

Vergaderjaar 2005–2006

30 300 IXB

Vaststelling van de begrotingsstaat van het Ministerie van Financiën (IXB) voor het jaar 2006

Nr. 41

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 mei 2006

Bij deze bied ik u, mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het tweede advies van de Adviescommissie fiscale behandeling pensioenen aan en geef ik mijn reactie op de adviespunten van de commissie. Onderstaand wordt per punt eerst het advies weergegeven en vervolgens de reactie. Het advies is als bijlage bij deze brief gevoegd¹.

1. Internationale aspecten Wet VPL

Advies 1

De adviescommissie fiscale behandeling pensioenen adviseert om ten behoeve van de praktijk een reactie te geven op het pensioenbegrip voor verdragstoepassingen naar aanleiding van de Wet VPL. De adviescommissie is van mening dat de Wet VPL geen wijziging heeft aangebracht in het pensioenbegrip voor verdragstoepassingen. In het bijzonder betekent dit volgens de adviescommissie dat er geen sprake kan zijn van een inperking van de erkenning van buitenlandse pensioenregelingen.

De adviescommissie fiscale behandeling pensioenen (hierna: de adviescommissie) merkt in de bijlage bij het advies terecht op dat in de belastingverdragen geen definitie van het begrip pensioenen is opgenomen, zodat in beginsel beslissend is hetgeen daaronder naar nationaal recht wordt verstaan (zie artikel 3, tweede lid, OESO-modelverdrag). Dit houdt in dat in Nederland voor de uitleg van het pensioenbegrip uit de belastingverdragen aansluiting kan worden gezocht bij de specifieke regeling voor pensioenen in de Nederlandse belastingwetten (met name de loonbelasting), met inbegrip van de aldaar aan een pensioenregeling gestelde voorwaarden en normeringen, bijvoorbeeld voor wat betreft de ingangsdatum en de omvang van het recht (niet uitgaan boven hetgeen naar maatschappelijke opvattingen, mede in verband met diensttijd en genoten beloning, redelijk moet worden geacht)². Voornoemd uitgangspunt betekent naar mijn mening evenwel niet dat bij de beoordeling van de verdragstoepassing bij buitenlandse pensioenen de Nederlandse regels van de loonbelasting onverkort moeten worden toegepast. Buiten-

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

² Zie onder meer HR 3 februari 1999, nr. 34 001, BNB 1999/169.

landse pensioenregelingen wijken immers vaak af van de voorwaarden die de loonbelasting stelt. In beginsel kan er van worden uitgegaan dat een in het buitenland gangbare regeling die volgens de belastingwetgeving van dat land als een pensioenregeling wordt behandeld, onder het pensioenartikel van de belastingverdragen valt (zie ook artikel 1.7, tweede lid, onderdeel c van de Wet inkomstenbelasting 2001). Dit zou slechts anders kunnen zijn indien de kenmerken van het buitenlandse stelsel, onevenredig afwijken van de kenmerken van de in Nederland toelaatbare regelingen. Bij een buitenlandse regeling die zonder actuariële korting voorziet in een lagere pensioenleeftijd dan 65 (bijvoorbeeld van 60 jaar), is hiervan evenwel geen sprake. In dit kader is tevens van belang, de adviescommissie wijst hier ook op, dat onder de pensioenbepalingen uit de belastingbepalingen veelal ook de aan pensioen «soortgelijke bepalingen» vallen. Zo kunnen uitkeringen die – in de terminologie van de Hoge Raad – erop zijn afgestemd en er toe strekken om, al dan niet in aanvulling op wettelijke of op andere wijze getroffen voorzieningen, te voorzien in de behoefte aan levensonderhoud vanaf de datum van de beëindiging van de dienstbetrekking tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, onder het pensioenartikel vallen.

Met nadruk zij er evenwel op gewezen dat de vraag of een buitenlandse regeling onder het belastingverdrag kan worden aangemerkt als een pensioen, goed moet worden onderscheiden van de kwestie of bij een buitenlandse regeling sprake is van een zuivere pensioenregeling in de zin van de loonbelasting. Dit kan van belang zijn voor de toepassing van artikel 19a, eerste lid, onderdelen c of f, op een inkomende werknemer die zijn in het buitenland lopende pensioenregeling wil voortzetten. Wil bij een buitenlandse regeling sprake zijn van een zuivere pensioenregeling dan is in beginsel vereist dat aan alle eisen en voorwaarden van de loonbelasting wordt voldaan. In die zin kan de Wet VPL derhalve wel leiden tot een beperking van de erkenning van buitenlandse pensioenregelingen. Artikel 19d biedt evenwel in bepaalde gevallen de mogelijkheid om afwijkende regelingen als een pensioenregeling aan te wijzen. Voor tijdelijk inkomende werknemers is in dit kader met name onderdeel c van belang. Zie in dit verband ook het besluit «Aanwijzing onzuivere buitenlandse pensioenregelingen» van 24 september 2002, nr. CPP 2002/1640M. Uitgangspunt bij de aanwijzing van een buitenlandse pensioenregeling is dat het resultaat van de opbouw vergelijkbaar moet zijn met het resultaat waartoe opbouw volgens de bepalingen van de loonbelasting zou leiden. In dit kader wordt in de praktijk regelmatig de beperking aangebracht dat niet meer fiscale faciliteiten worden verleend dan naar Nederlandse maatstaven zouden zijn verleend. De beperking in de pensioenopbouw volgens de Wet VPL werkt aldus door naar buitenlandse regelingen. Daarnaast is (ook) in een aantal Nederlandse verdragen een regeling opgenomen die bij inkomende werknemers onder voorwaarden voorziet in een voortgezette deelname in een buitenlandse pensioenregeling (vergelijk artikel 26, par. 7 van het belastingverdrag met België). Een van de voorwaarden is dat de buitenlandse regeling overeenkomt met een in Nederland erkende regeling. Ook bij deze vergelijking kan de Wet VPL in de praktijk gevolgen hebben.

Advies 2

De adviescommissie adviseert om aan de Europese Commissie de vraag voor te leggen of de maatregelen ingevolge de Wet VPL strijdig zouden kunnen zijn met de zogenoemde Pensioenmededeling van de Europese Commissie (EC) waarin uitdrukkelijk het standpunt is verwoord dat op pensioen- en vergelijkbare regelingen de fiscale omkeerregel van toepassing zou moeten zijn.

De adviescommissie leidt uit de Mededeling¹ «de opheffing van fiscale barrières voor grensoverschrijdende bedrijfspensioenregelingen» (hierna: Pensioenmededeling) af dat de Europese Commissie van mening is dat op pensioenregelingen de fiscale omkeerregel van toepassing zou moeten zijn. Deze gevolgtrekking onderschrijf ik niet. Allereerst wijs ik erop dat deze Pensioenmededeling van de Europese Commissie geen directe werkingskracht heeft in de lidstaten. Het is geen wetgevingsvoorstel. De Europese Commissie stelt in dezelfde Pensioenmededeling expliciet dat zij niet «overweegt (...) om wetgevende maatregelen voor te stellen om de belastingheffing van pensioenen in de lidstaten te harmoniseren». De Pensioenmededeling is dan ook niet meer dan een aanbeveling aan het adres van de lidstaten. Het voorgaande blijkt ook duidelijk uit de opmerkingen van de Europese Commissie waarin zij stelt dat het «praktisch gezien () waarschijnlijk het gemakkelijkst is te streven naar een onderlinge aanpassing van fiscale regimes voor pensioenen in lidstaten op basis van het VVB-beginsel» en dat zij «een bredere acceptatie van het VVB-beginsel (zou) verwelkomen». Het VVB-beginsel is de omschrijving van de Europese Commissie voor de omkeerregeling en staat voor de vrijstelling van de pensioenpremies, de vrijstelling van het rendement op de pensioenpremies en de belastbaarheid van de pensioenuitkeringen.

Het voorgaande is naar mijn mening ook niet verwonderlijk. Het EG-verdrag spreekt immers geen voorkeur uit voor een toe te passen systeem ten aanzien van de fiscale facilitering van pensioenregelingen. Directe belastingen behoren tot de competentie van de afzonderlijke lidstaten. De stelling van de adviescommissie zou bij strikte toepassing tot de conclusie moeten leiden dat Luxemburg en Duitsland in strijd zouden handelen met het gemeenschapsrecht. Deze lidstaten passen volgens dezelfde Pensioenmededeling in geen respectievelijk niet alle gevallen de omkeerregel toe op pensioenregelingen. Ook enkele nieuwe lidstaten in Centraal en Oost Europa passen de omkeerregel niet toe. De interpretatie van de Pensioenmededeling door de adviescommissie zou er toe leiden dat de Europese Commissie tegen deze lidstaten ingebrekestellingsprocedures zou behoren te gaan starten. Deze gevolgtrekking lijkt mij niet erg waarschijnlijk.

Ten slotte merk ik op dat ook onder het tot en met 2004 geldende regime niet bij iedere pensioenopbouw de omkeerregel van toepassing was. Alleen zogenoemde zuivere regelingen komen hiervoor in aanmerking; op onzuivere regelingen (dat wil zeggen regelingen die niet binnen de fiscale begrenzings blijven) is de omkeerregel niet van toepassing. De Wet VPL heeft uitsluitend tot een verschuiving geleid van de grens tussen zuivere regelingen en onzuivere regelingen, waardoor meer regelingen als onzuiver worden beschouwd. Uitgaande van de interpretatie van de adviescommissie zou ook het tot en met 2004 geldende systeem in strijd kunnen zijn met de genoemde Pensioenmededeling – namelijk ten aanzien van de onzuivere regelingen – en zou er feitelijk geen enkele fiscale begrenzing mogen worden gesteld voor de toepassing van de omkeerregel. Het moge duidelijk zijn dat dit niet het gevolg van de Pensioenmededeling kan zijn.

Gelet op het bovenstaande zie ik geen aanleiding de in het kader van de Wet VPL genomen maatregelen ter toetsing aan de Europese Commissie voor te leggen.

Advies 3

De adviescommissie adviseert om standpunten weer te geven met betrekking tot de internationale aspecten van de levensloopregeling. Het betreft de vraag welk verdragsartikel op de uitkeringen van toepassing is en

¹ COM(2001) 214.

De commissie merkt in dit kader terecht op dat de belastingverdragen en het gemeenschapsrecht geen specifieke bepalingen kennen voor regelingen als de Nederlandse levensloopregeling. De levensloopregeling zal derhalve zelfstandig getoetst moeten worden aan de meer algemene toewijzingsbepalingen uit de belastingverdragen.

Met de adviescommissie ben ik uiteraard van mening dat de praktijk zeer gebaat is bij duidelijkheid over de verdragstoepassing op uitkeringen uit een levensloopregeling. Zoals tot uitdrukking gebracht tijdens de parlementaire behandeling van de Wet VPL, is het evenwel niet mogelijk om in algemene zin aan te geven welk verdragsartikel op dergelijke uitkeringen van toepassing is. Dit dient per geval op basis van de vormgeving van de uitkering(en) en het van toepassing zijnde verdrag¹ te worden beoordeeld. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel dat heeft geleid tot de Wet VPL² zijn enige algemene richtlijnen voor deze beoordeling gegeven. Uitkeringen uit een levensloopregeling vormen nationaal inkomsten uit een dienstbetrekking. Volgens vaste jurisprudentie is op dergelijke uitkeringen dan het verdragsartikel inzake niet-zelfstandige arbeid (artikel 15 OESO-modelverdrag) van toepassing, tenzij de inkomsten onder – in OESO termen – artikel 16 (bestuurders en commissarissen), artikel 17 (artiesten en sporters), artikel 18 (pensioenen) of artikel 19 (overheidsfuncties) vallen. Anders dan waar de adviescommissie van uit lijkt te gaan, kunnen de uitkeringen uit een levensloopregeling naar mijn mening niet onder een in een verdrag opgenomen sociale-zekerheidsbepaling worden gerangschikt. Dergelijke bepalingen zien in zijn algemeenheid op verplichte wettelijke regelingen die voorzien in bescherming bij bijvoorbeeld werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en overlijden, waarbij de omvang van de uitkeringen wordt bepaald door de staat, en waarbij uitkeringen veelal worden gedaan door de staat of een publiekrechtelijke entiteit. Een levensloopregeling valt hier niet onder.

In veel gevallen zal Nederland met betrekking tot uitkeringen uit een levenslooptegode dat is opgebouwd in een in Nederland uitgeoefende dienstbetrekking, op basis van artikel 15, 16, 17 of 19, heffingsbevoegd zijn of blijven. Dit lijkt overeen te komen met het door de adviescommissie genoemde uitgangspunt om de uitkering onder de arbeidsartikelen te scharen. Het vervolg van de zienswijze van de commissie, om in het geval dat aansluitend op de levenslooptegode het pensioen in gaat, het pensioenartikel van toepassing te laten zijn, kan echter niet in zijn algemeenheid worden gevolgd. Van een pensioen of soortgelijke beloning kan naar mijn mening geen sprake zijn zolang de dienstbetrekking – waaruit de levenslooptegode wordt betaald – in stand blijft³. De opmerking in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel dat heeft geleid tot de Wet VPL dat (bij een particuliere dienstbetrekking) het pensioenartikel in beginsel van toepassing is indien met behulp van de levensloopregeling direct voorafgaande aan het ouderdomspensioen – gedeeltelijk of – volledig verlof wordt opgenomen, dient dan ook in samenhang te worden gelezen met de passage uit de jurisprudentie van de Hoge Raad in de daaraan voorgaande zin. In deze jurisprudentie wordt – met betrekking tot ontslaguitkeringen – uitdrukkelijk gesproken van uitkeringen die ingaan na het einde van de dienstbetrekking.

Van een pensioen in verdragszin is uiteraard wel sprake indien het levenslooptegode is ingebracht in een pensioenregeling. Van een pensioenuitkering kan in voorkomende gevallen ook sprake zijn indien het levenslooptegode na het beëindigen van de dienstbetrekking ineens wordt uitgekeerd, en de hoogte van de uitkering is afgestemd op en bedoeld voor overbrugging van de periode van het einde van de dienstbetrekking tot het ingaan van het pensioen (de omstandigheid dat sprake is

¹ Tussen de door Nederland afgesloten belastingverdragen bestaan immers onderlinge verschillen, die ook voor de onderhavige materie van belang kunnen zijn.

² Kamerstukken II 2003–2004, 29 760, nr. 3, blz. 21–22.

³ Het pensioenartikel zou in voorkomende gevallen tijdens het bestaan van de dienstbetrekking wel van toepassing kunnen zijn indien het artikel een lijfrentebepaling kent, en de uitkeringen uit de levensloopregeling onder de lijfrentedefinitie van het verdrag kunnen worden gebracht.

van een uitkering ineens kan hierbij overigens van belang zijn voor de toewijzing van het heffingsrecht).

Ten slotte kan de vraag hoe het buitenland naar nationaal recht tegen een levensloopregeling aankijkt, niet in zijn algemeenheid en met zekerheid worden beantwoord. Ik ben bereid te bezien of in elk geval over de positie van de buurlanden meer duidelijkheid kan worden verkregen. Voor het geval zich, door een afwijkende opvatting van een verdragspartner, problemen in de sfeer van dubbele belasting mochten gaan voordoen, zal in het kader van de onderling-overlegprocedure met die partner naar een oplossing moeten worden gezocht. Bij een dergelijk overleg zouden dan ook de mogelijke ervaringen van de Scandinavische landen kunnen worden betrokken.

Advies 4

De adviescommissie adviseert om aan de Europese Commissie de vraag voor te leggen of er bij werknemers die levenslooptegoed opbouwen tijdens een dienstbetrekking waarbij Nederlandse loonbelasting is verschuldigd, strijd kan optreden met het vrije verkeer voor werknemers aangezien zij bij het aangaan van een dienstbetrekking die niet aan de Nederlandse loonbelasting onderworpen is het levenslooptegoed alleen kunnen afkopen of laten staan, maar niet meer kunnen gebruiken voor de financiering van verlof.

De adviescommissie adviseert de Europese Commissie te consulteren met betrekking tot de levensloopregeling. Het feit dat het niet mogelijk is om in Nederland opgebouwd levenslooptegoed op te nemen ten behoeve van verlof in het geval men in dienst is bij een buitenlandse werkgever die geen inhoudingsplichtige is in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, kan volgens de adviescommissie in strijd zijn met het in het EG-verdrag gewaarborgde vrije verkeer van werknemers.

Een werknemer die participeert in de levensloopregeling kan zolang hij/zij in dienst is bij een inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 het opgebouwde levenslooptegoed aanwenden door middel van periodieke betalingen gedurende een periode van (onbetaald) verlof. Deze uitbetaling wordt verricht door de inhoudingsplichtige, die de verschuldigde loonheffing inhoudt. Zodra de werknemer de dienstbetrekking verbreekt, staat hij/zij voor de keuze het levenslooptegoed ofwel 1) te laten staan en op een later moment bij een andere inhoudingsplichtige op te nemen ten behoeve van verlof, hetgeen alleen mogelijk is als ook bij de nieuwe inhoudingsplichtige wordt deelgenomen aan de levensloopregeling of wel 2) af te kopen. Zolang de voormalige werknemer geen nieuwe dienstbetrekking bij een inhoudingsplichtige aanvaardt en bij die nieuwe inhoudingsplichtige niet deelneemt aan de levensloopregeling, kan hij/zij het levenslooptegoed niet aanwenden ten behoeve van verlof. De enige wijze waarop de voormalige werknemer in een dergelijk geval het levenslooptegoed zou kunnen aanwenden, is door middel van afkoop. Dit geldt bijvoorbeeld in een periode van werkloosheid, in een periode na een faillissement en in geval van aanvaarding van een dienstbetrekking bij een buitenlandse werkgever die geen inhoudingsplichtige is in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964. De werknemer die na die periode weer een dienstbetrekking aanvaardt bij een inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, niet heeft afgekocht bij beëindiging van de vorige dienstbetrekking en kiest voor voortgezette opbouw bij de nieuwe werkgever, kan vanaf dat moment ook het bij de vorige inhoudingsplichtige opgebouwde levenslooptegoed alsnog opnemen ten behoeve van verlof.

Deze vormgeving kan niet worden aangemerkt als een belemmering van het vrije verkeer van werknemers. Immers, alle gevallen waarin geen sprake is van werknemerschap en inhoudingsplicht in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 worden gelijk behandeld. De periodieke afwijking van het levenslooptegoed wordt dan steeds geweigerd. Er is wel een verschil in behandeling tussen werknemers die onder de Wet op de loonbelasting 1964 vallen en werknemers die niet onder de Wet op de loonbelasting 1964 vallen, maar dit verschil in behandeling vloeit voort uit een gebrek aan harmonisatie op het gebied van de directe belastingen, wat valt aan te merken als een dispariteit tussen de verschillende nationale stelsels. De oplossing zou in dat geval – net als in andere situaties waarin er sprake is van een dispariteit – derhalve moeten worden gezocht in harmonisatie van directe belastingen

2. Artikel 10b, eerste lid, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965

Advies 5

De adviescommissie adviseert om het huidige artikel 10b, eerste lid, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (UBLB) te wijzigen, omdat deze bepaling volgens de commissie (waarschijnlijk) verboden leeftijdsdiscriminatie tot gevolg heeft. De adviescommissie adviseert om de «vijfjaarseis» en de daarmee samenhangende beperkingen uit de bepaling te verwijderen.

Op grond van artikel 10b, eerste lid, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 mag bij toepassing van het eindloonstelsel met loonstijgingen in de periode die aanvangt vijf jaar direct voorafgaande aan de pensioeningangsdatum alleen rekening worden gehouden voor zover deze niet meer bedragen dan 2% boven de gemiddelde loonindex voor alle CAO-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Deze beperking geldt niet voor loonstijgingen als gevolg van gangbare functiewijzigingen of gangbare leeftijdsperiodieken. Achtergrond van de bepaling is dat het niet wenselijk wordt geacht pensioenpromoties fiscaal te faciliteren¹.

Volgens de adviescommissie leidt deze bepaling vanwege de «vijfjaarseis», waarmee wordt bedoeld de vijfjaarstermijn voorafgaande aan de pensioeningangsdatum gedurende welke de beperking in pensioenopbouw in eindloonstelsels over niet gangbare salarisstijgingen geldt, (waarschijnlijk) tot verboden leeftijdsdiscriminatie in de zin van de Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBI). Daarom adviseert zij om de vijfjaarstermijn en alle beperkingen die daarmee samenhangen te schrappen.

In dit kader is echter van belang dat artikel 10b, eerste lid, van het UBLB zelf niet onder de reikwijdte van de WGBI valt, omdat het gaat om een fiscale maatregel die niet kan worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. Dit is ook in de parlementaire behandeling van de Wet VPL uitdrukkelijk aan de orde geweest in het kader van een leeftijdsgrens in het overgangsrecht voor VUT- en prepensioenregelingen². De WGBI is met andere woorden niet van toepassing op fiscale wet- en regelgeving. Het niet fiscaal faciliteren van pensioenopbouw over voornoemde loonstijgingen vanaf vijf jaar voor pensioeningangsdatum is dus niet in strijd met de WGBI. Dit staat los van de vraag of de uitwerking van de maatregel door werkgevers in pensioenregelingen ertoe kan leiden dat die pensioenregeling in strijd is met de WGBI. Een werkgever zou onzekerheid hierover kunnen voorkomen door in de pensioenregeling op te nemen dat de betreffende beperking tot 2% boven de gemiddelde loonindex behoudens gangbare functiewijzigingen of gangbare leeftijdsperiodieken voor alle leeftijden geldt.

¹ Met pensioenpromotie wordt bedoeld het misbruik maken van de mogelijkheid om d.m.v een onevenredige salarisstijging aan het einde van de loopbaan het pensioenniveau op te hogen.

² Kamerstukken II, 2004–2005, 29 760, nr. 10, p. 5 (NV), Kamerstukken I, 2004–2005, 29 760, nr. D, p. 11 (MvA).

Eerder is voorgesteld artikel 10b, eerste lid, UBLB in die zin te wijzigen omdat, zoals de adviescommissie aangeeft, tijdens de parlementaire behandeling van de WGBI van regeringszijde is opgemerkt dat de bepaling zich niet goed verhoudt tot (dus *niet* in strijd is met) de WGBI. Om die reden is een voorstel ter advisering aan de Raad van State voorgelegd om de vijfjaarstermijn te schrappen. Hierdoor zou de voor de fiscale facilitering geldende beperking dat in een eindloonstelsel – behoudens gangbare functiewijzigingen of leeftijdsperiodieken – alleen loonstijgingen in aanmerking mogen worden genomen van ten hoogste 2% boven de gemiddelde loonindex voor CAO-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen, voor alle leeftijden gaan gelden. Conform het advies van de Raad van State is dat voorstel echter geschrapt. De Raad had namelijk bezwaren tegen een algemene beperking gedurende de hele loopbaan, omdat inbreuken op een eindloonstelsel volgens de Raad alleen aanvaardbaar zijn bij oneigenlijk gebruik, zoals bij aanmerkelijke verhogingen van de pensioengrondslag vlak voor pensionering. In hetzelfde advies geeft de Raad van State te kennen een beperking tot loonstijgingen voor een periode direct voorafgaande aan de pensionering niet onredelijk te vinden. Zonder een dergelijke beperking zou volgens de Raad van State een wanverhouding kunnen ontstaan tussen verkregen rechten en betaalde premies. Deze beperking wordt mede daardoor maatschappelijk ook aanvaard, aldus de Raad¹. In tegenstelling tot de adviescommissie acht de Raad van State de bepaling in artikel 10b, eerste lid, van het UBLB dus niet onwenselijk. Ik wil daarbij benadrukken dat de beperking niet van toepassing is op loonstijgingen als gevolg van gangbare functie-wijzigingen of gangbare leeftijdsperiodieken, waardoor de bepaling het karakter heeft van een anti-misbruik-bepaling.

Mede gezien het advies van de Raad van State betwijfel ik overigens of de commissie gelijke behandeling een pensioenregeling waarin rekening is gehouden met de beperking uit artikel 10b, eerste lid, UBLB, zou aanmerken als een regeling die vanwege verboden leeftijdsdiscriminatie in strijd is met de WGBI.

Ten slotte merk ik op dat het advies van de adviescommissie tot gevolg zou hebben dat over elke loonstijging in een eindloonstelsel fiscaal gefacilieerd pensioen zou mogen worden opgebouwd inclusief backservice over reeds verstreken dienstjaren, ongeacht de hoogte van die loonstijging en ongeacht het tijdstip waarop de loonstijging plaatsvindt. Dat zou alle ruimte bieden voor pensioenpromoties. Ik kan me niet vinden in de stelling van de adviescommissie dat fiscale vrees voor «eindloonachtige pensioenpromoties» niet langer reëel zou zijn omdat pensioenfondsen de pensioenregelingen massaal hebben omgezet van eindloon- naar middelloonregelingen. Voor het – in verhouding tot middelloon – beperkte aantal (collectieve) eindloonregelingen dat er nog is, geldt immers niet minder dan voorheen dat pensioenpromoties niet fiscaal gefacilieerd dienen te worden. Het voorstel van de adviescommissie zou het met name bij bestuurders van grote ondernemingen en bij DGA's erg aantrekkelijk maken om door middel van een onevenredige salarisstijging aan het einde van de loopbaan het pensioenniveau op te hogen. De omzetting van eindloon naar middelloon door een groot deel van de pensioenfondsen doet naar mijn mening dus niet af aan de noodzaak en wenselijkheid van de bepaling, die beoogt fiscale facilitering van pensioenpromoties in situaties waarin die omzetting (nog) niet heeft plaatsgevonden te voorkomen. Dit alles in aanmerking nemende neem ik het advies niet over.

De Staatssecretaris van Financiën,
J. G. Wijn

¹ Advies RvS, ontwerpbesluit tot aanpassing van enige fiscale uitvoeringsbesluiten, bijvoegsel Stcrt. 2005, 7.