



## Vakblad Grensoverschrijdend Werken nr. 21, maart 2019

www.grensoverschrijdendwerken.nl

# Belgische werkloosheidsuitkering tot buitenlands pensioen biedt slechts beperkte oplossing

*Auteurs:* mr. S.P.M. (Sander) Kramer, promovendus bij ITEM, Maastricht University, dr. H.M.L. (Hannelore) Niesten, advocaat Stibbe, doctor-Navor Hasselt University en ITEM/UM, prof.dr. M.J.G.A.M. (Marjon) Weerepas, hoogleraar, Maastricht University

***Het recent gepubliceerde Belgische Koninklijk Besluit van 12 december 2018 tot wijziging van de werkloosheidsreglementering beoogt een oplossing te bieden voor Belgische grensarbeiders die geconfronteerd worden met een inkomensgat als gevolg van de aanzienlijke verschillen in pensioenleeftijden tussen lidstaten. De auteurs bespreken de werking, herkomst en het toepassingsbereik van dit KB. Tevens bezien de auteurs het KB in het licht van de jurisprudentie van het Hof van Justitie EU en betogen dat meer moet worden gedaan om de gelijke behandeling van mobiele werknemers te waarborgen. Daarnaast voorziet deze bijdrage in een beslisboom, teneinde vast te kunnen stellen of een mobiele werknemer in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering tot hij/zij aanspraak kan maken op een buitenlands pensioen.***

## Werking van het KB

Het Koninklijk Besluit (KB) van 12 december 2018 tot wijziging van de werkloosheidsreglementering (hierna: “werkloosheidsbesluit”)<sup>1</sup> is met terugwerkende kracht op 1 januari 2018 in werking getreden en tracht een oplossing te bieden voor de grensarbeiders die in België wonen en werkzaam waren in een aan België grenzend land.

### *Verschillende pensioenleeftijden: problematiek*

Op grond van de Europese Verordening (EG) nr. 883/2004 van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, is ten aanzien van deze werknemers het werkland de aangewezen staat inzake de pensioenen, maar het woonland de aangewezen staat ten aanzien van de werkloosheidsuitkeringen.<sup>2</sup> Tussen Nederland en België bestaan aanzienlijke verschillen in pensioenleeftijden, zoals deze gelden voor de wettelijke pensioenen. In België geldt een pensioenleeftijd van 65 jaar; in Nederland bedraagt deze 66 jaar (2018), 66 jaar en 4 maanden (2019), 66 jaar en 8 maanden (2020) en 67 jaar in 2021.<sup>3</sup> Gezien deze aanzienlijke verschillen in pensioenleeftijden, kan een grensarbeider die zijn werk verliest enerzijds niet in aanmerking komen voor een werkloosheidsvergoeding in zijn woonland België en anderzijds ook niet voor een pensioen

in zijn werkland Nederland. Volgens het (oude) art. 64, tweede lid, van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering zou de werkloze, vanaf de eerste dag van de kalendermaand, volgend op deze waarin zijn 65e verjaardag gelegen is, namelijk geen aanspraak op werkloosheidsuitkeringen meer kunnen maken. Dit betekent, in concreto, dat de werkloze geen aanspraak meer heeft op werkloosheidsuitkeringen in België vanaf 65 jaar, en op latere leeftijd in aanmerking zal komen voor AOW volgens de Nederlandse wetgeving, met een inkomensgat ten gevolge. Op grond van het nieuwe werkloosheidsbesluit zal de werkloze grensarbeider, onder voorwaarden, na het bereiken van de 65-jarige leeftijd verder in België een werkloosheidsuitkering kunnen genieten – uitbetaald door de Belgische Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) – tot hij aanspraak kan maken op een pensioen toegekend door of krachtens een buitenlandse wet.

### *KB beoogt einde aan pensioenvacuüm*

De aanpassing van de Belgische werkloosheidsreglementering geeft gehoor aan de oproep van de Ombudsman Pensioenen, de federale Ombudsman en de Nederlandse Nationale Ombudsman om met een oplossing te komen voor deze problematiek.<sup>4</sup> 2.900 grensarbeiders zouden worden getroffen door deze discoördinatie tussen de nationale sociale zekerheidsstelsels. Tegen 2020 zou dit aantal stijgen tot 4.400. Daarnaast is de aanpassing van het KB een voortvloeisel van het op 5 juli 2017 in België ingediende wetsvoorstel tot versterking van de sociale bescherming van grensarbeiders.<sup>5</sup> Aanleiding voor dit wetsvoorstel was de uitfasering van het zogenoemde ‘pensioencomplement’ voor grensarbeiders.<sup>6</sup> Onder dit pensioencomplement werd grensarbeiders een pensioenbedrag gegarandeerd dat minstens overeenstemde met het pensioen dat de betrokken persoon zou hebben ontvangen indien de volledige loopbaan in België zou zijn gewerkt. Overigens was België vrijwel de enige lidstaat in de EU die een dergelijk aanvullend pensioen toekende aan specifieke grensarbeiders.

Voor de grensarbeiders die niet in aanmerking komen voor dit pensioencomplement, leidt uitfasering ertoe dat zij het risico lopen op sociaalrechtelijk vlak in een vacuüm terecht te komen. Dit geldt met name voor grensarbeiders die een groot deel van hun loopbaan uitoefenden in een land (bv. Nederland) waar de wettelijke pensioenleeftijd hoger ligt dan in België, én de leeftijd van 65 jaar bereiken of bereikt hebben én werkloos of (langdurig) arbeidsongeschikt zijn of worden. Derhalve strekte het wetsvoorstel ertoe het probleem in het werknemersstelsel op te lossen, door de werkloosheidsreglementering en de wet betreffende de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering aan te passen. Deze aanpassing zou erin bestaan dat de gewezen grensarbeider (een gedeelte van) het vervangingsinkomen ten laste van de Belgische sociale zekerheid zou blijven genieten tot hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt van het buurland waar hij tewerkgesteld was. Met de publicatie van het KB van 12 december 2018 is dit wetsvoorstel geëffectueerd. De uitfasering van het pensioencomplement en de publicatie van het KB zijn derhalve complementair aan elkaar.

### *Voorbeeld*

Iemand is geboren in 1955 en werkt de eerste drie jaren van zijn loopbaan in België. Sinds 1977 werkt hij voor een Nederlandse werkgever, maar woont hij in België en is grensarbeider. Per 2019 zal hij op 64-jarige leeftijd worden ontslagen. Deze persoon komt in aanmerking voor de Belgische werkloosheidsuitkering, die wordt stopgezet bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Zijn Belgisch pensioenbedrag zal te laag zijn om zijn standaard van levensonderhoud te kunnen financieren aangezien hij gedurende zijn gehele loopbaan ‘slechts’ drie jaren in België heeft gewerkt. De AOW gaat echter pas in bij 67 jaar en 3 maanden, waardoor in ieder geval een inkomensgat ontstaat van 2 jaar en 3 maanden. Op grond van het nieuwe KB, mits voldaan aan de (strengere) voorwaarden, zal

deze grensarbeider zijn Belgische werkloosheidsuitkeringen tot de leeftijd van 67 jaar en 3 maanden blijven ontvangen.

Hoewel het bovenstaande op het eerste gezicht de indruk wekt dat België een definitieve oplossing voorziet om tegemoet te komen aan het pensioenvacuüm, zal hieronder worden gezien of, en zo ja in hoeverre, dit wel daadwerkelijk het geval is. Daarbij wordt met name ingegaan op de (beperkte) reikwijdte van het KB en de stringente voorwaarden die gelden voor de gunstige toepassing ervan.

## **Territoriale en personele werkingssfeer**

De territoriale werkingssfeer van het KB ziet op werknemers die tewerkgesteld zijn in een aan België grenzend land, i.e. Nederland, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk. Ten aanzien van laatstgenoemd land dient te worden opgemerkt dat dit geldt voor zover realistisch aan de voorwaarde “in principe elke dag naar de woonplaats in België zijn teruggekeerd” kan zijn voldaan. Deze beperking in geografische zin hangt samen met de beperking van de personele werkingssfeer van het KB, i.e. de grensarbeider.

Personen die in België wonen maar werkzaam zijn in een niet-buurland, vallen dus niet onder het toepassingsbereik, voor zover dit überhaupt realistisch zou zijn aangezien de grensarbeider in principe elke dag pendelt. Derhalve vindt de Minister het verschil in behandeling redelijk verantwoord in de zin dat personen die in een niet-buurland werkzaam zijn, ook niet door de uitfasering van het pensioencomplement worden geraakt, en dus niet in een minder gunstige situatie terecht zijn gekomen. Meer specifiek, is het KB gericht op de werknemers die, ten gevolge van de aanpassingen aan de pensioenwetgeving door de Programmawet van 19 december 2014 (i.e. uitfasering van het pensioencomplement), geen of minder pensioenrechten hebben dan dat ze gehad zouden hebben zonder deze wijzigingen. Dit betekent ook dat personen die in België wonen en werken maar in het verleden voor lange tijd hebben gewerkt in een ander land, i.e. arbeidsmigranten, niet onder het toepassingsbereik vallen. Zij worden immers ook niet geraakt door de uitfasering van het ‘pensioencomplement’. Over deze groep personen merkt de Minister op dat ingeval deze personen in de pensioenwetgeving tijdelijk minder rechten zouden hebben op pensioenuitkeringen, dit probleem zijn oorzaak vindt in de afstemming van de pensioenwetgevingen tussen de verschillende landen. Een eventuele oplossing hiervoor zou moeten worden gevonden binnen de pensioenwetgeving. Daarentegen situeert het probleem bij de grensarbeiders zich bij de afstemming van de Europese regels inzake pensioen en werkloosheid, waarvoor ofwel het werkland, ofwel het woonland bevoegd is. Verder vallen, op grond van dezelfde reden, gedetacheerde werknemers ook niet onder het toepassingsbereik van het KB. De minister is van mening dat louter in de situatie van grensarbeiders de oplossing via de werkloosheid kan worden gevonden.

Volgens de Raad van State (RvS) bevat het KB – en de gegeven toelichting – voor dit tweevoudig verschil in behandeling tussen grensarbeiders (nl. aan wie de werkloosheidsuitkeringen kunnen worden uitgekeerd ook na het bereiken van de 65-jarige leeftijd, en andere vormen van mobiele werknemers, voor wie het recht eindigt bij het bereiken van deze leeftijd) geen deugdelijke verantwoording.<sup>7</sup> De RvS concludeert dat aangezien Nederland het enige buurland is waar het pensioen niet vanaf de leeftijd van 65 jaar (of vroeger) opgenomen kan worden, in de actuele situatie geen schending van het gelijkheidsbeginsel bestaat. Indien de situatie in de andere buurlanden zou wijzigen, zou dit volgens de RvS een nieuw gegeven zijn dat op dat ogenblik moet worden geëvalueerd.

## Voorwaarden voor (verlengde) werkloosheidsuitkering

Bij de herziene bepaling, wordt de leeftijdsvoorwaarde (i.e. 65 jaar) buiten beschouwing gelaten, om gerechtigd te blijven tot een Belgische werkloosheidsuitkering. De nieuwe bepaling is beperkt tot de werknemer die, terwijl hij woonachtig was in België, door een tewerkstelling in loondienst pensioenrechten in een aan België grenzend land heeft opgebouwd.<sup>8</sup> Afhankelijk van de aard van werkloosheid, gelden verschillende voorwaarden die gelijktijdig vervuld moeten zijn.

Voor een *tijdelijke werkloze* gelden de volgende cumulatieve voorwaarden:

1. De werknemer geniet geen pensioen in de zin van artikel 65 van het Koninklijk Besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (artikel 65 bepaalt dat de werkloze die aanspraak kan maken op een volledig pensioen geen uitkeringen kan genieten);
2. De werknemer vraagt als tijdelijk werkloze uitkeringen aan na de maand waarin zijn 65e verjaardag gelegen is;<sup>9</sup>
3. De tijdelijke werkloosheid is niet het gevolg van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht die veroorzaakt wordt door de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Voor de *volledige werkloze* gelden de volgende cumulatieve voorwaarden:

1. Het gaat om een werknemer die aanspraak maakt op uitkeringen als volledig werkloze (als voltijdse of als vrijwillig deeltijdse werknemer);  
De deeltijdse werknemer die een inkomensgarantie-uitkering ontvangt of voor de werknemer die aanspraak op uitkeringen als tijdelijk werkloze wegens medische overmacht zou maken, wordt uitgesloten.
2. De werknemer kan geen aanspraak maken op een pensioen toegekend door of krachtens een buitenlandse wet;  
Het is niet voldoende om geen buitenlands pensioen te ontvangen. De werknemer mag ook geen *recht* hebben op buitenlands pensioen (nl. wat betreft de eerste pensioenpijler in het werkland). Wat betreft een evt. tweede pensioenpijler moet telkens in het betreffende land worden bezien of dit als een pensioen<sup>10</sup> moet worden beschouwd. In Nederland worden pensioenregelingen krachtens de tweede pensioenpijler die bestaat uit collectieve bedrijfspensioenen beschouwd als pensioenen in de zin van artikel 65, § 3, van het KB van 25/11/1991.<sup>11</sup> Om pragmatische redenen wordt aanvaard dat aan deze voorwaarde is voldaan indien de werknemer de vergoeding niet in ontvangst neemt. Indien de pensioenen zijn opgebouwd in België (bv. ingevolge een gemengde beroepsloopbaan) geldt een cumulatierегeling.<sup>12</sup> De werknemer zal bv. een onvolledig rustpensioen niet kunnen opnemen om samen met werkloosheidsuitkeringen te genieten. Indien de grensarbeider echter reeds een uitkering uit een Nederlands tweede pijlerpensioen ontvangt, zou dit een voordeel op grond van het KB in de weg staan. Indien hij echter aan de hand van een attest van de bevoegde pensioeninstelling het bewijs kan leveren dat voor de betrokken periode het pensioen effectief en integraal is terugbetaald, kan hij alsnog met terugwerkende kracht aanspraak maken op de werkloosheidsuitkeringen op grond van het KB.
3. De werknemer werd gewoonlijk tewerkgesteld in de hoedanigheid van arbeider, bediende of mijnwerker in een aan België grenzend land, en heeft zijn hoofdverblijfplaats in België behoudt, en keert er in principe dagelijks naar terug;
4. De werknemer levert het bewijs dat hij gedurende een al dan niet ononderbroken periode van minstens 15 jaar, en terwijl hij zijn hoofdverblijfplaats had in België, was verbonden met een

arbeidsovereenkomst met een werkgever gevestigd in een aan België grenzend land (nl. Nederland, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk).

Aan de vereiste van het 15 jaar verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst met een werkgever blijft voldaan, ook in geval er periodes zijn van evt. ziekte, tijdelijke werkloosheid, verlof zonder wedde. Een louter fictieve arbeidsovereenkomst wordt weliswaar uitgesloten van de voordeelregeling.

5. De werknemer valt onder de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004.

Ingevolge de Brexit wordt aan de voorwaarde dat de grensarbeider moet vallen onder Verordening (EG) 883/2004/EG mogelijkwerijs niet meer voldaan bij een tewerkstelling in het Verenigd Koninkrijk.

Indien aan de hogervermelde voorwaarden gelijktijdig is voldaan, kan de werkloze grensarbeider ook nog na de leeftijd van 65 jaar werkloosheidsuitkeringen genieten, terwijl voor alle andere uitkeringsgerechtigden het recht op bedoelde uitkeringen eindigt bij het bereiken van die leeftijd. Op grond van de regeling bestaat overigens geen keuzemogelijkheid na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, tussen het pensioen of de werkloosheidsuitkering. In beginsel is het niet vereist dat de volledige werkloze die op het ogenblik waarop hij 65 jaar wordt, een nieuwe uitkeringsaanvraag moet indienen om na de leeftijd van 65 jaar verder uitkeringen te kunnen ontvangen.<sup>13</sup> Teneinde te controleren of de werknemer aan alle voorwaarden voldoet, wordt evenwel toch indiening van een formulier betreffende werkloosheidsverklaring (C109), een formulier betreffende aangifte van de persoonlijke en familiale toestand (C1) en een verklaring betreffende de vergoeding in volledige werkloosheid als grensarbeider na de leeftijd van 65 jaar (C64) vereist.<sup>14</sup> Hiervoor geldt geen termijn van indiening.

De gelijktijdige vervulling van de bovenstaande voorwaarden heeft tot gevolg dat een aantal grensarbeiders buiten het toepassingsgebied valt van de voordeelregeling. Met name het 15-jarige vereiste kan een grote groep volledig werkloze grensarbeiders uitsluiten. Deze grensarbeiders hebben dus noch recht op het pensioencomplement, noch op de begunstigende werking van het werkloosheidsbesluit, en vallen dus tussen wal en schip. De 15 jaar-eis valt evenwel niet te herleiden tot een afschaffing van het pensioencomplement voor grensarbeiders, en het ontbreekt aan enige motivering ervan in het KB en de bijbehorende toelichting.

## **Gebrek aan coördinatie tussen socialezekerheidsstelsels en conformiteit met Europese rechtspraak**

In interne situaties, zorgt nationale wetgeving in beginsel ervoor dat de overgang van het stelsel van sociale vervangingsuitkeringen naar het stelsel van pensioenuitkeringen naadloos verloopt. Indien een werknemer echter grensoverschrijdend werkt (heeft gewerkt) is deze naadloze overgang minder vanzelfsprekend, bijvoorbeeld ten gevolge van de aanzienlijke verschillen in pensioenleeftijden (voor wettelijke pensioenen) tussen lidstaten. België en Nederland kunnen de modaliteiten van hun socialezekerheidsstelsel immers vrij kiezen. De socialezekerheidsstelsels binnen Europa zijn slechts gecoördineerd en bij gebrek aan harmonisatie, zijn onderlinge verschillen niet uit te sluiten. Dit gebrek aan harmonisatie impliceert dat de mobiele werknemers er niet op kunnen rekenen dat, door de uitoefening van het recht van vrij verkeer, hun sociale dekking in alle omstandigheden, wat de ingewikkeldheid betreft, neutraal zal uitvallen.<sup>15</sup> Ook kan een van de nationale stelsels niet worden aangemerkt als de oorzaak van een nadeel louter omdat het ongunstige gevolgen heeft wanneer het

in combinatie met het stelsel van de andere lidstaat wordt toegepast.<sup>16</sup> Afgezien hiervan, kunnen dispariteiten tussen deze nationale stelsels echter tot een onvolledig pensioen leiden.<sup>17</sup>

Het Hof van Justitie heeft meermaals overwogen dat het primaire Unierecht een werknemer niet kan waarborgen dat verplaatsing naar een andere lidstaat dan zijn lidstaat van herkomst op sociaal gebied neutraal is, aangezien een dergelijke verplaatsing, rekening houdend met de verschillen tussen de regelingen en wetgevingen van de lidstaten, naargelang van het geval, op dat gebied meer of minder voordelig kan zijn voor de betrokken persoon.<sup>18</sup> Het Unierecht waarborgt enkel dat voor werknemers die een activiteit uitoefenen op het grondgebied van een andere lidstaat dan hun lidstaat van herkomst, dezelfde voorwaarden gelden als voor de werknemers van de werkstaat. Volgens vaste rechtspraak neemt dit echter niet weg dat indien een nationale wettelijke regeling minder voordelig is, enkel conform het Unierecht is indien deze regeling de betrokken werknemer niet benadeelt ten opzichte van een 'interne' werknemer in de werkstaat, of dat zij niet zonder meer ertoe leidt dat sociale bijdragen worden betaald zonder dat er een prestatie tegenover staat.<sup>19</sup> Deze onderlinge verschillen kunnen echter leiden tot hiaten in de sociale bescherming en mobiele werknemers in een sociaal vacuüm drijven.

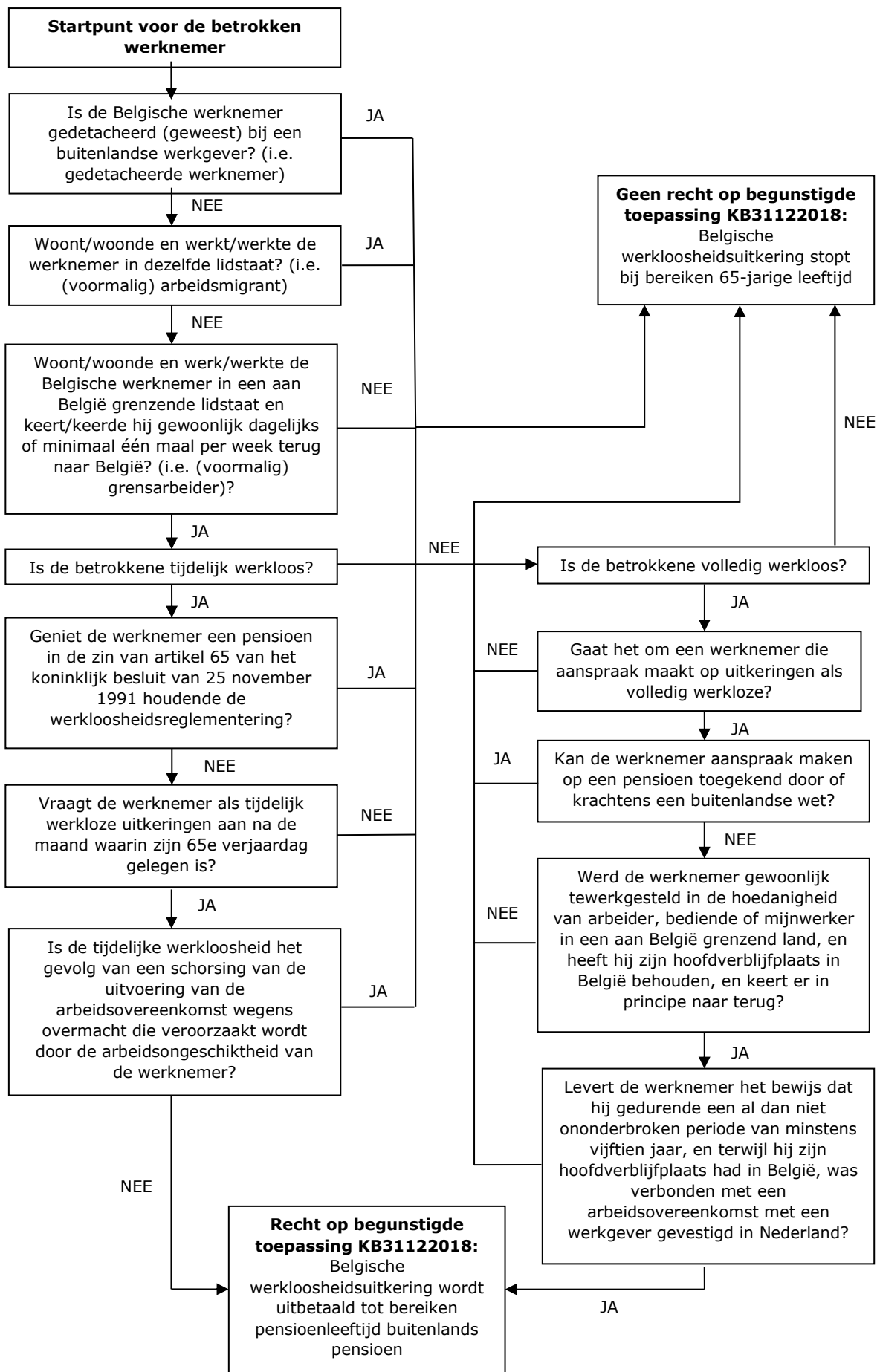
Zoals het Hof van Justitie EU heeft geoordeeld, brengt een dergelijke divergentie van wettelijke regelingen mee dat het beginsel van loyale samenwerking de bevoegde nationale organen verplicht, alle hun ter beschikking staande middelen aan te wenden om het doel van de vrijheid van werknemers te bereiken.<sup>20</sup> Het lijkt dat België met de publicatie van het KB meer geënt is op het compenseren van het uitfaseren van het 'pensioencomplement', dan op het in lijn brengen van haar wet- en regelgeving met de Europese rechtspraak. De doelstelling van het KB is te zeer beperkt tot de doelstelling van het Wetsvoorstel tot versterking van de sociale bescherming van grensarbeiders, i.e. een oplossing voor de werknemers, die ten gevolge van de uitfasering van het pensioencomplement, geen of minder pensioenrechten hebben dan dat ze zouden gehad hebben zonder deze wijzigingen. Dit kan worden afgeleid uit de beperking van de personele werkingssfeer tot grensarbeiders, en hiermee samenhangend, de territoriale werkingssfeer tot slechts de aangrenzende lidstaten.

De nieuwe regeling is dus niet van toepassing op personen die in België zijn blijven wonen terwijl zij in een niet aan België grenzend land werkten. Evenmin is de regeling van toepassing op personen die thans in België wonen, en in het verleden, toen zij in een ander land woonden, in een ander land hebben gewerkt. De beperking tot slechts grensarbeiders – zoals de RvS opmerkte – is onvoldoende verantwoord en de hieruit voortvloeiende tweevoudige behandeling lijkt moeilijk houdbaar. Ook de eisen voor toepassing ervan leiden tot de conclusie dat België onvoldoende doet, met name de 15-jaars eis lijkt onvoldoende verantwoord in de toelichting op het KB. Dit alles in acht genomen, lijkt de reikwijdte van de oplossing geboden door dit KB beperkt en valt een aanzienlijke groep grensarbeiders, maar ook arbeidsmigranten tussen wal en schip. België zal meer moeten doen om zeker te stellen dat een grensarbeider niet benadeeld wordt ten opzichte van diegenen die al hun werkzaamheden uitoefenen in België.<sup>21</sup>

Het bovenstaande betekent overigens niet dat alleen België meer kan/moet doen om de uitoefening van de Europese verkeersvrijheden te waarborgen. Ook Nederland, als werkstaat, zou haar verantwoordelijkheid kunnen nemen. Een oplossing voor deze problematiek zou veeleer in een meer alomvattende oplossing moeten worden gezocht. Hierbij denken wij aan (meer) flexibiliseringsmogelijkheden van de wettelijke (AOW-)pensioenleeftijd.<sup>22</sup> Dit zou het voor bovengenoemde grensarbeiders – met een pensioen verdeeld over verschillende lidstaten – mogelijk maken hun volledige pensioen op één datum te ontvangen. Bijkomend effect hiervan zou zijn dat

hiermee de overgang van de sociale heffing ten gevolge van de overgang van enkelgepensioneerde naar dubbelgepensioneerde wordt vermeden.<sup>23</sup> Deze oplossing is alomvattend in de zin dat grensarbeiders op deze wijze de transitieperiode van werk naar pensionering zelfstandig vorm kunnen geven, nadelige inkomensgevolgen wegens uiteenlopende pensioenleeftijden worden vermeden en daarenboven zou de adequaatheid van pensioen van mobiele werknemers beter gewaarborgd worden.<sup>24</sup>

## Heeft de Belgische grensarbeider recht op een werkloosheidsuitkering in afwachting van zijn Nederlands pensioen?





---

<sup>1</sup> Koninklijk besluit van 12 december 2018, tot wijziging van artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de Werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 2018.

<sup>2</sup> Ten aanzien van de pensioenen geldt dit op grond van art. 11, lid 3, sub e Verordening (EG) Nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Voor de werkloosheidsuitkeringen geldt dit op grond van art. 11, lid 3, sub c van diezelfde verordening.

<sup>3</sup> Artikel 7a van de wet van 31/05/1956 inzake een algemene ouderdomsverzekering (Algemene Ouderdomswet).

<sup>4</sup> <http://www.ombudsmanpensioenen.be/docs/reports/2016/JV%202016%20deel%20I.pdf>.

<sup>5</sup> Wetsvoorstel tot versterking van de sociale bescherming van grensarbeiders, Parl. St., Kamer, 2016-2017, 5 juli 2017, nr. 2597/001. Zie ook:

[http://www.rsvz.be/sites/rsvz.be/files/publication/algemeen\\_beheerscomite\\_advies\\_201806.pdf](http://www.rsvz.be/sites/rsvz.be/files/publication/algemeen_beheerscomite_advies_201806.pdf).

<sup>6</sup> Dit pensioencomplement wordt toegekend op grond van artikel 5, § 7, 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.

<sup>7</sup> Koninklijk Besluit van 12 december 2018 gepubliceerd op 31 december 2018, Advies Raad van State, par. 4.2.3.

<sup>8</sup> Zie richtlijnen RVA, Afwijkingen op de leeftijdsgrens van 65 jaar voor de volledig werkloze gewezen grensarbeider die geen aanspraak op een buitenlands pensioen kan maken, bijgewerkt op 24 januari 2019.

<sup>9</sup> Deze voorwaarde is overigens contradictoir met hetgeen in de voorbeschouwing wordt opgemerkt, waarin wordt vermeld: "De werknemer zal zo ná zijn 65 jaar verder in België een werkloosheidsuitkering kunnen genieten tot hij aanspraak kan maken op zijn buitenlandse pensioenrechten". De tekst van het KB prevaleert echter boven de tekst van de voorbeschouwing.

<sup>10</sup> In de zin van artikel 65, § 3, van het KB van 25/11/1991.

<sup>11</sup> Arbh. Antwerpen, 06/12/2005, A.R. nr. 2020444, inzake RVA t/ B.

<sup>12</sup> Cumulatieregeling zoals voorzien in artikel 65 van het KB van 25/11/1991.

<sup>13</sup> Directie Werkloosheidsreglementering, onderrichtingen betreffende 'Afwijking op de leeftijdsgrens van 65 jaar voor de volledig werkloze gewezen grensarbeider die geen aanspraak op een buitenlands pensioen kan maken'.

<sup>14</sup> Zie hiervoor <https://www.rva.be/nl/formulieren/c109>, <https://www.rva.be/nl/formulieren/c1> en <https://www.rva.be/nl/documentatie/formulieren/c64>.

<sup>15</sup> HvJ EU 19 maart 2002, C-393/99 en C-394/99, ECLI:EU:C:2002:182 (Hervein), ro. 58.

<sup>16</sup> HvJ EU 16 juli 2009, C-208/07, ECLI:EU:C:2009:455 (von Chamier-Glisczinski), ro. 87.

<sup>17</sup> Een adequaat pensioeninkomen voor de EU-burgers nu en in de toekomst is een prioriteit voor de Europese Unie. Zie Europese Commissie, *Groenboek: naar adequate, houdbare en zekere Europese pensioenstelsels*, COM(2010)365, p. 2.

<sup>18</sup> Dit volgt uit een bestendige lijn in de rechtspraak van het HvJ EU: HvJ 19 maart 2002, C-393/99 en C-394/99, ECLI:EU:C:2002:182 (Hervein), ro. 51, HvJ EU 9 maart 2006, C-493/04, ECLI:EU:C:2006:167 (Piatkowski), ro. 34, HvJ EU 16 juli 2009, C-208/07, ECLI:EU:C:2009:455 (von Chamier-Glisczinski), ro. 85, HvJ EU 1 oktober 2009, C-3/08, ECLI:EU:C:2009:595 (Leyman), ro. 45, HvJ EU 14 oktober 2010, C-345/09, ECLI:EU:C:2010:610 (van Delft), ro. 33 en 100, HvJ EU 30 juni 2011, C-388/09, ECLI:EU:C:2011:439 (da Silva Martins), ro. 72 en 73, HvJ EU 18 april 2013, C-548/11, ECLI:EU:C:2013:249 (Mulders), ro. 45, HvJ EU 18 juli 2017, C-566/15, ECLI:EU:C:2017:562 (Erzberger), ro. 34, HvJ EU 23 januari 2019, C-272/17, ECLI:EU:C:2019:49 (Zyla), ro. 45. Naar analogie: HvJ EU 26 april 2007, C-392/05, ECLI:EU:C:2007:251 (Alevizos), ro. 76 en HvJ EU 13 juli 2016, C-187/15, ECLI:EU:C:2016:550 (Pöpperl), ro. 24.

<sup>19</sup> Dit volgt uit HvJ EU 13 juli 2016, C-187/15, ECLI:EU:C:2016:550 (Pöpperl), ro. 24, verwijzend naar HvJ EU 21 januari 2016, C-515/14, ECLI:EU:C:2016:30 (EC vs. Republiek Cyprus), ro. 40.

<sup>20</sup> HvJ EU 5 oktober 1994, C-165/91, ECLI:EU:C:1994:359 (Van Munster), par. 32 en HvJ EU 1 oktober 2009, C-3/08, ECLI:EU:C:2009:595 (Leyman), par. 49.

<sup>21</sup> Dit volgt uit HvJ EU 13 juli 2016, C-187/15, ECLI:EU:C:2016:550 (Pöpperl), ro. 24, verwijzend naar HvJ EU 21 januari 2016, C-515/14, ECLI:EU:C:2016:30 (EC vs. Republiek Cyprus), ro. 40.

<sup>22</sup> Zoals voorgesteld in voorstel van wet van het lid Klein tot wijziging van de Algemene Ouderdomswet en de Participatiewet in verband met de introductie van de mogelijkheid het AOW-ouderdomspensioen geheel of gedeeltelijk eerder of later te laten ingaan (Wet flexibilisering ingangsdatum AOW), *Kamerstukken II* 2015/16, 34 414, nr. 2. Overigens werd in 2011 het wetsvoorstel Verhoging pensioenleeftijd, extra verhoging AOW en flexibilisering ingangsdatum AOW ingediend maar ook weer ingetrokken, zie *Kamerstukken II* 2011/12, 33 046, nr. 2 en *Kamerstukken II* 2011/12, 33 046, nr. H en *Kamerstukken II* 2016/17, 34 414, nr. 11. Helaas is dit wetsvoorstel op 25 januari 2017 verworpen, zie *Handelingen II* 2016/17, 34 414, 55.

<sup>23</sup> Zie *Grenswerkers in Europa: een onderzoek naar fiscale, sociaalverzekerings- en pensioenaspecten van grensoverschrijdend werken*, Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap, p. 269.

<sup>24</sup> ITEM Grenseffectenrapportage 2018, dossier 5 Regelingen pensioenleeftijd NL/BE/DE: een multidisciplinaire analyse, te raadplegen via

<https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/onderzoek/instituten/item/onderzoek/item-grenseffectenrapportage#cbia2018>.