

Informatisering

Waar vroeger een pensioen manueel werd berekend door een ambtenaar zien we nu meer en meer dat de berekening en uitbetaling van de pensioenen geautomatiseerd worden.

Zoals we reeds in de vorige Jaarverslagen schreven biedt dit heel wat voordelen: vaak kunnen zo efficiëntiewinsten geboekt worden, is er het voordeel dat de computer nauwkeuriger is in het berekenen dan de mens en kunnen de ambtenaren die vroeger deze manuele berekeningen uitvoerden ingezet worden om tegemoet te komen aan het toegenomen aantal vragen van de burger.

Anderzijds dient opgemerkt te worden dat gezien de complexiteit van de pensioenwetgeving en gelet op het gegeven dat er in sommige gevallen door het zich samen voordoen van bepaalde feiten erg uitzonderlijke en bijna niet te voorziene situaties kunnen ontstaan die daardoor niet voorzien zijn in de informaticaprogrammatie. In deze uitzonderlijke situaties leidt dit dan ook tot een foutieve beslissing.

Het ontdekken van deze onvolmaaktheden in computerprogramma's vergt een zeer ver doorgedreven kennis van de pensioenwetgeving en een inzicht in de logica en algoritmen van de berekeningsprogramma's. De Ombudsdienst Pensioenen heeft gelet op deze nieuwe evolutie zich dan ook gespecialiseerd in het detecteren van eventuele fouten of onvolmaaktheden in de computerprogramma's.

Ook dit jaar stellen we weer vast dat de FPD niet in staat was, na een melding van de gepensioneerde dat volgens hem de getroffen beslissing niet correct was, deze programmatie-onvolledigheid die vaak gelinkt was aan het uitzonderingskarakter van de situatie te detecteren.

In onderstaand geval gaat het over de wijze waarop de FPD het aantal dagen vaststelt die in aanmerking komen bij het bepalen van de loopbaanvoorwaarde om vervroegd met pensioen te kunnen gaan als werknemer voor wat betreft het jaar waarin het pensioen ingaat. De FPD hanteert hiervoor in zijn geautomatiseerde pensioenbeslissing de wettelijke bepalingen die voorzien zijn voor het berekenen van de lonen van het werknemerspensioen. De bepalingen voor de berekening van de lonen voorzien in een uitzonderingsbepaling voor het ingangsjaar van het werknemerspensioen: er dient dan geen rekening gehouden te worden met de reële lonen van dat jaar, doch er dient als referentiebasis voor de berekening van de lonen in het ingangsjaar rekening gehouden te worden met de lonen van het tweede jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen, of bij een tewerkstelling van minder dan 104 voltijdse dagequivalenten in het tweede jaar voorafgaand aan de ingangsdatum met de lonen van het jaar voorafgaand aan het pensioen. Vermits deze wettelijke uitzonderingsbepaling enkel betrekking heeft op de vaststelling van het loon dat dient voor de berekening van het pensioen dient voor wat betreft het ingangsjaar voor de loopbaanvoorwaarde rekening te worden gehouden met de normale werkwijze, met name met de arbeidsdagen van dat jaar zelf.

Na bemiddeling door de Ombudsman Pensioenen werd de door het computerprogramma gemaakte pensioenbeslissing door de dossierbeheerder aangepast en werd rekening gehouden met de reël gepresteerde arbeidsdagen gedurende het ingangsjaar zelf. Ook hier betrof het een uitzonderingssituatie: de gepensioneerde bevond zich in de situatie waarbij zij net wel of net niet aan de loopbaanvoorwaarde voldoet en is daarenboven in het ingangsjaar van haar pensioen dermate meer gaan werken dan het jaar voordien zodat dit in een impact ressorteert.

De feiten

Op 18 mei 2022 deed mevrouw Westland een aanvraag tot het bekomen van haar vervroegd pensioen met ingang op 1 oktober 2022. Op 17 augustus 2022 deelde de Federale Pensioendienst haar mee dat zij geen recht had op dit vervroegd pensioen aangezien haar beroepsloopbaan niet voldeed aan de loopbaanvoorwaarde om vervroegd met pensioen te gaan.

De FPD deelde haar mee dat zij op de door haar gevraagde ingangsdatum (1 oktober 2022) 61 jaar oud was en dat zij op dat ogenblik slechts 42 loopbaanjaren bewees.

Aangezien mevrouw Westland in de overtuiging was dat zij wel een voldoende lange beroepsloopbaan bewees om vervroegd met pensioen te kunnen gaan op 1 oktober 2022 nam zij hieromtrent contact op met de Federale Pensioendienst.

Als reactie deelde de FPD sector werknemers haar mee dat voor wat betreft het werknemerspensioen *“er voor de loopbaanvoorwaarde met de effectieve tewerkstellingsgegevens van 2022 geen rekening kan gehouden worden en dat er voor de tewerkstellingsgegevens van het jaar 2022 een afgeleide gedaan wordt van de tewerkstellingsgegevens van het jaar 2021 (onweerlegbaar vermoeden). Dit is wettelijk zo bepaald en we kunnen daar niet van afwijken. Dus ook al heeft betrokkene in 2022 gewerkt tot en met september en zou zij in theorie daardoor het 43ste jaar dat meegeteld kan worden voor de vervroegingsvoorwaarden verworven hebben dan nog moet er een afgeleide gebeuren van de dagen die betrokkene in 2021 als werkneemster heeft gepresteerd (dagen in openbare dienst komen hiervoor niet in aanmerking). Aangezien zij in 2021 niet voldoende dagen als werkneemster in de berekening heeft die er voor zouden zorgen dat 2022 in aanmerking zou komen, wordt het vereiste aantal jaren niet bereikt”*.

Verwonderd nam mevrouw Westland hieromtrent contact op met de Ombudsdienst Pensioenen op 16 oktober 2022. In het jaar 2022 had ze voor de gevraagde ingangsdatum op 1 oktober 2022 immers 128 dagen gewerkt. Tevens diende mevrouw Westland zo snel mogelijk uitsluitel te krijgen over de ingangsdatum van haar pensioen. Ze werkt immers nog verder en haar inkomsten mogen de toegelaten grens inzake werken naast pensioen niet overschrijden. Wat ze mag bijverdienen is immers gelinkt aan het aantal maanden dat ze in 2022 gepensioneerd is.

Bedenkingen

Momenteel is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar (66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030). Indien men vroeger dan de wettelijke pensioenleeftijd het rustpensioen wenst te ontvangen, moet men voldoen aan bepaalde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

Deze zijn momenteel:

Minimumleeftijd en bijhorende loopbaanduur op de datum waarop u vervroegd met pensioen wilt gaan
60 jaar en 44 loopbaanjaren
61 jaar en 43 loopbaanjaren
62 jaar en 43 loopbaanjaren
63 jaar en 42 loopbaanjaren

Bij het bepalen van de kalenderjaren die in aanmerking komen voor de zogenaamde loopbaanvoorwaarde wordt er rekening gehouden met:

- de gewerkte jaren in een Belgisch wettelijk pensioenstelsel (zelfstandige, werknemer, ambtenaar, politiek mandataris, overzeese sociale zekerheid), bij een instelling van de Europese Unie, in een land van de Europese Economische Ruimte en Zwitserland, in een land waarmee België een bilaterale overeenkomst heeft afgesloten;
- bepaalde niet-gewerkte perioden (gelijkgestelde perioden) zoals: ziekte, werkloosheid, gemotiveerd tijdskrediet voor werknemers, terbeschikkingstelling met wachtwedde voor ambtenaren, de perioden van militaire dienst of als gewetensbezwaarde.

- de periode van stopzetting van een beroepsactiviteit om een kind van minder dan 6 jaar op te voeden als er geen enkele vorm van gelijkstelling is. Hiervoor tellen maximum 3 jaren mee als:
 1. men voor deze periode kinderbijslag heeft ontvangen;
 2. deze onderbreking maximum 5 jaren geduurd heeft;
 3. de hervatte beroepsactiviteit minstens 1 jaar duurt en recht geeft op een pensioen.

Wanneer we de beroepsloopbaan van mevrouw Westland bekijken stellen we vast dat aan deze wettelijke voorwaarden is voldaan voor de jaren 1980 tot en 2020. Aangezien er in 2021 een tewerkstelling was in de openbare dienst (78 dagen) en in de regeling voor werknemers (94 dagen) kwam ook dit jaar in aanmerking voor het bepalen van de loopbaanvoorwaarde. In totaal is er dus voor deze periode (1980 tot en met 2021) een beroepsloopbaan van 42 jaar bewezen.

De gegevens voor wat betreft het kalenderjaar 2022 waren op het ogenblik dat de pensioenbeslissing getroffen werd, met name op 17 augustus 2022, nog niet geconsolideerd. Dit is logisch aangezien bij het treffen van de pensioenbeslissing door de FPD het kalenderjaar nog niet afgelopen was.

Echter de pensioenwetgeving voorziet eveneens dat voor het bepalen van de loopbaanvoorwaarde er ook rekening moet worden gehouden met de periode van het ingangsjaar van het pensioen gelegen voor de ingangsdatum. Indien dit kalenderjaar (2022) eveneens aan de wettelijke voorwaarden inzake loopbaanvoorwaarde zou voldoen, zou dit betekenen dat mevrouw Westland 43 loopbaanjaren bewijst en dat zij wel degelijk aanspraak kan maken op een vervroegd pensioen vanaf 1 oktober 2022.

De FPD beriep zich om te bepalen of het kalenderjaar 2022 al dan niet voldeed aan de loopbaanvoorwaarde op artikel 23 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Dit artikel bepaalt dat: *“(...) Voor de toepassing van artikel 7, zevende lid van het koninklijk besluit nr. 50, is het loon, met betrekking tot het laatste kalenderjaar dat onmiddellijk aan de ingangsdatum van het pensioen voorafgaat, gelijk aan het loon van het voorgaande kalenderjaar, verhoogd met 4 %, en vermenigvuldigd met een coëfficiënt, die de verhouding weergeeft tussen het gemiddelde van de maandelijkse indexcijfers der consumptieprijzen van het laatste jaar en dit van het voorgaande jaar. Wanneer het evenwel een rustpensioen of een overlevingspensioen betreft dat daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 1977 is ingegaan, wordt de verhoging met 4 % vervangen door een herwaardering met de coëfficiënt die de Koning in uitvoering van artikel 29bis, § 3, 1^o, tweede lid, van het koninklijk besluit nr. 50, ieder jaar bepaalt. Wanneer de werknemer tijdens het in het eerste lid bedoelde voorgaande kalenderjaar niet gewoonlijk en hoofdzakelijk was tewerkgesteld, worden de brutolonen in aanmerking genomen die, voor het jaar dat de ingangsdatum van het pensioen onmiddellijk voorafgaat, op de individuele rekening moeten worden ingeschreven. Het loon van het kalenderjaar tijdens hetwelk het pensioen ingaat, is gelijk aan het geheel van de werkelijke, fictieve en forfaitaire lonen van het kalenderjaar dat voorafgaat aan dat waarin het pensioen ingaat, vermenigvuldigd met een breuk. Deze breuk heeft als teller het aantal maanden van het kalenderjaar waarin het pensioen ingaat die voorafgaan aan de maand tijdens dewelke het pensioen ingaat en als noemer 12 (...)”.*

In deze aanhef is duidelijk te lezen dat dit artikel geldt voor de toepassing van artikel 7 van het KB nr. 50.

Het artikel 7 van het KB nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers bepaalt uitdrukkelijk dat *“(...) wordt het rustpensioen berekend zowel in functie van de loopbaan van de werknemer als van de brutolonen die hij in de loop daarvan verdiend heeft en die op zijn individuele rekening moeten worden gebracht en van de hem toegekende fictieve of forfaitaire lonen; er wordt geen rekening gehouden met het gedeelte van de brutolonen dat het maximumbedrag voorzien voor de inhouding der pensioenbijdragen overtreft (...) De Koning bepaalt de regelen en voorwaarden volgens welke het bedrag wordt bepaald waarmede rekening wordt gehouden als loon met betrekking tot het kalenderjaar dat de ingangsdatum van het pensioen onmiddellijk voorafgaat alsook met betrekking tot het kalenderjaar tijdens hetwelk het pensioen ingaat”.*

Samengevat komt het erop neer dat de pensioenwetgeving bepaalt dat voor de pensioenberekening van het ingangsjaar het loon er als volgt uitziet: wanneer er minstens 104 voltijdse dagequivalenten zijn in het voorlaatste loopbaanjaar (N-2) dan wordt als referentieloon voor het ingangsjaar het totaal van de werkelijke, fictieve en forfaitaire lonen van het voorlaatste loopbaanjaar (N-2) genomen. Dit wordt ook gebruikt als referentieloon voor het laatste loopbaanjaar (N-1). Zijn er minder dan 104 voltijdse dagequivalenten in het voorlaatste loopbaanjaar (N-2) dan wordt als referentieloon voor het ingangsjaar

het totaal van de werkelijke, fictieve en forfaitaire lonen van het laatste loopbaanjaar voorafgaand aan de ingangsdatum (N-1) genomen.

Dit biedt als voordeel dat wat betreft de berekening van het loon van het pensioen men een definitieve berekening kan maken voor de ingangsdatum van het pensioen die later niet meer moet herzien worden.

Aangezien de FPD voor de loopbaanvoorwaarde voor het ingangsjaar van het werknemerspensioen toepassing maakte van artikel 23 van het Koninklijk Besluit van 21 december 1967 ziet de werkwijze van de FPD er als volgt uit: het aantal dagen dat in aanmerking komt voor de loopbaanvoorwaarde wat betreft het jaar 2022 is in principe gebaseerd op het aantal dagen in 2020 (N-2). Doch aangezien er tijdens het kalenderjaar 2020 (N-2) geen tewerkstelling was in de regeling voor werknemers is het aantal dagen dat voor het jaar 2022 in aanmerking genomen wordt gebaseerd op het aantal dagen tewerkstelling als werknemer in het jaar 2021: vermits er in het jaar 2021 94 dagen tewerkstelling waren als werknemer en de gevraagde ingangsdatum 1 oktober was, zag de berekening er als volgt uit: $94 \text{ equivalenten} \times 9/12$ (vermits er negen maanden gelegen waren voor de ingangsdatum) = 70,5 voltijdse dagequivalenten. Hierdoor oordeelde de FPD dat het jaar 2022 niet in aanmerking kwam voor het bepalen van de loopbaanvoorwaarde.

Doch zoals gesteld: de wijze waarop de lonen in aanmerking moeten genomen worden zoals bepaald in artikel 23 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 heeft enkel en alleen betrekking op de wijze waarop het pensioen moet worden berekend. De uitzonderingsbepaling –het algemeen principe is immers dat het loon van het jaar van tewerkstelling zelf in aanmerking genomen wordt- heeft bijgevolg geen betrekking op de wijze waarop de loopbaanvoorwaarde moet worden bepaald.

De bepalingen inzake de loopbaanvoorwaarde vindt men terug in artikel 4 § 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Dit artikel bepaalt "(...) *De mogelijkheid om overeenkomstig paragraaf 1 een vervroegd rustpensioen te bekomen is onderworpen aan de voorwaarde dat de belanghebbende een loopbaan bewijst van een bepaald aantal kalenderjaren waarvoor pensioenrechten kunnen worden geopend krachtens dit besluit, de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn, het koninklijk besluit nr. 50, een Belgische regeling voor arbeiders, bedienden, mijnwerkers, zeevarenden of zelfstandigen, een Belgische regeling toepasselijk op het personeel van de overheidsdiensten of van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, iedere andere Belgische wettelijke regeling of iedere buitenlandse regeling waarop de Europese verordeningen betreffende sociale zekerheid of een door België gesloten overeenkomst betreffende sociale zekerheid van toepassing is. De vereiste loopbaanvoorwaarde is:*

1° ten minste 38 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1 januari 2013 en uiterlijk op 1 december 2013;

2° ten minste 39 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1 januari 2014 en uiterlijk op 1 december 2014;

3° ten minste 40 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2015 en uiterlijk op 1 december 2016 ingaan;

4° ten minste 41 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1 januari 2017 en uiterlijk op 1 december 2018; ten minste 42 jaren, voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2019 ingaan.

De in het eerste lid bedoelde kalenderjaren worden, naar gelang het geval, in aanmerking genomen op voorwaarde dat:

1° in de regeling voor zelfstandigen: de jaren gelegen vóór 1957 recht kunnen openen op pensioen; de jaren gelegen na 1956 tenminste twee kwartalen omvatten die recht kunnen openen op pensioen;

2° in de werknemersregeling en in de andere regelingen de pensioenrechten betrekking hebben op een tewerkstelling die overeenstemt met ten minste (één derde) van een voltijdse arbeidsregeling. Wanneer de tewerkstelling niet het volledige kalenderjaar omvat, is aan deze voorwaarde voldaan indien voor het kalenderjaar tenminste het equivalent van de vermelde minimum duur van tewerkstelling wordt bewezen (...)."

In deze wettelijke bepalingen is er geen uitzondering voorzien voor het kalenderjaar dat aan het ingangsjaar voorafgaat noch voor de periode van het ingangsjaar zelf.

D.w.z. dat de FPD voor het bepalen van de loopbaanvoorwaarde zowel voor het kalenderjaar dat voorafgaat aan de ingangsdatum als voor de periode van het ingangsjaar die voorafgaat aan de ingangsdatum rekening moet houden met de effectieve tewerkstelling in de desbetreffende jaren.

Aangezien mevrouw Westland tijdens de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 september 2022 wel degelijk minimaal 104 voltijdse dagequivalenten kan bewijzen was de Ombudsdienst Pensioenen dan ook de mening toegedaan dat mevrouw Westland wel degelijk aanspraak kon maken op een vervroegd rustpensioen met ingang van 1 oktober 2022.

Wij hebben dan ook de FPD op 20 oktober 2022 op de hoogte gebracht van onze conclusie.

De Federale Pensioendienst deelde ons op 25 oktober 2022 mee dat hij zich akkoord kon verklaren met onze conclusie en deelde ons eveneens mee dat op dezelfde dag nog aan mevrouw Westland een nieuwe beslissing werd toegestuurd waarbij haar het vervroegd pensioen vanaf 1 oktober 2022 werd toegekend.

Op 8 november 2022 werd haar dan het achterstallig bedrag voor de maand oktober 2022 (748,65 euro bruto) uitgekeerd en vanaf november 2022 gebeuren de betalingen op de normale maandelijkse vervaldatum.

In dit kader dient wel opgemerkt te worden dat waar voor de berekening van de lonen van een werknemerspensioen de wetgever een werkwijze voorzien heeft die er voor zorgt dat een definitieve pensioenbeslissing kan getroffen worden voor de ingangsdatum van het pensioen die later niet meer moet herzien worden, dit niet het geval is om te bepalen of iemand vervroegd een rustpensioen als werknemer kan bekomen.

Wanneer de laatste jaren determinerend zijn om te bepalen of iemand al dan niet vervroegd met pensioen kan gaan betekent dit dat de FPD over de tewerkstellingsgegevens tot de laatste dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen moet beschikken om een correcte pensioenbeslissing te kunnen treffen.

De Ombudsman Pensioenen merkt in dit kader wel op dat maar in zeer uitzonderlijke gevallen de werkwijze waarbij men zich voor de loopbaanvoorwaarde van het ingangsjaar en het daaraan voorafgaandelijk jaar in principe (wanneer er 104 voltijdse dagequivalenten in het jaar -2 zijn) ook baseert op het jaar -2 een foutieve pensioenbeslissing teweeg brengt: betrokkene moet zich in de situatie bevinden waarbij hij net wel of net niet aan de loopbaanvoorwaarde voldoet -wat trouwens in heel wat gevallen zo is- doch moet daarenboven ook tijdens het ingangsjaar van het pensioen dermate meer zijn gaan werken dan in het (tweede) jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen.

Teneinde te bekomen dat de toekomstig gepensioneerde tijdig de eerste uitbetaling zou krijgen van zijn werknemerspensioen is in dergelijke gevallen de enige optie een (voorlopige) beslissing te treffen op basis van de verklaring van de toekomstig gepensioneerde over zijn tewerkstelling of gelijkstelde periode gedurende het ingangsjaar (en soms het daaraan voorafgaandelijk jaar) vergezeld van een attest van de werkgever of de betalingsinstelling van de sociale voordelen indien dit reeds voorhanden is. Tevens impliceert dit dat de dossierbeheerder de door het computerprogramma gemaakte pensioenbeslissing in dergelijke uitzonderingsgevallen moet aanpassen.