



LEERGANG PENSIOENRECHT 2018 - 2019

FACULTEIT RECHTSGELEERDHEID

NIEUWSBRIEF 1 / jaargang 13

Prof. dr. Yves Stevens

Dra. Emma Suzanne van Aggelen

BLIKVANGER

Informatie aanleveren: door wie?

Arbrb. Gent 22 november 2017, 16/2195/A

“Om deze reden is de sociaal verzekerde trouwens actief gehouden tot de verplichting om elke wijziging in zijn situatie onverwijld aan de instelling mee te delen, quod non in casu”. Het is deze stelling van de arbeidsrechtbank te Gent (p. 8) die in het oog springt. Concreet werd er een inkomensgarantie voor ouderen toegekend aan een echtpaar. Op een bepaald moment beslist de FPD deze toekenning te herzien, waardoor zowel de dame als de heer een lagere uitkering ontvangen. De reden voor deze herziening is gelegen in de aanwezigheid van een nieuw feit, zijnde het verlies van het recht op kinderbijslag voor een inwonend kleinkind. De FPD herziet op basis van dit nieuwe feit niet enkel de toekenning van de inkomensgarantie voor ouderen, maar vordert ook de terugbetaling van ten onrechte ontvangen uitkeringen. De arbeidsrechtbank wijst er evenwel op dat de betrokkenen zelf nagelaten hebben de FPD te informeren over de gewijzigde situatie. Het kan immers niet van de FPD verwacht worden, zo luidt het oordeel van de rechtbank, dat deze dienst zelf dagelijks actief opsporen of de situatie van de betrokkene gewijzigd is. Hetgeen volgt op deze redenering hebt u reeds vernomen: het is aan de sociaal verzekerde om wijzigingen onverwijld aan de FPD mee te delen.

De verantwoordelijkheid voor het aanleveren van informatie ligt juridisch ongetwijfeld bij de sociaal verzekerde. De persoon had inderdaad zelf actie moeten ondernemen. De beslissing van de arbeidsrechtbank is dus terecht. Maar is de regeling wel terecht? In bijstandsregelingen zoals de IGO hebben we veelal te maken met de zwaksten van onze maatschappij. Wordt het geen tijd dat er een nieuw onderscheid wordt gemaakt tussen bronnen van informatie? Het nieuwe feit in deze zaak was “het verlies van het recht op kinderbijslag voor een inwonend kleinkind”. Dit is informatie waarover een andere sociale zekerheidsinstelling ook beschikt, met name het kinderbijslagfonds. In het huidige tijdperk van digitale communicatie en koppelingen van databanken via kruispuntbanken zou het mogelijk moeten zijn dat de FPD automatisch op de hoogte is. Het zou toch niet meer mogen dat de sociaal verzekerde deze informatie moet verschaffen.

ESvA



Inhoudsopgave

EUROPEES HOF VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS: schending eerlijk proces door retroactief opheffen pensioenwetgeving	4
EUROPEES HOF VAN JUSTITIE	4
1. Nietigverklaring van het huwelijk bij geslachtsverandering als voorwaarde voor pensioen	4
2. Verplichting bijdragen te betalen op basis van minimale bijdragegrondslag	4
GRONDWETTELIJK HOF	5
1. Berekening responsabiliseringsbijdrage lokale besturen	5
2. Onderscheid alleenstaand en feitelijk gescheiden bij pensioenen ambtenaren	5
3. IGO: basisbedrag versus verhoogd basisbedrag	6
HOF VAN CASSATIE	6
1. Echtscheiding heeft geen verval van levensverzekering uit voorzienigheid tot gevolg	6
2. Belgisch-Nederlands dubbelbelastingverdrag: pensioenen in kader van overheidsfuncties	6
3. Bewarend beslag geen reden tot vrijstelling als bestaansmiddel	7
LAGERE RECHTSPRAAK	7
1. Beschikken over voldoende gewerkte jaren als voorwaarde voor SWT	7
2. Minimum vereist aantal studie jaren voor toekenning tijdsbonificatie	7
3. IGO: wijziging kinderbijslag inwonend kleinkind heeft wijziging uitkering tot gevolg	8
4. IGO: onjuiste informatie over hoofdverblijfplaats leidt niet tot schrapping uitkering	8
BELGISCHE RECHTSLEER	9
1. Minder sociale 'afscherming' van het overheidspersoneel? Deel 2	9
2. Een puntensysteem voor de Belgische pensioenregeling van de zelfstandigen: met welk inkomen rekenen? ..	9
3. Loopbaanonderbreking tot de pensioenleeftijd en vervangingsinkomsten	10
4. Telt uw werkloosheid of SWT in de toekomst nog wel mee in uw pensioenberekening?	10
5. De pensioenovereenkomst voor zelfstandigen	10
6. Verschuldigd pensioen bij overlijden: kwijtschelding van de schuld of niet?	10
7. 'Duaal' pensioensparen: € 960 of € 1 230	10
8. L'impact du R.G.P.D. dans le secteur des assurances : comment s'y conformer ?	11
SELECTIE BUITENLANDSE RECHTSPRAAK: Nederland	11
SELECTIE BUITENLANDSE RECHTSLEER	11
1. Nederland (nieuwe regeling echtscheidingspensioen)	11
2. Frankrijk	11
3. Duitsland	11
LIFE AND BENEFITS	12
INTERNATIONAL UPDATE	12
1. Denmark approves reforms to universal state pension	12



2. China launches one-year personal pension pilot program	13
3. India expands pension subsidies for low-income workers	14
4. Armenia extends individual account program coverage and changes contribution rates	15
5. Iceland implements changes to mandatory occupational pension program.....	15
6. Turkey extends mandatory auto-enrollment of private pensions to small employers	16
GELEZEN IN HET BELGISCH STAATSBLAD.....	17
1. Omzetting Europese minimumvereisten voor het behoud van aanvullende pensioenrechten	17
2. Betaling van pensioen van de overheidssector.....	18
3. Pensioenstelsel Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven.....	18
4. Sectorpensioenen	18
OMBUDSMAN: Fout in pensioenbeslissing te wijten aan een andere instelling van sociale zekerheid rechtgezet door FPD met terugwerkende kracht.....	23



EUROPEES HOF VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS: schending eerlijk proces door retroactief opheffen pensioenwetgeving

Stepan Topal was president van Gagaoezië (een regio in het Zuiden van Moldavië) van 1991-1995. In 2003 meende hij op grond van lokale wetgeving gerechtigd te zijn op een pensioen. Tijdens de lopende aanvraagprocedure werd de toepasselijke wetgeving opgeheven en dit met retroactief effect. Hierdoor verloor Stepan Topal zijn pensioenrechten voor de jaren van zijn presidentschap. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens ziet hierin een schending van het recht op een eerlijk proces.

[EHRM 3 juli 2018, nr. 12257/06.](#)

EUROPEES HOF VAN JUSTITIE

1. Nietigverklaring van het huwelijk bij geslachtsverandering als voorwaarde voor pensioen

Een gehuwde Britse man besluit door het leven te gaan als vrouw en ondergaat tevens een geslachtsveranderende operatie. Zij wil gehuwd blijven met haar vrouw. Zij beschikt evenwel niet over een definitief erkenningscertificaat van haar geslachtsverandering. Voor de afgifte daarvan is in het Verenigd Koninkrijk namelijk een nietigverklaring van het huwelijk vereist. Eenmaal de leeftijd van 60 jaar bereikt, zijnde de leeftijd waarop vrouwen die geboren zijn vóór 6 april 1950 volgens het nationale recht een ouderdomspensioen kunnen verkrijgen, dient zij een aanvraag in ter verkrijging van dit ouderdomspensioen. Haar aanvraag wordt afgewezen aangezien zij niet over een definitief erkenningscertificaat beschikt en aldus voor de bepaling van haar wettelijke pensioenleeftijd niet als vrouw kan worden behandeld.

De vraag rijst of het Unierecht zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een persoon die van geslacht is veranderd niet alleen aan fysieke, sociale en psychologische criteria moet voldoen, maar eveneens aan de voorwaarde niet gehuwd te zijn met een persoon van het geslacht dat de persoon in kwestie door die verandering heeft gekregen, om aanspraak te kunnen maken op een ouderdomspensioen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd voor personen van dat verkregen geslacht. Het Hof van Justitie stelt dat het Unierecht zich weldegelijk tegen een dergelijke regeling verzet. De aan de orde zijnde nationale regeling vormt immers een op het geslacht gebaseerde discriminatie die op grond van het Unierecht verboden is.

[HvJ 26 juni 2018, C-451/16.](#)

2. Verplichting bijdragen te betalen op basis van minimale bijdragegrondslag

Een werknemer met Spaanse nationaliteit vestigt zich in Zwitserland. Deze werknemer heeft een aantal jaren bijdragen betaald aan het Zwitsers sociaalzekerheidsstelsel. In 2007 sluit hij met de Spaanse sociale zekerheid een bijzondere overeenkomst. Hierdoor wordt hem de verplichting opgelegd om bijdragen te betalen op basis van de minimale bijdragegrondslag die in de Spaanse algemene sociaalzekerheidsregeling is vastgesteld. Dit heeft tot gevolg dat bij de berekening van het theoretisch bedrag van zijn Spaans ouderdomspensioen enkel rekening gehouden wordt met de bijdragen die de werknemer op grond van die bijzondere overeenkomst heeft betaald. Deze berekening geldt zowel voor het tijdvak waarin de bijzondere overeenkomst was gesloten, alsook het tijdvak voorafgaand aan die overeenkomst en waarin hij in Zwitserland bijdragen heeft betaald. Bijgevolg wordt met de bedragen die de werknemer in Spanje betaald heeft nog voor hij zich in Zwitserland vestigde en die hoger waren



dan de minimale bijdragegrondslag, geen rekening gehouden. Een niet-migrerende werknemer die een dergelijke overeenkomst afsluit, heeft daarentegen wel degelijk de mogelijkheid om bijdragen te betalen op basis van hogere grondslagen dan de minimale bijdragegrondslag. Het Hof van Justitie wijst erop dat het recht op het vrij verkeer van personen zich verzet tegen een dergelijke nationale regeling.

HvJ 28 juni 2018, C-2/17.

GRONDWETTELIJK HOF

1. Berekening responsabiliseringsbijdrage lokale besturen

Aan het Grondwettelijk Hof is gevraagd zich te buigen over de berekening van de responsabiliseringsbijdrage. Voor de berekening van deze bijdrage ten laste van de lokale besturen wordt geen rekening gehouden met de zogenaamde 'overdrachten van reserves van de RVP aan de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels'. Opgeworpen wordt dat besturen die zich in verschillende situaties bevinden, identiek behandeld worden ten gevolge waarvan er een schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel zou ontstaan. Besturen die de pensioenen van hun statutaire personeelsleden ook met de overdrachten van reserves financieren zouden immers gelijk behandeld worden met de besturen die de pensioenen enkel financieren door pensioenbijdragen van het openbare stelsel aan het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen te betalen.

Het Grondwettelijk Hof stelt vast dat bij het bepalen van de individueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage geen rekening wordt gehouden met de overdrachten van bijdragen die voor het beschouwde bestuur zijn verricht. Het Hof oordeelt onder meer dat het verantwoord is dat bij het vaststellen van het individueel verschuldigde bedrag geen rekening wordt gehouden met de overdrachten van de bijdragen die voor voorgaande kalenderjaren in het pensioenstelsel van de werknemers werden betaald. Er blijkt dan ook geen schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel voorhanden.

GwH 19 juli 2018, nr. 94/2018.

2. Onderscheid alleenstaand en feitelijk gescheiden bij pensioenen ambtenaren

In het pensioenstelsel van de ambtenaren bestaat een onderscheid tussen alleenstaanden of gehuwde gepensioneerden voor de toepassing van het gewaarborgd minimum wegens lichamelijke ongeschiktheid (art. 119-121 Wet van 26 juni 1992).

Het Grondwettelijk Hof dient zich uit te spreken over de vraag of het niet opnemen van feitelijk gescheiden personen in de definitie van de alleenstaande gepensioneerde gerechtvaardigd is. Het gaat meer bepaald over het statuut van de van tafel en bed gescheiden echtgenoot. Hierdoor kan de feitelijk gescheiden persoon niet het gewaarborgde minimumpensioensupplement tegen het tarief voor alleenstaanden genieten en dit wegens zijn gelijkstelling met een gehuwd persoon.

Het Hof oordeelt dat het feit dat de gehuwde maar feitelijk gescheiden personen uitgesloten zijn van de definitie van 'alleenstaande gepensioneerde' het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel niet schendt. Het Hof wijst er onder meer op dat gehuwde gepensioneerden een hoger gewaarborgd minimumbedrag ontvangen dan alleenstaande



gepensioneerden. Evenmin is er sprake van een schending van art. 22 Grondwet dat het recht op eerbiediging van het privé- en gezinsleven waarborgt. De bepalingen impliceren immers geen enkele overheidsinmenging in het privéleven van de betrokken gepensioneerde.

GwH 19 juli 2018, nr. 98/2018.

3. IGO: basisbedrag versus verhoogd basisbedrag

De inkomensgarantie voor ouderen stelt een verschillend jaarlijks maximumbedrag vast naargelang de gerechtigde van de inkomensgarantie al dan niet samenwoont met een andere persoon. Dit wordt verantwoord doordat de samenwonende gerechtigde geacht wordt een economisch-financieel voordeel te halen uit het samenwonen, zijnde het delen van de hoofdverblijfplaats. Het bestaan van een of meerdere personen met wie de betrokkene zijn hoofdverblijfplaats deelt, heeft louter tot doel het maximumbedrag van de inkomensgarantie te bepalen. De financiële situatie van de persoon met wie de aanvrager van de IGO samenwoont is daarbij eigenlijk irrelevant.

De wetgeving die zo voorziet in een basisbedrag voor een samenwonende gerechtigde met een persoon zonder bestaansmiddelen en daarnaast in een verhoogd basisbedrag voor een alleenwonende gerechtigde, schendt volgens het Hof het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel niet. De maatregel heeft geen onevenredige gevolgen aangezien de persoon met wie de aanvrager samenwoont zelf het recht op IGO (basisbedrag) of een andere sociale zekerheidsuitkering zou kunnen genieten, zonder dat dit het individuele recht van de aanvrager van de IGO (basisbedrag) beïnvloedt. Het basisbedrag waarop de gerechtigde van een IGO recht heeft, zou bijgevolg gecumuleerd kunnen worden met eventuele andere bestaansmiddelen van de persoon met wie hij feitelijk samenwoont.

GwH 19 juli 2018, nr. 103/2018.

HOF VAN CASSATIE

1. Echtscheiding heeft geen verval van levensverzekering uit voorzienigheid tot gevolg

Het Hof van Cassatie buigt zich over de gevolgen van echtscheiding op een schuldsaldoverzekering. Het Hof wijst erop dat een begunstiging in een levensverzekering of een schuldsaldoverzekering slechts een voordeel is in de zin van art. 299 BW wanneer deze begunstiging als een onrechtstreekse schenking kan worden gekwalificeerd. Ten gevolge van art. 299 BW verliezen de echtgenoten alle voordelen die ze elkaar bij huwelijksovereenkomst en sinds het aangaan van het huwelijk hebben toegekend, behoudens overeenkomst in tegenovergestelde zin. De begunstiging van een schuldsaldoverzekering vervalt echter niet wanneer zij uit voorzienigheid werd gedaan.

HvC 9 november 2017, C.17.0094.N.

2. Belgisch-Nederlands dubbelbelastingverdrag: pensioenen in kader van overheidsfuncties

Overeenkomstig het Nederlands-Belgisch dubbelbelastingverdrag zijn pensioenen betaald in het kader van een overheidsfuncties, belastbaar in de uitbetalende bronstaat (art. 19.2). Of de desbetreffende pensioenen betaald worden door de overheid zelf, dan wel door een fonds dat door de overheid in het leven wordt geroepen, heeft hierop geen invloed. Protocol I bij dit dubbelbelastingverdrag stelt dat een uit Nederland afkomstig pensioen



onder de reikwijdte van diezelfde bepaling valt, voor zover het is opgebouwd gedurende een publieke dienstbetrekking. Het Hof van Cassatie wijst erop dat de partijen in Protocol I bij het Nederlands-Belgisch dubbelbelastingverdrag duidelijk hebben gemaakt enkel pensioenen opgebouwd gedurende een publiekrechtelijke dienstbetrekking onder de reikwijdte van art. 19.2 vallen.

Daarnaast worden overeenkomstig datzelfde dubbelbelastingverdrag bepaalde socialezekerheidsuitkeringen voor een periode van maximaal 1 jaar belastbaar in de verdragsluitende Staat waarin de beloningen terzake van de daadwerkelijk vervulde dienstbetrekking worden genoten. Indien deze uitkeringen voor een periode langer dan één jaar worden verleend, geldt dit eveneens op voorwaarde dat de betrokken persoon naast die uitkeringen ook nog beloningen geniet op grond van het daadwerkelijk vervullen van de dienstbetrekking die recht gaf op de uitkering. Het beoogt steeds een dienstbetrekking bij dezelfde werkgever. Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat de appelrechters de bepaling correct hebben toegepast.

[HvC 19 april 2018, F.16.0062.N](#)

3. Bewarend beslag geen reden tot vrijstelling als bestaansmiddel

Voor de berekening van de inkomensgarantie voor ouderen komen in principe alle bestaansmiddelen in aanmerking waarover de betrokkene of de echtgenoot, of wettelijke samenwonende waarmee de betrokkene dezelfde woonplaats deelt, beschikken. Het Hof van Cassatie wijst erop dat op gelden waarop een bewarend beslag ligt meetellen als bestaansmiddel. Een bewarend beslag waardoor de aanvrager tijdelijk niet vrij kan beschikken over bepaalde bestaansmiddelen, is geen grond tot vrijstelling. Het feit dat de aanvrager ten gevolge van het bewarend beslag op de gelden niet de mogelijkheid heeft ze aan te wenden om in zijn levensonderhoud te voorzien, doet hieraan geen afbreuk.

[HvC 18 juni 2018, S.17.0065.N](#)

LAGERE RECHTSPRAAK

1. Beschikken over voldoende gewerkte jaren als voorwaarde voor SWT

Wanneer een werkloze wenst te genieten van het statuut van werkloze met bedrijfstoelage, moet hij voldoende gewerkte jaren aantonen. Aangezien de werkloze het leger vrijwillig had verlaten op een ogenblik dat hij door zijn vrijwillig vertrek geen rechten opende op een werkloosheidsuitkering, kunnen de jaren als militair niet meegerekend worden voor de berekening van zijn beroepsloopbaan. Het loutere feit dat hij een aanvraag deed tot het verkrijgen van SWT op een ogenblik dat de voorwaarde van een vrijwillig vertrek uit het leger was afgeschaft, wijzigt dit niet. Er anders over oordelen zou aan de nieuwe wet terugwerkende kracht verlenen.

[Arbh. Antwerpen 15 november 2016, Soc. Kron 2017, nr. 8, 316-318.](#)

2. Minimum vereist aantal studiejaren voor toekenning tijdsbonificatie

Het arbeidshof te Luik heeft zich gebogen over de toekenning van een tijdsbonificatie. Het hof stelt dat enkel het minimum aantal studiejaren dat vereist is om het diploma van technisch ingenieur te behalen, zijnde drie jaar, recht geeft in op de toekenning van een tijdsbonificatie.



Arbh. Luik 13 maart 2018, JTT 2018, nr. 14, 219-221.

3. IGO: wijziging kinderbijslag inwonend kleinkind heeft wijziging uitkering tot gevolg

Een echtpaar woont sinds 1997 samen met hun dochter, haar echtgenoot en hun twee kleinkinderen. Beiden kregen een inkomensgarantie van de FPD toegekend. In 2016 herziet de FPD deze toekenning. Zowel voor de dame als voor de heer wordt het bedrag verlaagd en worden de onterecht ontvangen uitkeringen teruggevorderd. Het echtpaar kan zich hier niet akkoord mee verklaren.

De arbeidsrechtbank van Gent wijst erop dat het bedrag en de berekening van de IGO oorspronkelijk toegekend was in de periode voorafgaand aan de wetwijziging van 8 december 2013. In de beslissing van 2016 daarentegen wordt het bedrag en de berekening van de IGO bepaald conform de wetgeving zoals van toepassing in de periode na de wetwijziging van 8 december 2013, ten gevolg waarvan een lager bedrag wordt bekomen. Het aangevoerde argument dat de beslissing van de FPD niet afdoende is gemotiveerd, wordt niet door de arbeidsrechtbank gevolgd. Zo worden de feiten, data, bedragen, redenen tot herziening vermeld, alsook berekeningswijzen en de juridische grondslagen waarop de beslissing, in haar geheel als in haar onderdelen, is gesteund.

Daarnaast wordt ook de reden waarom de FPD overgegaan is tot ambtshalve herziening van haar beslissing gelegitimeerd door de aanwezigheid van een zogenaamd nieuw feit. Elke wijziging, vanaf 1 januari 2014, van het aantal minderjarige kinderen en/of meerderjarige kinderen waarvoor kinderbijslag wordt genoten, ongeacht hun rangorde, geldt als een nieuw feit op basis waarvan de FPD haar beslissing ambtshalve heeft kunnen herzien. Een kleinkind dat inwoont bij het echtpaar heeft na 30 september 2014 haar recht op kinderbijslag verloren en aldus heeft de FPD de beslissing kunnen herzien.

Tot slot wijst de arbeidsrechtbank nog op het feit dat de FPD terecht de terugbetaling kan vorderen van de ten onrechte ontvangen uitkeringen gedurende een termijn van zes maanden voorafgaand aan de beslissing. De FPD begaat, wanneer zij hier niet uitdrukkelijk op gewezen wordt, geen fout als zij een tijdlang een verkeerd bedrag uitbetaalt. De betrokkenen hebben zelf nagelaten de FPD te informeren over de gewijzigde feitelijke toestand, zijnde dat het kleinkind niet langer gerechtigd was op kinderbijslag. Van de FPD kan niet redelijk verwacht worden dat ze zelf dagelijks actief opsporen of één van de parameters van hun klanten mogelijks gewijzigd werd. De sociaal verzekerde is er dan ook actief toe gehouden de verplichting om elke wijziging in zijn situatie onverwijld aan de instelling mee te delen.

Arbrb. Gent 22 november 2017, nr. 16/2195/A, onuitgeg.

4. IGO: onjuiste informatie over hoofdverblijfplaats leidt niet tot schrapping uitkering

Een dame kreeg een inkomensgarantie voor ouderen toegekend. Op een bepaald ogenblik vertrok haar echtgenoot naar het buitenland, ten gevolg waarvan aan haar het verhoogd basisbedrag werd toegekend. Wanneer een verblijfsbewijs werd gevraagd, werd dit steeds ingevuld terug gestuurd. Van het arbeidsauditoraat te Gent wordt evenwel meegedeeld dat ook zij zelf niet meer in België zou wonen. Daaropvolgend wordt haar inkomensgarantie geschrapt en wordt het onterecht uitbetaalde bedrag teruggevorderd. De dame is hier niet mee akkoord en wijst erop dat zij steeds haar hoofdverblijfplaats in België heeft gehad.



De rechtbank van Gent stelt dat de informatie zoals overgeheveld door het arbeidsauditoraat van Gent van een beweerdelijke verblijf in het buitenland, niet overeenstemt met de realiteit. De dame heeft steeds haar hoofdverblijfplaats in België behouden. De bestreden beslissing tot schrapping en terugvordering van de inkomensgarantie voor ouderen dient bijgevolg te worden vernietigd en de ten onrechte ingehouden bedragen dienen aan de dame te worden terugbetaald.

Arbrb. Gent 6 juni 2018, 17/1059/A, onuitgeg.

BELGISCHE RECHTSLEER

1. Minder sociale ‘afscherming’ van het overheidspersoneel? Deel 2

In het vierde nummer van de jaargang 2016 van het Tijdschrift voor Sociaal Recht ligt de focus op de evolutie van het toepassingsgebied, de financiering en administratieve (re)organisatie van de sociale bescherming van het overheidspersoneel. Er wordt ingezoomd op de uitkeringszijde, in eerste orde toegespitst op de ambtenarenpensioenregeling. Dat de ambtenarenpensioenen de laatste jaren van langsom meer in het oog van de storm zijn beland, is – zo stelt de auteur – een open deur intrappen. Zaak is volgens de auteur dan ook te bekijken wat zich allemaal afspeelt achter die open deur en af en toe zelfs een kijkje te nemen achter gesloten deuren. Daarnaast vormt het veralgemenen van een tweede pensioenpijler tot voordeel van de overheidscontractanten een andere nieuwigheid. Deze bijdrage gaat in op eerdere initiatieven op dit vlak, met vervolgens een stand van zaken de *lege lata*, gevolgd door een kritische kijk op het nieuwe wetgevend kader. De pensioenuitleiding heeft tot doel een globale afweging te maken en aan de hand van een concreet voorbeeld de impact van de onderscheiden pensioenhervormingen op een bevattelijke manier te duiden. Een vooruitblik op deze terugblik sluit de dubbele bijdrage af vanuit de vraag of er inderdaad sprake is van minder ‘afscherming’ van het overheidspersoneel.

R. JANVIER, “Minder sociale ‘afscherming’ van het overheidspersoneel? Deel 2. De Pensioenen in de overheidssector als katalysator?”, *TSR* 2018, afl. 2, 133-278.

2. Een puntensysteem voor de Belgische pensioenregeling van de zelfstandigen: met welk inkomen rekenen?

De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (thans Academische Raad van Pensioenen) beschouwt een puntensysteem als een geschikt instrument om haar hervormingsvoorstellen te implementeren. Het arbeidsinkomen van de sociaal verzekerden speelt een cruciale rol in dat puntensysteem, zowel bij de berekening van het aantal punten dat sociaal verzekerden per jaar verwerven, als voor de bepaling van de waarde van het punt bij opname van het pensioen en de daaropvolgende herwaardering van het pensioenbedrag. De vraag rijst met welk arbeidsinkomen zou moeten worden gerekend in het puntensysteem voor de pensioenregeling van de zelfstandigen, als men rekening wil houden met de huidige kenmerken daarvan. De auteurs formuleren voorstellen dienaangaande en stellen ook een scenario voor de overgang van de huidige pensioenregeling van de zelfstandigen naar een pensioenregeling met een puntensysteem voor.

G. VAN LIMBERGHEN en K. BOUDT, “Een puntensysteem voor de Belgische pensioenregeling van de zelfstandigen: met welk inkomen rekenen?”, *TSR* 2018, afl. 2, 281-312.



3. Loopbaanonderbreking tot de pensioenleeftijd en vervangingsinkomsten

In een vervangingsovereenkomst van bepaalde duur werd opgenomen dat een werknemer zou worden tewerkgesteld ter vervanging van twee collega's met loopbaanonderbreking. Vervolgens werden verschillende aanvullende vervangingsovereenkomsten gesloten die in totaal een duurtijd van meer dan twee jaar hadden. Na afloop daarvan vorderde de werknemer een opzeggingsvergoeding. Het arbeidshof oordeelde in deze zaak dat de vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding ongegrond is. De vervangingsovereenkomsten werden immers gesloten met toepassing van de door artikel 104 Sociale Herstelwet voorgeschreven uitzondering op de maximumduur. De auteur commentarieert deze uitspraak.

L. MYLEMANS, "Loopbaanonderbreking tot de pensioenleeftijd en vervangingsinkomsten", noot onder Arbh. Gent 12 maart 2018, *N/W* 2018, 383, 450.

4. Telt uw werkloosheid of SWT in de toekomst nog wel mee in uw pensioenberekening?

Met de aanpassing uit het KB van 19 december 2017 wil de regering arbeid beter belonen in de pensioenregeling voor werknemers. Daarom worden de regels rond het fictief loon aangepast voor bepaalde gelijkgestelde periodes. Deze maatregelen kaderen in een algemene politiek van activering en ontmoediging van systemen als het SWT die toelaten dat men de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat. Daarnaast worden ook de mogelijkheden beperkt om op het einde van de loopbaan bepaalde inactiviteitsperiodes nog gelijk te stellen met periodes van tewerkstelling.

M. BRUYNINCKX, "Telt uw werkloosheid of SWT in de toekomst nog wel mee in uw pensioenberekening?", *Soc. Wegw.* 2018, nr. 10, 9-12.

5. De pensioenovereenkomst voor zelfstandigen

Voor 1 juli 2018 bestaat er voor zelfstandigen zonder vennootschap een nieuwe vorm van aanvullend pensioensparen: de pensioenovereenkomst voor zelfstandigen of POZ. In dit artikel bespreekt de auteur de voor- en nadelen van dit nieuwe product.

M. BRUYNINCKX, "De pensioenovereenkomst voor zelfstandigen", *Soc. Wegw.* 2018, nr. 11, 17-19.

6. Verschuldigd pensioen bij overlijden: kwijtschelding van de schuld of niet?

In een arrest van 21 februari 2018 stelt het arbeidshof van Brussel het Grondwettelijk Hof een vraag over art. 21,§5 van de wet van 13 juni 1966, dat, in tegenstelling tot andere sectoren van de sociale zekerheid, het tenietgaan van de schuld bij overlijden uitsluit in geval van bedrieglijke handelingen of onthouding van aangifte. In dit artikel wordt het arrest van naderbij bekeken en wordt tevens ingegaan op het belang van de beslissing.

X, "Verschuldigd pensioen bij overlijden: kwijtschelding van de schuld of niet?", *Social Eye* 2018.

7. 'Duaal' pensioensparen: € 960 of € 1 230

In dit korte bericht wordt het duaal pensioensparen besproken. Benadrukt wordt de uitdrukkelijke keuze die in dit kader gemaakt dient te worden.

X, " 'Duaal' pensioensparen: € 960 of € 1 230", *Fiscale Actualiteit* 2018, nr. 25, 11-12.



8. L'impact du R.G.P.D. dans le secteur des assurances : comment s'y conformer ?

Le Règlement européen sur la protection des données (R.G.P.D.) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Le secteur des assurances doit s'y soumettre, comme le reste des acteurs économiques, sous peine de s'exposer à de lourdes amendes administratives. Tant les compagnies que les intermédiaires d'assurances, qu'ils exercent seuls ou au sein d'une société, sont concernés. Petit tour d'horizon des tâches à accomplir.

J.-F. HENROTTE en F. COTON, "L'impact du R.G.P.D. dans le secteur des assurances : comment s'y conformer ?", *Forum de l'assurance* 2018, nr. 185, 107-111

SELECTIE BUITENLANDSE RECHTSPRAAK: Nederland

Rechtbank Noord-Nederland 20 juni 2018, LEE 17/2039 en LEE 17/4093, www.rechtspraak.nl.

SELECTIE BUITENLANDSE RECHTSLEER

1. Nederland (nieuwe regeling echtscheidingspensioen)

F.M.H. HOENS, "Pensioenstelsel bij scheiding blijft relatievermogensrechtelijk onevenwichtig. Ongehuwde partners na de evaluatie van de WVPS", *WPNR* 2018, afl. 7196.

2. Frankrijk

T. Tauran, "Conditions d'octroi à un non-salarié agricole d'une pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité", *La Semaine Juridique Social* 2018, nr. 21, 1179.

D. Asquinazi-Bailleux, "La perte des droits à la retraite est réparée par la rente AT/MP", *La Semaine Juridique Social* 2018, nr. 23, 1200.

T. Tauran, "Régime complémentaire de retraite des professions libérales : refus d'attribution de la majoration de carrière au titre d'un enfant handicapé", *La Semaine Juridique Social* 2018, nr. 24, 1209.

D. Asquinazi-Bailleux, "Qui finance la retraite complémentaire des titulaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité ?", *La Semaine Juridique Social* 2018, nr. 29, 1254.

3. Duitsland

BGH, 21.03.2018 - IV ZR 353/16: Rückabwicklung einer fondsgebundenen Lebensversicherung nach Widerspruch (m. Anm. Schwintowski), *Neue Juristische Wochenschrift* 2018, nr. 25, 1817.

BAG, 26.04.2018 - 3 AZR 586/16: Anspruch auf Kündigung einer Direktversicherung bei Entgeltumwandlung (m. Anm. Witschen), *Neue Juristische Wochenschrift* 2018, nr. 32, 2346.

BAG, 20.02.2018 - 3 AZR 43/17: Altersabstandsklausel in Betrieblicher Altersversorgung, *Neue Juristische Wochenschrift* 2018, nr. 32, 2349.



LIFE AND BENEFITS

In Life&Benefits 2018/05 lezen we:

- Aanvullende pensioenen – FSMA licht verplichte inhoud van transparantieverlag toe (door I. DE SOMVIELE)
- Tweede pensioenpijler – Uitkering pensioen: wettelijk verplicht of vrijwillige ‘afkoop’ (door L. VEREYCKEN))
- VAPZ – De eindbelasting op de VAPZ en POZ vergeleken (door P. ROELS)

In Life&Benefits 2018/06 lezen we:

- Individuele levensverzekeringen – Nieuwe huwelijksvermogensrecht hakt knopen door (door P. VAN EESBEECK)
- Aanvullende pensioenen – FSMA verduidelijkt de verplichte inhoud van het pensioenreglement en de pensioenfiche (door S. PÂQUES)
- Fiscaliteit levensverzekering – Minder vennootschapsbelasting zou winstdeling moeten opkrikken (door P. ROELS)

INTERNATIONAL UPDATE

1. Denmark approves reforms to universal state pension

On May 8, Denmark’s government approved reforms to the country’s universal state pension (*folkepension*) that will change the residency requirement for a full pension and increase the number of payment options for deferral supplements. The government first proposed these changes in June 2017 as part of a larger reform package (commonly referred to as the 2025 Plan), which aims to reduce fiscal pressures on the public pension system by tightening certain qualifying conditions and encouraging longer working lives. According to Statistics Denmark, public expenditures on the universal state pension as a percentage of gross domestic product (GDP) increased by nearly 50 percent from 2000 to 2017, from around 5.25 percent of GDP to around 7.5 percent of GDP.

Effective July 1, the key provisions of the reforms include:

- Residency requirement: To qualify for a full state pension, individuals born since July 1, 1958, must reside in Denmark for at least 90 percent of the years from age 15 to the normal retirement age (currently age 65, but rising to age 67 by 2022 and to age 68 by 2030). Under current rules, 40 years of residency is required for a full pension.
- Deferral supplement: Individuals who delay claiming the state pension while continuing to work after the normal retirement age will be able to choose how the deferral supplement is paid from three options: a lifetime annuity, a 10-year annuity, or a 10-year annuity plus a lump sum. Currently, a lifetime annuity is the only payment option. Based on 2018 benefit amounts and life expectancies, deferring a full state pension for 5 years would result in a lifetime annuity of 4,158 kroner (US\$653.26) a month, a 10-year annuity of 7,266 kroner (US\$1,141.56) a month, or a 10-year annuity of 3,775 kroner (US\$593.09) a month plus a lump sum of 374,200 kroner (US\$58,790.56). The two new payment options only apply to deferral supplements (or portions thereof) earned on or after July 1, 2018. A lifetime annuity is paid to anyone who does not select one of the new payment options when claiming the state pension.



Denmark's universal state pension consists of an earnings-tested basic pension and an income-tested supplemental pension. For 2018, the full pensions paid to individuals with at least 40 years of residency are 6,237 kroner (US\$979.90) a month for the basic pension and 6,728 kroner (US\$1,057.04) a month for the supplemental pension. Pensioners who have resided in Denmark for at least 3 years but less than 40 years receive proportionally reduced basic and supplemental pensions. The state pension cannot be claimed early, but it can be deferred for up to 10 years after the normal retirement age if an individual works at least 750 hours a year. The government finances the state pension from general revenues.

Bron: SSA, International Update, June 2018.

2. China launches one-year personal pension pilot program

On May 1, the Chinese government launched a one-year pilot of a voluntary third-pillar pension program that offers tax incentives to encourage participation. The program covers most employed and self-employed persons in three locations: Shanghai (China's largest city); the Fujian province on the southeast coast; and the Suzhou Industrial Park in the eastern Jiangsu province. The program is part of an ongoing government effort to develop a multi-pillar pension system and encourage more retirement savings in the rapidly aging country. The United Nations Population Division projects that China's old-age dependency ratio—the population aged 65 or older divided by the population aged 15 to 64—will increase from a relatively low 13.3 percent in 2015, to 25.3 percent in 2030, and to 54.8 percent in 2060. Without further pension reforms, such population aging is expected to place significant and growing fiscal pressure on the state budget.

Under the new program, participants who purchase eligible commercial insurance-based pension products may deduct their monthly contributions of up to 1,000 yuan (US\$155.83) or 6 percent of income, whichever is greater, from their personal income taxes. The pension products and any earnings they generate are not taxed until withdrawals are made at retirement (starting at age 65). Withdrawals are taxed as follows: the first 25 percent of the pension is tax free, and the remaining 75 percent is subject to a 10-percent personal income tax.

In addition to the new third-pillar program, China's pension system consists of: (1) separate first-pillar programs for urban employees, and rural and non-salaried urban residents, which are administered at the provincial and local levels; and (2) second-pillar occupational pensions that primarily cover employees of large state-run enterprises. The first-pillar programs for urban employees generally include a social insurance pension funded by an employer contribution of up to 20 percent of payroll, and a mandatory individual account funded by an employee contribution of 8 percent of gross covered earnings. To qualify for old-age benefits under the urban employee programs, an individual must have reached age 60 (men and professional women), age 55 (nonprofessional salaried women), or age 50 (other categories of women) with at least 15 years of coverage. The first-pillar programs for rural and non-salaried urban residents generally include a noncontributory pension funded by the central and local governments, and an individual account funded by personal contributions. To qualify for old-age benefits under these programs, an individual must have reached age 60 and not be entitled to a pension under the program for urban employees. The second pillar consists of voluntary defined contribution occupational pensions that are primarily in the form of enterprise annuities.

Bron: SSA, International Update, June 2018.



3. India expands pension subsidies for low-income workers

Effective April 1, India's government reformed the Pradhan Mantri Rojgar Protsahan Yojana (PMRPY) program to increase employer subsidies and expand employee eligibility. Implemented in August 2016, PMRPY is the government's latest attempt to incentivize formal-sector employers—specifically those registered with the Employees' Provident Fund Organization (EPFO)—to hire low-income workers, thus providing them access to social security benefits. Almost 90 percent of India's labor force is employed in the informal sector or other sectors where they earn relatively low wages and lack mandatory social security coverage. As of March, the PMRPY program had provided subsidies for approximately 3.1 million employees at a cost to the government of around 5 billion rupees (US\$74.5 million).

In most industries in the formal sector, the employer contributes 3.67 percent of monthly payroll (plus administrative costs) to the Employee's Provident Fund (EPF) and 8.33 percent of payroll to the Employees' Pension Scheme (EPS), a supplementary social insurance program. The employee contributes 12 percent of monthly earnings to the EPF only. Under the previous PMRPY rules, the government paid the full EPS employer contribution for new employees for up to 3 years, but the employer was still responsible for paying the EPF contribution; in the textile industry, however, the government paid the full employer contribution for both the EPS and EPF. Employees were eligible for the program if they began work after March 31, 2016, earned 15,000 rupees (US\$223.50) a month or less, were registered with the EPFO, and worked for the same employer for up to 3 years (until April 1, 2019).

Under the new PMRPY rules:

- Employees must earn 15,000 rupees a month or less and not have worked for any EPFO-registered employer before April 1, 2016 to be eligible;
- The government pays the full employer contribution for both the EPF and EPS (12 percent of monthly payroll) across all economic sectors on behalf of eligible employees hired from April 1, 2018, to March 31, 2019, and for employees already participating in the PMRPY program;
- Employers that have registered with EPFO since April 1, 2016, can apply for the employer contribution subsidy for all eligible employees;
- Employers receive the employer contribution subsidy for eligible employees for up to 3 years following an employee's registration with EPFO or August 9, 2016, whichever is later. The employer contribution subsidy ceases if a participating employee ends EPFO-covered employment, and switching between EPFO-registered employers does not reset an employee's 3-year eligibility period.

India's various pension programs cover about 58 million people (roughly 12 percent of the labor force), including those employed by the government, and in private-sector enterprises with at least 20 employees that are mandatorily covered by EPFO. Besides the EPF and EPS, major retirement programs in India include the National Pension System (an individual account program) and the Atal Pension Yojna Universal Pension (a voluntary defined-benefit program for informal-sector workers aged 18 to 40).

Bron: SSA, International Update, June 2018.



4. Armenia extends individual account program coverage and changes contribution rates

On July 1, the Armenian government extended coverage of the country's mandatory individual account program to private-sector workers born after December 31, 1973, and temporarily changed the contribution rates for employees and the government. Since 2014, participation in the individual account program has been mandatory for public-sector workers born after December 31, 1973, and voluntary for public- and private-sector workers born before January 1, 1974. Once a worker has chosen to participate, the decision cannot be reversed. According to the government, the aim of the program is to spur economic development, improve the long-term financial sustainability of the public pension system, and raise the country's relatively low levels of retirement savings.

The individual account program's overall contribution rate is 10 percent of the employee's gross monthly earnings. Under the temporary measure, effective July 1, the government contributes 7.5 percent of the employee's gross monthly earnings up to 500,000 drams (US\$1,037.10) and the employee contributes 2.5 percent of the same earnings. (There is no employer contribution.) Previously, the government and employee each contributed 5 percent of the employee's gross monthly earnings up to 500,000 drams. As before, the employee pays the full 10 percent contribution rate on gross monthly earnings above 500,000 drams. (There is no information on when the temporary rates will expire.)

In addition to the individual account program, Armenia's pension system includes a social insurance program and a social assistance program. To receive a social insurance old-age pension, a worker must have reached age 63 with at least 25 years of covered employment. The qualifying conditions are reduced for those employed in arduous or hazardous work. The social assistance old-age pension is paid to workers aged 65 or older with less than 10 years of covered employment.

Bron: SSA, International Update, July 2018.

5. Iceland implements changes to mandatory occupational pension program

On July 1, the contribution rate paid by private-sector employers under Iceland's mandatory occupational pension program rose from 10 percent of an employee's gross earnings to 11.5 percent. The increase is the last of three rate increases approved by the Icelandic Confederation of Labor and the Confederation of Icelandic Employers (which represent private-sector workers and employers, respectively) in a 2016 collective agreement. The previous rate increases were from 8 percent (the statutory minimum) to 8.5 percent in July 2016, and from 8.5 percent to 10 percent in July 2017. The rate increases are intended to raise additional revenues for Iceland's pension funds and to harmonize occupational pensions for public- and private-sector employees; the 11.5-percent contribution rate paid by private-sector employers now matches the rate paid by the government for its employees. Gamma Capital Management, an Icelandic assets management company, estimates that the additional employer contributions will delay the year in which the pension funds have net outflows from 2034 to 2050.

In addition to the recent contribution rate increases, Iceland's government has sought to improve the financial sustainability of the pension funds by encouraging workers to claim smaller occupational pensions. On January 1, the government introduced a "half-and-half" pension that allows a qualified individual to receive 50 percent of the full universal old-age pension without an income test if he or she opts to receive 50 percent of his or her



occupational old-age pension. Normally, the universal old-age pension is reduced or eliminated if a beneficiary's annual taxable income from employment, capital, and other pensions (including occupational pensions) exceeds certain limits.

To receive a half-and-half pension, an individual must meet the usual qualifying conditions for the universal and occupational old-age pensions. For the universal pension, an individual must have reached age 67 with at least 40 years of residence in Iceland from age 16 to age 67 to receive a full monthly benefit of up to 239,484 kronur (US\$2,270.00). (The benefit is proportionally reduced if the individual has less than 40 years of residence.) To receive a full occupational pension, an individual must have reached age 65 with at least 32 years of contributions (public-sector workers insured as of June 1, 2017) or age 67 with at least 40 years of contributions (all other workers). As with the standard pensions, it is possible to claim a half-and-half pension as early as age 65 or defer it after the normal retirement age for an adjusted benefit. Three additional conditions for the half-and-half pension are: (1) all compulsory pensions to which an individual is entitled must allow half pensions, (2) the payments of the half pensions must begin at the same time, (3) and the combined monthly pension income must be at least 239,484 kronur.

Iceland's old-age income system consists of the universal pension, the mandatory occupational pensions, and private savings. Individuals receiving the universal old-age pension may also qualify for a number of supplemental benefits, including a supplement for single persons, a supplement for certain living expenses, and a supplement for dependent children younger than age 18. Except for the child supplement, these benefits are reduced or eliminated if a beneficiary's income exceeds certain limits.

Bron: SSA, International Update, July 2018.

6. Turkey extends mandatory auto-enrollment of private pensions to small employers

Effective July 1, Turkish employers with 10–49 employees in both the public and private sectors must automatically enroll their citizen employees younger than age 45 into a defined contribution pension plan under the country's Private Pension System (Bireysel Emeklilik Sistemi, BES). (The BES consists of a voluntary program and an auto-enrollment program.) Implemented in 2017, the auto-enrollment program aims to increase long-term domestic savings and improve retirement options for employees. According to the Organisation for Economic Co-operation and Development, the number of BES participants increased from 6.6 million in 2016 to 10.3 million in 2017, out of a labor force of approximately 31 million persons. As of June 2018, total assets under management in BES accounts equaled 84 billion Turkish liras (US\$18.3 billion).

The BES system began in 2003 with a voluntary savings program open to all individuals aged 18 or older regardless of employment status. Under this program, participants contract directly with pension companies to establish their individual accounts and determine their contribution rates. The auto-enrollment program was introduced on January 1, 2017, and originally required auto-enrollment for companies with 1,000 or more employees. Coverage was gradually extended to employers with 250–999 employees (April 2017), 100–249 employees (July 2017), and 50–99 employees (January 2018). The final implementation stage will occur in January 2019 for employers with 5–9 employees.



Key features of the auto-enrollment program include:

- Opt-out period: Employees can opt out of the auto-enrollment program within 2 months of enrollment and have any savings refunded. Employees who withdraw from the BES system may be automatically re-enrolled every 2 years.
- Contribution rates: Employees must contribute at least 3 percent of covered earnings to an authorized private pension provider selected by the employer; employer contributions are optional. To encourage participation, the government credits participant accounts with 1,000 liras (US\$218.38) at the time of enrollment (not payable if the employee terminates or withdraws from the pension plan within the 2-month grace period) and matches 25 percent of employee contributions up to the monthly minimum wage of the current calendar year (2,029.50 liras [US\$443.19] for 2018).
- Investment choices: Employers collect contributions on behalf of their employees and transfer them to the pension providers, which must offer several funds with varying degrees of investment risk.
- Account transfer: If an employee switches employers, the existing contract can be transferred to the new workplace. If there is no auto-enrollment plan at the new employer, the employee can choose to keep contributing under the existing contract; if the employee chooses not to continue paying the contribution, then the existing pension account is terminated.
- Old-age benefit: If an employee chooses to receive a monthly annuity payment for 10 or more years rather than a lump-sum payment at retirement, the employee is entitled to a state subsidy of 5 percent of the accumulated savings in their account. If the employee leaves the program before retirement, the state subsidy is prorated, subject to certain vesting requirements.

The BES system supplements the public pay-as-you-go (PAYG) pension program that covers all employees, including civil servants, self-employed persons, and full-time household workers. Employees contribute 9 percent of their monthly earnings to the PAYG program; employers contribute an additional 11 percent. Generally, public old-age pensions are paid as follows: at age 60 for men (gradually rising to age 65 from 2036 to 2044) or age 58 for women (gradually rising to age 65 from 2036 to 2048) with at least 7,200 days of paid contributions (9,000 days for civil servants and self-employed persons); or at age 63 for men (gradually rising to age 65 from 2036 to 2044) or age 61 for women (gradually rising to age 65 from 2036 to 2048) with at least 5,400 days of paid contributions.

Bron: SSA, International Update, July 2018.

GELEZEN IN HET BELGISCH STAATSBLAD

1. Omzetting Europese minimumvereisten voor het behoud van aanvullende pensioenrechten

De minimumvereisten zoals voorzien in richtlijn 2014/50/EU worden naar Belgisch recht omgezet. De minimumvereisten hebben onder meer betrekking op het behoud van aanvullende pensioenrechten.

Wet van 27 juni 2018 inzake de omzetting van richtlijn 2014/50/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende minimumvereisten voor de vergroting van de mobiliteit van werknemer tussen de lidstaten door het verbeteren van de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten, BS 5 juli 2018.



2. Betaling van pensioen van de overheidssector

De wet van 11 juli 2018 heeft betrekking op de betalingsmodaliteiten van de pensioenen van de overheidssector. Deze betalingsmodaliteiten betreffen onder meer de vervaldag van de betaling, de betalingswijze, en dergelijke meer.

[Wet van 11 juli 2018 betreffende de betaling van de pensioenen, toelagen en renten van de overheidssector, BS 20 juli 2018.](#)

3. Pensioenstelsel Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven

Het pensioenstelsel dat ingesteld is door de wet van 28 april 1958 wordt toepasselijk op de personeelsleden van het Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven. Het KB dat dit bewerkstelligt, heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2018.

[Koninklijk besluit van 17 juni 2018 dat het pensioenstelsel ingesteld door de wet van 28 april 1958 toepasselijk maakt op de personeelsleden van het Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven, BS 26 juni 2018.](#)

4. Sectorpensioenen

Koninklijk besluit van 15 mei 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017, gesloten in het Paritair Comité voor het **bouwbedrijf**, betreffende de wijziging en de coördinatie van het pensioenreglement en het solidariteitsreglement vastgelegd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2006 tot invoering van een "sociaal sectoraal pensioenstelsel" voor de arbeiders van de bouwnijverheid, BS 6 juni 2018.

Koninklijk besluit van 29 mei 2018 waarbij algemeen verbinden wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **bedienden uit de voedingsnijverheid**, betreffende de aanpassing van het financieringsreglement in bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 april 2012 tot invoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, BS 14 juni 2018.

Koninklijk besluit van 3 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2018, gesloten in het Paritair Subcomité voor de **diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap**, tot vaststelling van het percentage van de bijdragen voor het jaar 2018 voor het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds 318.02 tot financiering tweede pensioenpijler" en tot bepaling van de datum van aanvraag tot vrijstelling van de bijdragen voor het jaar 2018, BS 18 juni 2018.

Koninklijk besluit van 3 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de scheikundige nijverheid, BS 18 juni 2018.

Koninklijk besluit van 3 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor het tuinbouwbedrijf, BS 18 juni 2018.

Koninklijk besluit van 3 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de bedienden der metaalfabrikatennijverheid, BS 18 juni 2018.



Koninklijk besluit van 3 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **binnenscheepvaart**, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 2016 betreffende de herziening van de waarborg van een compenserende vergoeding - bijkomend pensioen, *BS 22 juni 2018*.

Koninklijk besluit van 22 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van het koetswerk, *BS 16 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 24 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de bedienden van de voedingsnijverheid, *BS 18 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 24 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, *BS 18 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 24 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de terugwinning van metalen, *BS 18 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbinden wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffend de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van het hotelbedrijf, *BS 23 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de handel in brandstoffen, *BS 23 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten arbeiders in de sector van de diamantnijverheid en -handel, *BS 23 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de zeevisserij, *BS 23 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 3 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten, *BS 24 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 3 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de stoffering en de houtbewerking, *BS 24 juli 2018*.



Koninklijk besluit van 3 juli 2018 waarbij algemeen verbinden wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden, *BS 24 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de notarisbedienden, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de petroleumnijverheid en -handel, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten voor het gemakelijkheidsbedrijf, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van bewakings- en/of toezichtsdiensten, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van het gas- en elektriciteitsbedrijf, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de autobussen en autocars, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de verhuisondernemingen, meubelbewaring en hun aanverwante activiteiten, *BS 25 juli 2018*.



Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de elektriciens : installatie en distributie, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten-bedienden in de sector van de scheikundige nijverheid, *BS 25 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 29 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van het bouwbedrijf, *BS 26 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 27 juni 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2016, gesloten in het Paritair Subcomité voor het **koetswerk**, tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, *BS 27 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 6 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, *BS 30 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 6 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de metaalhandel, *BS 30 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 6 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de **edele metalen**, tot wijziging en coördinatie van het sociaal sectoraal pensioenstelsel, *BS 30 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 5 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2017, gesloten in het Paritair Subcomité voor de **vezelcement**, betreffende de bijdrage in het kader van de pensioenplannen, *BS 31 juli 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek**, betreffende het sectoraal aanvullend pensioenstelsel, *BS 1 augustus 2018*

Koninklijk besluit van 5 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de sigaren en cigarillo's, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 11 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de landbouw, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de**



erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de betonindustrie, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de voedingsnijverheid, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de begrafenisondernemingen, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de rook-, pruim- en snuiftabak, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor de edele metalen, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 19 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector voor het garagebedrijf, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 19 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de vlasbereiding, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 22 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 22 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren**, betreffende de pensioenpremie voor de uitzendkrachten in de sector van ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitzondering van de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren, *BS 7 augustus 2018*.

Koninklijk besluit van 15 juli 2018 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2017, gesloten in het Paritair Comité voor de **metaal-, machine- en elektrische bouw**, betreffende de wijziging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel en van het pensioenreglement, *BS 8 augustus 2018*.



OMBUDSMAN: Fout in pensioenbeslissing te wijten aan een andere instelling van sociale zekerheid rechtgezet door FPD met terugwerkende kracht

Een gepensioneerde ontving in 2006 voor zijn tewerkstelling in Duitsland een pensioen in Duitsland en voor zijn korte tewerkstelling als zelfstandige in België een klein pensioen als zelfstandige. Hij was in België nooit werknemer geweest en ontving dus geen werknemerspensioen in België. Wel werkte hij vele jaren in Duitsland terwijl hij in België woonde waardoor hij rekening houdend met de wetgeving van destijds aanspraak maakte op het grenscomplement. Doch dit grenscomplement werd aan hem niet toegekend. Toen de gepensioneerde hiervoor een aanvraag indiende en hierover zijn beklag deed bij de FPD kreeg hij het grenscomplement vanaf de maand volgend op de aanvraag. De FPD kende het complement niet toe met terugwerkende kracht argumenterend dat de FPD geen fout gemaakt had, doch dat betrokkene geen volledige verklaring over zijn tewerkstelling had afgelegd bij het aanvragen van zijn pensioen. Betrokkene vindt dat hij het grenscomplement met terugwerkende kracht moet krijgen en dient klacht in bij de Ombudsman Pensioenen.

Deze vraagt aan de FPD het grenscomplement met terugwerkende kracht toe te kennen en argumenteert als volgt. In 2005 maakte betrokkene noch op de pensioenaanvraag die hij in België indiende, noch op het formulier E207 (verklaring van loopbaan zoals door betrokkene gemeld bij de pensioendienst in het buitenland) melding van het feit dat hij in Duitsland gewerkt heeft en in België woonde (waardoor hij het statuut van grenswerknemer heeft). Deze vergetelheid is volgens de Ombudsman Pensioenen begrijpelijk: betrokkene ging ervan uit dat zijn loopbaan in Duitsland gekend was bij de Duitse pensioendienst en dat hij deze dus daar niet diende te vermelden zodat deze niet voorkwam op het formulier E207. Echter, op basis van het formulier E205 (loopbaan in Duitsland) wist het RSVZ dat betrokkene een loopbaan in Duitsland had. Om na te gaan of het pensioendossier diende overgemaakt te worden aan de FPD teneinde de FPD toe te laten te onderzoeken of betrokkene een grenscomplement kon krijgen, diende het RSVZ aan betrokkene te vragen waar hij woonde tijdens zijn tewerkstelling in Duitsland. Het RSVZ erkende een fout te hebben gemaakt door, zoals voorzien in artikel 11 van het Handvest van de Sociaal Verzekerde, geen bijkomende informatie aan betrokkene te vragen. De Ombudsman Pensioenen argumenteert verder dat artikel 21 bis KB 21 december 1967 bepaalt dat: "Wanneer vastgesteld wordt dat aan de administratieve beslissing een juridische of materiële vergissing kleeft, de FPD een nieuwe beslissing treft ter verbetering van deze juridische of materiële vergissing. De nieuwe beslissing heeft uitwerking op de datum waarop de verbeterde beslissing had moeten ingaan." In dit artikel wordt niet gesteld dat de FPD aan de basis van de fout moet liggen. De FPD volgt de argumentatie van de Ombudsman Pensioenen en kent het grenscomplement met terugwerkende kracht toe. Voortaan krijgt betrokkene een grenscomplement van 67,47 euro per maand. Ingevolge de bemiddeling van de Ombudsman Pensioenen heeft de FPD aan betrokkene, gelet op de terugwerkende kracht van de beslissing, een achterstallig bedrag van 11.340,32 euro uitbetaald.



Nummer 1 jaargang 13 afgesloten op 23 augustus 2018.

Deze nieuwsbrief is verbonden aan de bijzondere leergang pensioenrecht en wordt in functie van recente ontwikkelingen opgesteld. Het doel is de studenten en geïnteresseerden te informeren over de allerlaatste ontwikkelingen in het pensioenrecht. Reacties zijn welkom aan yves.stevens@kuleuven.be of leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be.

De nieuwsbrief “Leergang pensioenrecht” is erkend als juridisch tijdschrift in de zin van art. 280,5° van het wetboek der registratie, hypotheek en griffierechten – erkenningsnummer E.L. 911/1021/135.