van het pensioenbedrag.

Op de vraag van de Ombudsdienst Pensioenen om de pensioenbeslissing volledig en correct te motiveren deelde de FPD ons mee dat nagegaan wordt of in de toekomst de weergave op de pensioenbeslissing aangepast kan worden.

Conclusie

Een pensioendienst moet haar beslissingen motiveren. Een goede motivering draagt immers bij tot een verhoogde geloofwaardigheid en legitimiteit van het pensioenstelsel evenals het onderschrijven van de pensioenbeslissing door de gepensioneerde.

Dit is dan ook de reden dat een formele motiveringsplicht werd ingevoerd door de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen. Ingevolge artikel 2 moet de pensioenbeslissing uitdrukkelijk gemotiveerd zijn. Overeenkomstig artikel 3 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen moet de motivering net zoals bij elke andere administratieve akte afdoende zijn. Een afdoende motivering is een motivering die aan haar doel beantwoordt, namelijk de bestuurde een zodanig inzicht verschaffen in de juridische en feitelijke motieven die aan de beslissing ten grondslag ligt dat hij met kennis van zaken kan oordelen of het zinvol is de beslissing aan te vechten. De motivering moet met andere woorden begrijpelijk zijn voor de persoon of de personen op wie de beslissing betrekking heeft. Dit was in casu niet het geval.

De beslissing moet zowel in feiten als in recht gemotiveerd zijn. Op het eerste punt liep het mis. Op de pensioenbeslissing vermeldde de FPD bij de berekening van het rustpensioen enkel het loon waarop sociale bijdragen betaald zijn, doch niet het bedrag van het minimumjaarrecht dat dit loon verving. Bij de berekening van het pensioen als uit de echtgescheidene werd bij het bedrag van het eigen loon (dat van 62,5% het loon van de ex wordt afgetrokken) wel het verhoogde minimumjaarrecht vermeld.

Ook het Handvest van de sociaal verzekerde bevat bepalingen met betrekking tot de motiveringsplicht. Meer specifiek willen we wijzen op de verplichtingen die opgelegd worden door artikel 13. Dit artikel stelt onder andere het volgende: *“De beslissingen tot toekenning van een recht, van een aanvullend recht, van de regularisatie van een recht of tot weigering van sociale prestaties [...] moeten met redenen worden omkleed. Als de beslissingen betrekking hebben op geldsommen, moeten ze de wijze vermelden waarop die berekend zijn. De mededeling van de berekeningswijze geldt als motivering en kennisgeving.*

De wetgever heeft zijn bedoelingen aangaande het Handvest verduidelijkt: *“Het Handvest wil dat beslissingen schriftelijk worden meegedeeld aan de aanvrager. Bedoelde personen moeten de beslissingen kunnen begrijpen en op hun juistheid kunnen nagaan”*⁸. De bedoeling van het Handvest is dus gelijklopend met die van de formele motiveringswet.

Daar een goede motivering erg belangrijk is hanteert de Ombudsdienst Pensioenen hiervoor een afzonderlijke ombudsnorm, met name de ombudsnorm “afdoende motivering”. Hierbij gaat de Ombudsdienst Pensioenen in zijn beoordeling verder dan de louter formele motivering. Er wordt tevens de nadruk gelegd op de kwaliteit van de motivering. Een goed gemotiveerde beslissing is volgens hem een beslissing die begrijpelijk, duidelijk en op maat van de gepensioneerden is. De ombudsnorm “afdoende motivering” was in casu dan ook geschonden.

8 Zie memorie van toelichting van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie: DOC 50, 1603/001 p. 28 <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/50/1603/50K1603001.pdf>

Bij weigeringsbeslissing spontaan meedelen dat pensioen zal onderzocht worden op de vroegst mogelijke pensioendatum indien deze gelegen is binnen het jaar volgend op de pensioenaanvraag

DOSSIER 39576

De feiten

De heer Dubois diende bij de Ombudsdienst Pensioenen een klacht in betreffende de weigeringsbeslissing om vervroegd met pensioen te kunnen gaan. Na het indienen van een pensioenaanvraag in februari 2024, wordt aan de heer Dubois even het vervroegd pensioen geweigerd vanaf 1 maart 2024. De pensioendienst deelde in dezelfde weigerende kennisgeving mee dat hij het rustpensioen automatisch zou onderzoeken op ingangsdatum 1 april 2029, zijnde wanneer meneer Dubois de wettelijke pensioenleeftijd bereikt. Dit verwonderde de heer Dubois. In 2018 had de pensioendienst in antwoord op zijn vraag hem meegedeeld dat als hij aan hetzelfde ritme verder werkt het vervroegd pensioen kon opnemen vanaf 1 mei 2024.

Bedenkingen

De heer Dubois dient op 9 februari 2024 een pensioenaanvraag in, waarbij hij vraagt het recht op een rustpensioen als werknemer te onderzoeken. Hij noteert hierbij geen specifieke ingangsdatum voor het rustpensioen. De wet⁹ voorziet in zo'n situatie dat het pensioen ingaat op de eerste dag van de maand volgend op deze waarin de aanvraag werd ingediend. De Federale Pensioendienst onderzocht dan ook het pensioenrecht op 1 maart 2024.

Uit het onderzoek blijkt dat de heer Dubois eveneens een loopbaan in Luxemburg bewijst, waarop de FPD de buitenlandse loopbaan opvraagt bij de Luxemburgse pensioeninstelling. De Luxemburgse instelling antwoordt op 16 mei 2024 dat de heer Dubois volgende loopbaan bewijst: 01/03/2000 – 31/03/2024. Hierop weigert de FPD het rustpensioen als werknemer vanaf 1 maart 2024, omdat de heer Dubois onvoldoende loopbaanjaren bewijst.

Op de weigerende beslissing staat het volgende vermeld:

“We kunnen u geen vervroegd rustpensioen als werknemer op de gevraagde ingangsdatum toekennen, omdat u onvoldoende dienstjaren hebt en/of de vereiste leeftijd niet hebt bereikt.

In de bijlage “Bewijs van leeftijds- en loopbaanvoorwaarden” vindt u de voorwaarden waaraan u moet voldoen om als werknemer met vervroegd rustpensioen te kunnen gaan.

Uw recht op een rustpensioen als werknemer wordt automatisch onderzocht op de ingangsdatum van 01/04/2029, indien u 13 maanden voor deze datum uw hoofdverblijfplaats in België hebt en als u minstens 1 dag als werknemer in België verzekerd bent geweest. U bent dus niet verplicht om een aanvraag in te dienen.

Als u uw rustpensioen als werknemer opnieuw wilt laten onderzoeken, kan u ten vroegste 12 maanden voor de gewenste ingangsdatum een aanvraag indienen.”

De FPD geeft aan dat hij het pensioenrecht ambtshalve zal onderzoeken op ingangsdatum 1 april 2029, dit is de datum waarop de heer Dubois de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Ook al staat het er niet met zoveel woorden vermeld, deze pensioenbeslissing heeft bij de heer Dubois het idee opgewekt dat hij pas op de wettelijke pensioenleeftijd zijn pensioen kan krijgen.

Tijdens het onderzoek van de klacht van de heer Dubois, stelt de Ombudsdienst evenwel vast dat het dossier een document bevat, gegenereerd door www.mypension.be van de FPD, waarop staat genoteerd dat betrokkene het rustpensioen zo vroeg mogelijk wenst op te nemen. De Federale Pensioendienst had de ingangsdatum op 1 maart 2024 geplaatst, maar de wetgeving¹⁰ zegt ook dat een pensioenaanvraag ten vroegste kan worden ingediend de eerste dag van de maand die met een jaar voorafgaat aan de gekozen ingangsdatum.

⁹ Artikel 2 van 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

¹⁰ Artikel 9 §2 van het KB van 21 december 1967

Gelet op de pensioenaanvraag op 9 februari 2024, betekent dit dat de aanvraag geldig is voor een ingangsdatum van 1 maart 2024 tot en met 1 maart 2025. Als een toekenning van het rustpensioen vóór 1 maart 2025 mogelijk is, zou het dan ook logisch zijn dat de pensioendienst dit onderzoekt. Een proactieve houding brengt met zich mee dat de pensioendienst dan ook nagaat of er gedurende die tijdspanne toch geen kennisgeving mogelijk was.

We verwachten van iedere overheidsinstelling een proactieve houding gedurende het volledige onderzoek van een dossier. Hoewel de beslissingen in dit dossier niet foutief zijn, ontbreekt het hier wel aan een proactieve houding. Het nakijken van een weigerende beslissing, waarbij er wordt nagegaan of de reden van de weigering niet het gevolg is van onvolledige gegevens, zou minstens tot de basisreflectie moeten horen.

Dit komt ook duidelijk naar voor in het principearrest van het Hof van Cassatie van 23 november 2009 (Cass., 23 november 2009, nr. S.07.0115.F), volgens hetwelk de instellingen van sociale zekerheid er niet enkel toe gehouden zijn aan de sociaal verzekerde die er schriftelijk om verzoekt naar aanleiding van dit verzoek alle nuttige informatie te verstrekken maar hem daarenboven ook uit eigen beweging alle bijkomende informatie te verstrekken die nodig is voor het onderzoek van zijn verzoek of voor het behoud van zijn rechten.

Ook in casu is voor het onderzoek van het pensioen -vermits de gepensioneerde geen ingangsdatum vermeld had- rekening houdende met deze rechtspraak het dus aangewezen de gepensioneerde te ondervragen, of beter nog zelf te onderzoeken, vanaf wanneer het pensioen ten vroegste kan ingaan.

Zo ook heeft het arbeidshof van Bergen in een arrest van 15 januari 2020 geoordeeld dat “De rechtbanken eisen van de sociale zekerheidsinstellingen dat ze reactief en proactief zijn : de sociale zekerheidsinstellingen ervoor moeten zorgen dat de sociaal verzekerden de sociale uitkeringen kunnen krijgen waarop zij wettelijk recht hebben en dat zij niet passief mogen blijven ten aanzien van informatie die zij ontvangen of ten aanzien van een onvolledig dossier. Dat is de logica van “het actieve bestuur”, dat een actieve rol moet spelen in de behandeling van dossiers”¹¹.

Ook het Handvest van de sociaal verzekerde¹² legt aan de instellingen van de sociale zekerheid een proactieve houding op. De instellingen dienen immers uit eigen beweging alle ontbrekende inlichtingen te verzamelen om de rechten van de sociaal verzekerde te kunnen beoordelen. Het zelfstandig contacteren van de buitenlandse pensioeninstelling om een update van de buitenlandse loopbaan te bekomen was dan ook een taak die de pensioendienst, na vaststelling van de weigerende beslissing, zelfstandig had moeten uitvoeren.

Dus wanneer de toekomstig gepensioneerde op zijn pensioenaanvraag de vroegst mogelijke ingangsdatum niet vermeldt daar hij deze niet kent, kan gesteld worden dat een normale reactie en proactieve houding van de pensioendienst met zich meebrengt dat de pensioendienst wanneer het mogelijk is een pensioenbeslissing neemt met een ingangsdatum die binnen de 12 maanden volgend op de aanvraag ligt (= maximale termijn om op voorhand een pensioenaanvraag in te dienen) en de toekomstig gepensioneerde hiervan op de hoogte brengt. Dit kan bijvoorbeeld door een vermelding op de pensioenbeslissing met ingangsdatum de maand volgend op de aanvraag waarbij het pensioen geweigerd werd of door het toevoegen van een begeleidend schrijven.

Om het rustpensioen vervroegd te kunnen opnemen, dient men op de leeftijd van 61 jaar minstens 43 loopbaanjaren te bewijzen. De heer Dubois bereikt deze leeftijd op 19 maart 2024, terwijl hij op dat moment 42 loopbaanjaren bewijst. Rekening houdend met zijn doorlopende loopbaan in Luxemburg sinds 1 maart 2000, zou hij mogelijks aan de benodigde 43 jaren komen op ingangsdatum 1 mei 2024. Hiervoor diende de Luxemburgse pensioeninstelling gecontacteerd te worden, die de loopbaan tot en met 30 april 2024 diende te bevestigen.

We stellen vast dat de Federale Pensioendienst pas na de tussenkomst van de Ombudsman Pensioenen, de nodige stappen heeft gezet om een update van de Luxemburgse loopbaan te bekomen. Dit resulteerde alsnog in de toekenning van een rustpensioen als werknemer vanaf 1 mei 2024, dit aan een maandelijks brutobedrag van 722,11 EUR.

¹¹ Arbh. Bergen, 15 januari 2020, AR 2018/AM/364 : zie https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctm_2020_01_15_2018_am_364-2.pdf

¹² Artikel 11 van de Wet van 11 april 1995

Had de heer Dubois zich zonder meer neergelegd bij de weigerende beslissing op ingangsdatum 1 maart 2024 en had hij enkel rekening gehouden met de communicatie die de Federale Pensioendienst hem had overgemaakt, waarbij hem ambtshalve het rustpensioen als werknemer op 1 april 2029 zou worden toegekend, dan was hij potentieel 42.604,49 EUR aan Belgisch rustpensioen mislopen.

De pensioendienst bevestigde dat het wel degelijk hun werkwijze is na te gaan of het mogelijk is een pensioenbeslissing te treffen met een ingangsdatum binnen het jaar volgend op de pensioenaanvraag. Doch in casu betrof het een punctuele fout.

Doch op de vraag om op de weigeringsbeslissing of met een begeleidend schrijven bij de weigeringsbeslissing te vermelden dat alsnog onderzocht wordt een nieuwe pensioenbeslissing te treffen met een ingangsdatum gelegen binnen het jaar volgend op de aanvraag antwoordt de pensioendienst dit niet te doen.

De Ombudsman Pensioenen meent immers dat een reactieve en proactieve houding aanvangen door reeds spontaan het pensioen te onderzoeken op de vroegste mogelijke pensioendatum binnen de 12 maanden volgend op de aanvraag in casu mogelijkerwijze geen zin had als dit niet gepaard gaat met de nodige informatieverstrekking hierover. Een correcte en duidelijke communicatie verzorgen over de toekomstige pensioenrechten is cruciaal.

Wanneer men een weigerende pensioenbeslissing betekent met als ingangsdatum de maand volgend op de aanvraag, dient de melding dat het pensioen zal onderzocht worden op de vroegst mogelijke pensioendatum gelegen binnen het jaar ook gecommuniceerd te worden. Het ontbreken van deze melding bij de initiële weigering, laat de toekomstige gepensioneerde immers verkeerdelijk concluderen dat hij ook de daaropvolgende maanden geen recht heeft op zijn rustpensioen.

Het volstaat niet om een weigerende beslissing te sturen, waarin men verwijst naar een ambtshalve onderzoek op de wettelijke pensioenleeftijd met enkel een algemene verwijzing naar een bijlage met daarop de toekenningsvoorwaarden om vervroegd met pensioen te kunnen gaan, om dan pas enkele maanden later een toekenningsbeslissing over te maken. Gedurende de tijd tussen beide beslissing, heeft de toekomstige gepensioneerde mogelijks al maatregelen genomen die een pensionering op de vroegst mogelijke ingangsdatum verhinderen of minstens bemoeilijken. De pensioendienst heeft immers een actieve informatieplicht, waarbij men de toekomstig gepensioneerde duidelijk en zo uitgebreid mogelijk dient in te lichten over zijn pensioenrechten. Het zorgvuldig behandelen van ieder individueel pensioendossier behoort immers tot de kerntaken van de pensioendienst, des te meer in tijden van toenemende digitalisering.

De FPD argumenteerde oorspronkelijk dat een dergelijke vermelding of begeleidend schrijven een juridisch risico met zich mee kan brengen indien de betrokkene toch niet aan de loopbaanvoorwaarde voldoet op de vroegst mogelijke pensioendatum. De Ombudsdienst Pensioenen is het hiermee oneens: toekomstige gepensioneerden worden immers dagelijks geïnformeerd over hun toekomstige pensioenrechten (via www.mypension.be, manuele ramingen of gewone telefonische contacten) waarbij telkens wordt uitgegaan van het vermoeden dat de laatste uitgeoefende activiteit ongewijzigd verder wordt gezet. Mits een correcte duiding en de expliciete melding dat hieraan geen rechten kunnen worden ontleend, is hieraan geen enkel juridisch risico verbonden. Meer nog zelfs, teneinde tijdig een pensioenbeslissing te kunnen treffen moet de FPD voor de laatste tewerkstellingsperiode voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen steeds met een vermoeden werken.

Verbetering fout in de rubriek bijverdienen naast pensioen op website van FPD

DOSSIER 40123

De feiten

De heer Staelens merkt op de website van de FPD dat het rollend personeel van de NMBS net zoals gepensioneerden die ambtshalve gepensioneerd werden voor de wettelijke pensioenleeftijd van een werknemer (65 jaar en op 66 jaar gebracht vanaf februari 2025) (militairen en pensioenen wegens ziekte) onder de toepassing zouden vallen van een hogere jaargrens inzake inkomsten in cumulatie

met het pensioen dan de andere gepensioneerde ambtenaren die voor de wettelijke leeftijdsgrens met pensioen gaan.

Hij vroeg daarom op 10 oktober 2024 aan de FPD om meer inlichtingen. Hij vermeldt: “Op 1 oktober 2023 werd ik gepensioneerd als treinbegeleider bij de NMBS (rollende dienst). Op de site [sfpd.fgov.be](https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/bijverdienen) <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/bijverdienen> (bijverdienen tijdens pensioen) staat vermeld bij ‘ik ontvang een rustpensioen’: Ik ben ambtshalve gepensioneerd vóór de wettelijke pensioenleeftijd (enkel ambtenaren) b.v.: militairen, rollend personeel NMBS, ...

Grensbedrag beroepsinkomsten werknemer, ambtenaar of mandataris 28 450 euro.

Betekent dit dat ik dit jaar 28.450 euro kan bijverdienen (als flexijob of eventueel als andere job?) zonder dat aan mijn pensioenbedrag wordt geraakt?”

De FPD antwoordt als volgt: (uittreksel)

“De cumulatie van een nominaal pensioen met een beroepsinkomen wordt geregeld door de programmawet van 28 juni 2013 houdende regeling van de cumulatie van ambtenarenpensioenen met inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een beroepsactiviteit of met een vervangingsinkomen.

Wanneer het in uw persoonlijk geval een cumulatie betreft van uw nominaal rustpensioen met een beroepsinkomen als werknemer (of *Flexi-Job*), bepaalt de huidige wetgeving dat het bruto beroepsinkomen de toegelaten jaargrens van € 9 850,00 voor het kalenderjaar 2024 niet mag overschrijden.”

Hoewel in dit antwoord verwezen wordt naar “uw persoonlijk geval” blijft de heer Staelens met twijfels zitten. Waarom wordt op de website iets anders vermeld?

Op 14 oktober 2024 wendt hij zich tot de Ombudsdienst Pensioenen.

Bedenkingen

Uit de bepalingen van de programmawet van 28 juni 2013, titel 8 blijkt nergens dat de bijzondere jaargrens van 28.450 euro (bedrag 2024) van toepassing zou zijn op het rollend personeel van de NMBS die voor de wettelijke leeftijdsgrens met pensioen gaan.

Daarom wezen wij de FPD op het verschil tussen de foutieve informatie op zijn website en de correcte informatie in de brief aan betrokkene. Wij vroegen om de informatie op de website na te kijken.

De FPD verbeterde daarop de informatie op zijn website. De foutieve vermelding was er ingeslopen bij de vernieuwing van de pagina over werken naast pensioen op de website van de FPD.

Het rollend personeel van de NMBS valt immers niet onder de bijzondere inkomensgrens van 28.450 euro (bedrag 2024) inzake cumulatie van een pensioen met inkomsten uit een beroepsactiviteit. De foutieve informatie werd verwijderd.

De heer Staelens moet zich bijgevolg houden aan de normale inkomensgrens van 9.850 euro bruto per jaar (bedrag 2024). In een telefoongesprek werd dit door de FPD eveneens bevestigd.

Conclusie

Hoewel de FPD aan de heer Staelens in de persoonlijk aan hem gerichte brief correcte informatie gaf was bij betrokkene alle twijfel pas weggenomen wanneer de foutieve informatie op de website werd rechtgezet. De FPD had zijn website beter meteen aangepast of minstens betrokkene ingelicht dat de website nog aangepast wordt vermits betrokkene in zijn klacht melding had gemaakt dat de informatie die hij persoonlijk ontving tegenstrijdig was met de informatie op de website. Dit zou verdere twijfel bij de heer Staelens voorkomen hebben.

Betrokkenheid van de ganse organisatie in de informatieverstrekking via verschillende kanalen is uiterst belangrijk.

Klacht bij de Ombudsdienst Pensioenen dienend als basis voor verdere verbetering van pensioeninformatie: bijvoorbeeld verduidelijking van de dagen die in aanmerking genomen worden in het kader van de loopbaanvoorwaarde om vervroegd met pensioen te gaan

De keuze van een toekomstig gepensioneerd wanneer hij met pensioen gaat kan een enorme invloed hebben op zijn pensioenbedrag.

Vooreerst hebben levensgebeurtenissen zoals trouwen, scheiden, de geboorte van een kind of een nieuwe baan een invloed op het pensioen.

Maar ook één dag meer werken kan soms volstaan om het minimumpensioen te krijgen waardoor het pensioenbedrag fors kan verhogen.

Een zelfstandige die in een tijdelijk financieel moeilijke periode voor één jaar een vrijstelling van bijdragen vraagt en krijgt, kan doordat dit jaar niet meetelt voor zijn pensioen -tenminste als hij geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om binnen de 5 jaar alsnog deze bijdragen te regulariseren- net niet voldoende jaren hebben om vervroegd met pensioen te gaan en kan alzo snel pensioenrechten voor één of meerdere jaren mislopen.

Op de hoogte zijn dat er een pensioenbonus is kan een stimulans zijn om langer te werken en alzo het pensioenbedrag te verhogen.

Betrokkenheid creëren bij de toekomstig gepensioneerd is geen evidentie wetende dat uit een studie van de pensioenverzekeraars Aegon en GfK in Nederland blijkt dat 29% van de bevolking nog liever naar de tandarts gaat dan zich te verdiepen in hun pensioen. 64% gaat zelfs liever stofzuigen of strijken. Mensen denken niet graag na over hun pensioen en maken zich dan ook niet druk over hun inkomen van later. Dit komt omdat zij zich eerder richten op korte termijn dan op lange termijn.

Een goede pensioencommunicatie is dan ook erg belangrijk. De pensioendiensten zijn zich hiervan bewust en hebben dan ook erg ingezet op pro-actieve pensioencommunicatie waarbij www.mypension.be het paradepaardje is.

De vormgeving van de pensioencommunicatie is erg belangrijk om de betrokkenheid te verhogen.

De klachten die de Ombudsdienst Pensioenen ontvangt kunnen een bron van inspiratie zijn bij het verbeteren van de pensioencommunicatie. Ook al is bepaalde informatie correct weergegeven door de pensioendiensten, doch kan het zijn dat voor verschillende gepensioneerd deze communicatie niet duidelijk is. Dergelijke signalen zijn te distilleren uit de klachten die de Ombudsdienst Pensioenen ontvangt. In andere gevallen kan het weergeven van communicatie op een andere wijze (bijvoorbeeld het in vet zetten van een woord, het creëren van een doorkliklink) de informatieverstrekking verbeteren.

DOSSIER 39182

De feiten

Mevrouw De Wit heeft sinds januari 2009 recht op een overlevingspensioen als werknemer. Zij opteert ervoor om haar pensioen te combineren met een beroepsactiviteit, waarbij ze de activiteit beperkt tot het jaarlijks toegelaten grensbedrag.

Begin 2022 vraagt mevrouw een raming bij de pensioendienst met ingangsdatum 1 januari 2024. Zij bereikt op die datum de leeftijd van 63 jaar, waardoor zij het vervroegd pensioen kan opnemen wanneer zij 42 loopbaanjaren aantoon van telkens 104 dagen. Op de raming wordt vermeld dat mevrouw, rekening houdend met de op dat moment gekende loopbaan en uitgaande van eenzelfde verder verloop van deze loopbaan, vanaf 1 januari 2024 het vervroegd pensioen zal kunnen opnemen.

In augustus 2023 dient mevrouw De Wit een pensioenvraag in, waarbij ze haar vervroegd rustpensioen als werknemer wenst te laten ingaan op 1 mei 2024. Op basis van de eerder ontvangen raming zou dit geen probleem mogen zijn. Groot is dan ook haar verbazing, wanneer zij van de pensioendienst een

weigerende beslissing ontvangt. Het vervroegd rustpensioen wordt haar geweigerd, omdat zij slechts 40 loopbaan jaren aantoonde.

Bedenkingen

Wanneer we de raming van 2022 nakijken, dan zien we dat de pensioendienst bij de bepaling van de vroegst mogelijke ingangsdatum gebruik maakt van “aannames”, “vermoedens”. Dit gebeurt voor de periodes die nog niet geregistreerd zijn of die in de toekomst liggen. Zonder deze bewerking is het immers onmogelijk om een prognose in de toekomst te maken. De pensioendienst gaat er hierbij vanuit dat er voor de toekomstige jaren minstens evenveel dagen zullen geregistreerd worden als het laatste gekende loopbaanjaar. In de situatie van mevrouw De Wit bevatte het laatste gekende loopbaanjaar 110 dagen, wat voldoende is om mee te tellen voor de loopbaanvoorwaarde¹³.

Bij het effectieve pensioenonderzoek, stelt de pensioendienst echter vast dat de loopbaan tijdens de laatste jaren niet in dezelfde mate werd verdergezet. Het aantal dagen tijdens de laatste jaren zijn de volgende: 2021: 104 dagen; 2022: 98 dagen; 2023: 99 dagen. Hierdoor verliest mevrouw De Wit twee loopbaan jaren om te voldoen aan de voorwaarde van het vervroegd pensioen daar de jaren 2022 en 2023 geen 104 voltijdse dagen bevatten en dus niet in aanmerking mogen genomen worden. Zij bewijst niet langer de benodigde 42 jaar, maar slechts 40 jaar.

Uit het onderzoek blijkt verder dat de daling in het aantal arbeidsdagen gedurende de jaren 2021-2023 het gevolg is van een regel waar mevrouw De Wit geen vat op heeft. Gezien zij haar beroepsactiviteit cumuleert met het overlevingspensioen, dient zij haar inkomsten te beperken tot de toegelaten grenzen. De beperking van het inkomen heeft evenwel tot gevolg dat zij, gelet op de natuurlijke evolutie van haar loon, steeds minder dagen mag werken. Om de opname van het vervroegd pensioen niet in het gedrang te brengen, had mevrouw De Wit bewust het toegelaten grensbedrag moeten overschrijden, wat zou resulteren in een procentuele terugvordering van het overlevingspensioen in lijn met de overschrijding van het toegelaten grensbedrag.

Hoewel de situatie van mevrouw De Wit betreurenswaardig is, treft de pensioendienst geen fout. De FPD heeft mevrouw De Wit, met de verstuurde raming in 2022, geïnformeerd over de voorwaarden van het vervroegd rustpensioen werknemer. Het blijft de verantwoordelijkheid van de burger om, eventueel in samenspraak met de eigen personeelsdienst, de eigen loopbaan zo te organiseren dat deze voldoet aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen.

Hoewel de raming die mevrouw De Wit in 2022 ontvangen heeft een correct beeld geeft van het aantal dagen op de loopbaan, zien we op www.mypension.be visueel een ander verhaal. Daar wordt in het loopbaanoverzicht het aantal dagen per loopbaanjaar vóór samendrukking weergegeven, wat betekent dat iemand in een halftijds arbeidsregime dubbel zoveel dagen ziet staan dan het aantal dat voor de vervroeging in aanmerking zal worden genomen. Voor mevrouw De Wit betekent dit dat zij op www.mypension.be het volgende ziet staan:

	Loopbaanoverzicht www.mypension.be	Aantal dagen geldig voor vervroeging
2021	208	104
2022	196	98
2023	198	99

De pensioendienst vermeldt bovenaan de pagina dat het om brutodagen (dus nog niet omgezet naar dagen zoals in aanmerking genomen voor de pensioenberekening die nog steeds werkt met een zesdagenweek) gaat en het effectief aantal nog kan wijzigen voor de pensioenberekening, maar er wordt op deze pagina geen melding gemaakt van de mogelijke impact op de loopbaanvoorwaarde van het vervroegd pensioen. We begrijpen dan ook dat dit voor de burger verwarrend en onduidelijk kan zijn.

¹³ Koninklijk Besluit 23.12.1996, Art. 4 §2 2°: 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... in de werknemersregeling en in de andere regelingen die pensioenrechten betrekking hebben op een tewerkstelling die overeenstemt met ten minste (één derde) van een voltijdse arbeidsregeling.

Conclusie

Tijdens een eerste contact met de Federale Pensioendienst wees men erop dat de vroegst mogelijke pensioendatum te allen tijde raadpleegbaar is op www.mypension.be, via het tabblad 'Mijn pensioen plannen'. Door verder te klikken op de link 'Hoe hebben wij uw pensioenbedrag berekend?' is eveneens de loopbaan raadpleegbaar die als basis dient voor de loopbaanvoorwaarde.

De toelichting van de FPD is inderdaad correct. Nog beter zou zijn dat de informatie op alle pagina's van www.mypension.be performant en duidelijk is. Louter ter verdere verbetering hebben we dan ook aan de Federale Pensioendienst het voorstel gedaan om de communicatie op www.mypension.be nog verder te verfijnen door op de pagina van het loopbaanoverzicht bijkomend te vermelden dat de verwerking van de bruto dagen niet enkel een impact kan hebben op het aantal effectieve dagen voor de pensioenberekening, maar ook op het aantal dagen die in aanmerking komen voor de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen.

De Federale Pensioendienst heeft al aangegeven dat hij in de toekomst dit voorstel zal implementeren.

Verbetering van de informatieverstrekking over bijverdienen naast pensioen door de creatie van een tool die toelaat na te gaan hoeveel er mag bijverdiend worden naast het pensioen

DOSSIER 40148

De feiten

De heer Claessens diende telefonisch een klacht in bij de Ombudsdienst Pensioenen met betrekking tot een terugvordering van 80% van zijn pensioenbedrag in het werknemersstelsel voor het jaar 2023. Hij meende 45 jaren loopbaan te hebben op de ingangsdatum van zijn pensioen (1 juni 2019), zijnde de vereiste om onbeperkt te mogen bijverdienen naast zijn vervroegd pensioen. Hij had ook zijn beklag bij de FPD gedaan over de terugvorderingsbeslissing. Daar kreeg hij te horen dat hij geen 45 jaren had bewezen op de ingangsdatum van zijn vervroegd pensioen.

Bedenkingen

Bij een nazicht van zijn pensioenloopbaan konden wij vaststellen dat er slechts 44 jaren voldoen aan de voorwaarden voor wat betreft een onbeperkte cumulatie van beroepsinkomsten met zijn vervroegd pensioen, met name de jaren van 1975 tot en met 1978 en van 1980 tot en met 2019.

Wij laten de heer Claessens vervolgens schriftelijk weten dat de terugvorderingsbeslissing correct is rekening houdend met de in het pensioendossier vermelde loopbaangegevens.

Wij nemen bijkomend telefonisch contact met de heer Claessens om hem toelichting te geven bij onze afsluitende brief. Wij deelden hem tevens mee dat het jaar 1979 niet de vereiste 104 voltijdse dagen telt, doch slechts 102 voltijdse dagen telt en dusdanig niet meetelt voor het bereiken van de nodige 45 jaar om onbeperkt te mogen bijverdienen. Tijdens dit telefoongesprek deelt de heer Claessens mee dat hij gedurende het jaar 1979 lang op zijn werk afwezig geweest is wegens ziekte als gevolg van een arbeidsongeval. De Ombudsdienst Pensioenen gaf hem daarom de raad om contact op te nemen met zijn ziekenfonds en de eventuele bewijstukken op te vragen voor dat betreffende jaar 1979. Een ziekteperiode waarvoor een ziekte-uitkering wordt genoten opent immers pensioenrechten. Uiteraard is dit voor hem erg belangrijk, indien 1979 meer dan 104 voltijdse dagen zou tellen, dan zou dit ook betekenen dat hij onbeperkt mocht bijverdienen vanaf de ingangsdatum van zijn vervroegd pensioen (1 juni 2019).

Betrokkene volgt onze raad op. Hij neemt contact op met de mutualiteit die gelukkig nog over de gegevens beschikt voor dat bewuste jaar 1979. Hij stuurt ons op 18 oktober 2024 het attest door dat hem verstrekt werd door zijn mutualiteit en waarin aangegeven wordt dat hij ziekte-uitkeringen genoten heeft over de periode van 15 maart 1979 tot en met 16 december 1979.

Wij sturen deze gegevens door naar de FPD met de vraag dit te onderzoeken.

Conclusie

De FPD antwoordt ons op 21 oktober 2024 dat het aantal dagen dat pensioenrechten opent en dat in aanmerking komt voor het vervroegd pensioen in het jaar 1979 aangepast werd. Betrokkene heeft 25 dagen tewerkstelling en 287 dagen gelijkstelling wegens ziekte. Dit brengt het totaal op 312 voltijdse dagen. Het resultaat is dat de loopbaan van de heer Claessens op de ingangsdatum van zijn vervroegd pensioen nu wel 45 jaren telt van minimum 104 voltijdse dagen. Hierdoor mocht hij wel onbeperkt bijverdienen en wordt de terugvordering tenietgedaan.

De terugvordering wordt geannuleerd en 16.554,40 euro word terugbetaald aan de heer Claessens.

Hiermee wordt de meerwaarde aangetoond van het in gesprek gaan met een klager.

Algemene conclusie

Meer algemeen kan er geconcludeerd worden dat de regelgeving rond de cumulatie van een pensioen met inkomsten uit een beroepsactiviteit voor de gepensioneerden nog steeds zeer ingewikkeld is. Het is dan ook de taak van de pensioendiensten om de gepensioneerden hieromtrent zo goed mogelijk te informeren. In dit kader pleitte de Ombudsdienst Pensioenen al in het Jaarverslag 2010 op pagina 65 om de gepensioneerde proactief te informeren over hoeveel de gepensioneerde mag bijverdienen naast zijn pensioen.

De FPD is zich hiervan bewust en is hieraan tegemoetgekomen: zo heeft de FPD in 2024 de informatie over bijverdienen tijdens het pensioen volledig herwerkt wat geleid heeft tot een nog betere algemene informatie over dit item. Door het aanklikken van enkele keuzes komt de burger uit op de grenzen van werken naast pensioen die bij zijn situatie horen. Tevens werd een verkort URL adres gecreëerd, met name: www.bijverdienentijdensmijnpensioen.be teneinde de vlotte bereikbaarheid van deze informatie te verbeteren.

Daarnaast wordt bij iedere pensioenbeslissing aan de toekomstige gepensioneerde een bundel overgemaakt, waarin alle nodige informatie over bijverdienen naast pensioen vervat zit. Dat deze informatie in 2019 nog voor verbetering vatbaar was blijkt uit de klacht van de heer Claessens. De Ombudsdienst Pensioenen heeft de FPD naar aanleiding van deze klacht voorgesteld de pro-actieve informatie over bijverdienen naast pensioen nog te verbeteren.

Zo deed de Ombudsdienst Pensioenen de suggestie reeds bij het verzenden van de pensioenbeslissing te vermelden of (toekomstig) gepensioneerde al dan niet onbeperkt mag bijverdienen (ofwel met pensioen gegaan vanaf 1 januari van het jaar waarin betrokkene 65 jaar werd (66 jaar vanaf 1 februari 2025 et 67 jaar vanaf 1 februari 2030), ofwel de vereiste 45 loopbaanjaren bereikt hebben op de ingangsdatum van het vervroegd pensioen). Op de informatie die in 2019 bij de pensioenbeslissing gevoegd werd stond de voorwaarde (45 jaar van telkens 104 voltijdse dagen op de ingangsdatum van het vervroegd pensioen bewijzen) om onbeperkt te mogen bijverdienen uitgelegd. Doch de heer Claessens diende zelf het nodige rekenwerk te verrichten om uit te maken of hij deze voorwaarde vervulde. Dit is voor de modale burger geen eenvoudige opdracht.

Op de pensioenbeslissing is een veelvoud aan gegevens terug te vinden. Zo stond op de pensioenbeslissing van de heer Claessens in het kader van het minimumjaarrecht vermeld dat de berekening op basis van het minimumloon in het kader van het minimumjaarrecht beperkt werd. In de toelichting bij deze berekening werd melding gemaakt van een loopbaanbreuk van 45/45. De heer Claessens meende op basis van deze informatie dat hij wel de vereiste 45 jaren bewezen had om onbeperkt te mogen bijverdienen.

Tevens deed de Ombudsdienst Pensioenen de suggestie voor wie vervroegd met pensioen gaat een tool te creëren waarbij op basis van de beschikbare gegevens in het dossier (bijvoorbeeld aantal loopbaanjaren op de vroegst mogelijke pensioendatum, het feit of al dan niet een pensioen voor 1 januari van het jaar waarin men de pensioenleeftijd bereikt inging) in combinatie met gegevens die de gepensioneerde zelf moet invullen (zoals al dan niet kinderlast, in welk statuut hij naast zijn pensioen verder werkt (werknemer, zelfstandige, ambtenaar, flexi-job, speciaal statuut zoals vrijwillige brandweerman) weergegeven wordt hoeveel mag bijverdiend worden (of voor de bijzondere statuten zoals vrijwillige brandweerman verwijzing naar het deel op de website waar deze informatie wordt megedeeld).

De FPD antwoordde dat er aan de bundel over bijverdienen naast pensioen die bij de pensioenbeslissing gevoegd wordt, ondertussen gesleuteld werd. De informatie is verbeterd in vergelijking met de informatie die de heer Claessens in 2019 ontving. Om het pensioen te kunnen uitbetalen, dient de toekomstig gepensioneerde een verklaring af te leggen over zijn toekomstige beroepsactiviteit en eventuele sociale uitkeringen. Deze bijlages kregen de naam “Verklaring Pensioen, beroepsactiviteit en vervangingsinkomen” (= BAVVI) en “Bijlage Keuzemogelijkheden, Pensioen- Beroeps-Vervangingsinkomen” in plaats van de nietszeggende naam “model 74”. De burger krijgt voortaan een gepersonaliseerd formulier BAVVI afhankelijk of hij al dan niet onbeperkt mag bijverdienen.

Zie voorbeelden hieronder.

Voorbeeld 1: Keuzeformulier voor burgers die niet onbeperkt mogen bijverdienen.

Verklaring Pensioen, beroepsactiviteit en vervangingsinkomen

Om uw dossier te vervolledigen, moet u ons het formulier *Verklaring Pensioen, beroepsactiviteit en vervangingsinkomen* ingevuld en getekend terugsturen vóór 26/01/2025. Als u uw verklaring niet tijdig terugstuurt, kunnen we uw pensioen niet betalen.

Lees meer over de verschillende keuzemogelijkheden in de bijlage *Keuzemogelijkheden - pensioen, beroeps- en vervangingsinkomen*.

Als u kinderen ten laste hebt, dan vindt u de verhoogde jaargrenzen in deze bijlage.

U vindt er eveneens een alfabetisch lexicon met uitleg over de begrippen die op het formulier in het vet en onderlijnd staan.

Keuzemogelijkheden

Keuze 1: U wilt uw volledig pensioen ontvangen.

Dan:

- mag u geen vervangingsinkomen ontvangen;
- bouwt u **geen** pensioenrechten meer op in het werknemersstelsel;
- bouwt u **geen** pensioenrechten meer op in het zelfstandigenstelsel;
- mag u eventueel verder werken als:
 - werknemer / ambtenaar als u uw bruto beroepsinkomen beperkt tot **9 850,00 EUR** per jaar;
 - zelfstandige als u uw netto beroepsinkomen beperkt tot **7 880,00 EUR** per jaar.

Keuze 2: U wilt uw pensioen ontvangen met een preventieve vermindering.

Dan:

- mag u geen vervangingsinkomen ontvangen;
- bouwt u **geen** pensioenrechten meer op in het werknemersstelsel;
- bouwt u **geen** pensioenrechten meer op in het zelfstandigenstelsel;
- mag u eventueel verder werken als:
 - werknemer / ambtenaar als uw bruto beroepsinkomen tussen **9 850,00 EUR en 19 700,00 EUR** per jaar ligt;
 - zelfstandige als uw netto beroepsinkomen tussen **7 880,00 EUR en 15 760,00 EUR** per jaar ligt.

Keuze 3: U wilt uw pensioen nog niet ontvangen.

Dan mag u:

- een vervangingsinkomen ontvangen;
- verder werken zonder uw beroepsinkomen te beperken.

Voorbeeld 2: Keuzeformulier voor burgers die onbeperkt mogen bijverdienen

Verklaring Pensioen, beroepsactiviteit en vervangingsinkomen

Om uw dossier te vervolledigen, moet u ons het formulier *Verklaring Pensioen, beroepsactiviteit en vervangingsinkomen* ingevuld en getekend **terugsturen vóór 26/01/2025**. Als u uw verklaring niet tijdig terugstuurt, kunnen we uw pensioen niet betalen.

Als u kinderen ten laste hebt, dan vindt u de verhoogde jaargrenzen in deze bijlage. U vindt er eveneens een alfabetisch lexicon met uitleg over de begrippen die op het formulier in het vet en onderlijnd staan.

Keuzemogelijkheden

Keuze 1: U wilt uw volledig pensioen ontvangen.

Dan:

- mag u geen vervangingsinkomen ontvangen;
- bouwt u geen pensioenrechten meer op in het werknemersstelsel;
- bouwt u geen pensioenrechten meer op in het zelfstandigenstelsel;
- mag u verder werken zonder uw beroepsinkomen te beperken.

Keuze 2: U wilt uw pensioen nog niet ontvangen.

Dan mag u:

- een vervangingsinkomen ontvangen;
- verder werken zonder uw beroepsinkomen te beperken. Hou er rekening mee dat u bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd mogelijk geen recht meer hebt op bepaalde vervangingsinkomens. Voor meer informatie kan u zich wenden tot de uitbetalende instelling;

Uit voorbeeld 2 blijkt dat de FPD voortaan aan de burger communiceert dat hij onbeperkt mag bijverdienen naast zijn pensioen.

Tot slot meldt de FPD dat hij de ambitie heeft om op www.mypension.be een tool te plaatsen die de (toekomstig) gepensioneerde toelaat op te zoeken wat hij nog mag bijverdienen naast zijn pensioen. De FPD meldt dat de technische bouwblokken momenteel nog niet voorhanden zijn maar hoopt in dit kader in 2025 of 2026 stappen vooruit te zetten.