

# Metaal / Transport



## Rechten n.a.v. eindeloopbaan

Gezien de ingewikkelde wet- en regelgeving, wordt hieronder op beknopte wijze een overzicht gegeven van de belangrijkste aspecten n.a.v. het einde van de loopbaan:

- tijdskrediet 'eindeloopbaan',
- SWT,
- (vervroegd/wettelijk) pensioen.

NB: Er bestaat een specifieke eindeloopbaanregeling voor havenarbeiders.

## Tijdskrediet 'eindeloopbaan' (landingsbaan)

Aangezien er (nog) geen nieuwe NAR-cao werd gesloten omtrent onderbrekingsuitkeringen, zal een oudere werknemer vanaf 1 januari 2021 nog steeds kunnen genieten van een landingsbaan vanaf 55 jaar, maar pas vanaf 60 jaar recht hebben op een onderbrekingsuitkering.

### Recht op landingsbaan

Het recht op landingsbanen wordt geregeld door cao nr. 103. Indien werknemers onder het toepassingsgebied van de cao vallen, hebben zij recht – zonder maximumduur – op een loopbaanvermindering van:

- 1/5 (één dag of twee halve dagen per week),
- 1/2.

Om aanspraak te kunnen maken op dergelijke loopbaanvermindering, moet een werknemer:

- 55 jaar of ouder zijn op het moment waarop het tijdskrediet aanvangt,

- een anciënniteit van minstens 24 maanden bij de werkgever hebben,
- een beroepsloopbaan van minstens 25 jaar rechtvaardigen.

Onder bepaalde voorwaarden wordt de toegangsleeftijd tot het stelsel van 'eindeloopbaan' teruggebracht tot 50 jaar. Dat is in drie gevallen:

- in geval van een zwaar beroep,
- bij een beroepsloopbaan van 28 jaar,
- in ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering.

### **Recht op onderbrekingsuitkering**

#### *Leeftijdsvoorwaarde*

Een werknemer in een landingsbaan heeft recht op een vergoeding ten laste van de RVA (onderbrekingsuitkering genaamd). Ook daar hangt een leeftijdsvoorwaarde aan vast. Tijdskrediet werd de afgelopen jaren sterk gewijzigd. De voornaamste wijziging betreft het optrekken van de basisleeftijd voor het bekomen van uitkeringen: sinds 1 januari 2015 moet een werknemer geen 55, maar 60 jaar zijn.

Door het optrekken van de leeftijd voor het bekomen van een uitkering, wordt de situatie gecreëerd waarin een werknemer aanspraak kan maken op een halftijdse of 1/5-loopbaanvermindering bij zijn werkgever vanaf de leeftijd van 55 jaar, maar geen recht heeft op een onderbrekingsuitkering betaald door de RVA omdat hij de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt.

De wetgeving voorziet in een afwijkende leeftijdsvoorwaarde om toch nog recht te kunnen hebben op onderbrekingsuitkeringen vanaf de leeftijd van 55 jaar (KB van 12 december 2001 tot invoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking). Deze uitzondering geldt uitsluitend voor werknemers:

- met een lange loopbaan,
- in een zwaar beroep,
- in een stelsel van nachtarbeid,
- definitief arbeidsongeschikt in de bouwsector,
- in een onderneming in moeilijkheden/herstructurering.

De leeftijd van 55 jaar wordt in beginsel progressief verhoogd:

- vanaf 2016: 56 jaar,
- vanaf 2017: 57 jaar,
- vanaf 2018: 58 jaar,
- vanaf 2019: 60 jaar.

Voor werknemers tewerkgesteld in één van de hierboven aangehaalde omstandigheden, worden de leeftijdsgrenzen niet opgetrokken wanneer er een aantal voorwaarden cumulatief worden vervuld. Zo moet er een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao – afgesloten in de NAR – van kracht zijn die een lagere leeftijdsgrens voorziet (zonder dat die lager mag zijn dan 55 jaar). In toepassing daarvan werden volgende cao's gesloten:

- cao nr. 118 gesloten (periode 2015-2016, leeftijd 55 jaar),
- cao nr. 127 (periode 2017-2018, leeftijd 55 jaar),
- cao nr. 137 (periode 2019-2020).

Die laatste cao werd op 23 april 2019 in de NAR gesloten en stelt de leeftijdsgrenzen vast op:

- 57 jaar bij 1/2-loopbaanvermindering,
- 55 jaar bij 1/5-loopbaanvermindering.

In toepassing van die cao diende een sector-cao gesloten te worden voor werknemers met lange loopbaan, zwaar beroep, nachtarbeid of definitieve arbeidsongeschiktheid in de bouwsector en een ondernemingscao in het kader van een onderneming in moeilijkheden/herstructurering.

#### ***Bedrag van de onderbrekingsuitkering***

Het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen is forfaitair vastgesteld en is onderworpen aan bedrijfsvoorheffing:

<b>Landingsbaan 1/2 (bedragen zoals geïndexeerd op 01/03/2020)</b>	<b>Samenwonende werknemer</b>	<b>Alleenwonende werknemer</b>
<b>Brutobedrag</b>	518,52 euro	
<b>Nettobedrag</b>	337,04 euro	419,60 euro

<b>Bedrijfsvoorheffing</b>	35%	17,5%
----------------------------	-----	-------

<b>Landingsbaan 1/5 (bedragen zoals geïndexeerd op 01/03/2020)</b>	<b>Samenwonende werknemer</b>	<b>Alleenwonende werknemer</b>	
		<b>Zonder kinderen ten laste</b>	<b>Met één of meerdere kinderen ten laste</b>
<b>Brutobedrag</b>	240,85 euro	290,65 euro	
<b>Nettobedrag</b>	156,56 euro	188,93 euro	240,81 euro
<b>Bedrijfsvoorheffing</b>	35%	35%	17,5 %

### Situatie vanaf 1 januari 2021

De interprofessionele cao nr. 137 en de cao's die in toepassing daarvan werden gesloten, hebben geen uitwerking meer na 31 december 2020. Dat betekent dat sinds 1 januari 2021 werknemers die een landingsbaan aanvatten beneden de 60 jaar, geen recht hebben op een onderbrekingsuitkering.

Momenteel liggen er een aantal mogelijkheden voor:

- Er wordt geen nieuwe interprofessionele cao gesloten: een landingsbaan wordt toegekend voor werknemers van 55 tot 59 jaar zonder RVA-uitkering.
- Er wordt een nieuwe interprofessionele cao gesloten:
  - o Onder dezelfde voorwaarden als voorzien voor de periode 2019-2020: er moet gewacht worden op het afsluiten van sectorale/ondernemingscao's (wellicht zal de RVA hetzelfde handelen als in 2019 en uitkeringen met terugwerkende kracht uitbetalen).
  - o Onder andere voorwaarden als voorzien voor de periode 2019-2020: de voorwaarden zullen nog onderzocht moeten worden.

## Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen) is een regeling (KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) waardoor oudere werknemers die ontslagen worden en aan bepaalde voorwaarden voldoen, tot aan de pensioenleeftijd kunnen genieten van een bijzonder werkloosheidsstatuut en een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever.

### Voorwaarden

Om toe te kunnen treden tot SWT moet de betrokkene voldoen aan vier voorwaarden:

1. Ontslagen zijn

De werkgever moet de werknemer ontslaan. Er kan geen sprake zijn van SWT bij:

- ontslag door de werknemer zelf of door de werkgever om dringende reden,
- einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, in gemeenschappelijk akkoord of wegens overmacht.

2. Recht hebben op een werkloosheidsuitkering

Aangezien het om een bijzonder werkloosheidsstatuut gaat, gelden – hoewel uitzonderingen – de voorwaarden uit de werkloosheidsreglementering voor de betrokkene. Zo dient hij onder meer een wachttijd te hebben vervuld en zonder loon te zijn.

3. Onder het toepassingsgebied van een cao vallen waarin wordt voorzien in een aanvullende vergoeding

Dit kan een nationale, maar evenzeer een sectorale of ondernemingscao zijn.

4. Voldoen aan de voorziene leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden

### *Algemeen – art. 2 KB 3 mei 2007 en cao nr. 17*

Om toegelaten te worden tot SWT, moet de betrokkene in beginsel 62 jaar zijn met een beroepsverleden van 40 jaar. Er is echter een verschil tussen mannen en vrouwen wat deze laatste voorwaarde betreft. Daar waar een man een beroepsverleden van 40 jaar moet bewijzen, moet een vrouw in 2021 een

beroepsverleden van 37 jaar bewijzen. Het beroepsverleden voor vrouwen wordt geleidelijk aan opgetrokken zodat vanaf 1 januari 2024 het eveneens 40 jaar betreft.

***Lange loopbaan – art. 3, § 7, KB 3 mei 2007, cao nr. 141 (recht) en cao nr. 142 (leeftijd)***

Indien daaromtrent een sectorale cao is afgesloten, kunnen werknemers wanneer zij 59 jaar of ouder zijn op het einde van hun arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2021, SWT verkrijgen indien:

- zij ontslagen worden,
- in de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021,
- én een beroepsloopbaan van 40 jaar kunnen bewijzen.

Voor bedrijfstakken die niet onder een opgericht PC ressorteren, werd een aparte NAR-cao gesloten, met name de cao nr. 145, waardoor ontslagen werknemers eveneens voor de periode van 1 januari 2021 tot 30 juni 2021 aanspraak kunnen maken op SWT vanaf de leeftijd van 59 jaar indien zij een lange loopbaan kunnen bewijzen.

De sociale partners hebben zich ertoe verbonden de leeftijd naar 60 jaar te brengen vanaf 1 juli 2021.

***Zware beroepen/nachtarbeid/arbeidsongeschiktheid in de bouwsector en loopbaan van 33 jaar – art. 3, § 1, KB 3 mei 2007, cao nr. 138 (recht) en cao nr. 139 (leeftijd)***

Indien een sectorale cao daarin voorziet, hebben ontslagen werknemers, die de leeftijd van 59 jaar (tot 30/06/2021) of ouder bereikt hebben en een beroepsverleden van ten minste 33 jaar als loontrekkende aantonen, recht op SWT wanneer zij bewijzen dat zij bij de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst:

- ofwel minstens 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling met nachtploegen (cao nr. 46),
- ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die onder het PC van het bouwbedrijf (nr. 124) vallen + over een attest van de arbeidsarts beschikken dat bevestigt dat zij ongeschikt zijn hun beroepswerkzaamheid verder te zetten,
- ofwel dat zij een zwaar beroep hadden of een bepaald aantal jaren gewerkt hebben in een zwaar beroep (werk in wisselende ploegen, in ononderbroken diensten en nachtarbeid):
  - o minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren,
  - o minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren.

Werknemers waarvoor geen cao werd gesloten wegens afwezigheid van een werkend paritair comité, kunnen eveneens – via toetreding – recht hebben op deze vorm van SWT.

De sociale partners hebben zich ertoe verbonden de leeftijd naar 60 jaar te brengen vanaf 1 juli 2021.

***Zware beroepen en loopbaan van 35 jaar –***

***art. 3, § 3, KB 3 mei 2007, cao nr. 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) en cao nr. 143 (vanaf 01/07/2021)***

Eveneens wordt een uitzondering voorzien voor werknemers in zware beroepen (werk in wisselende ploegen, in ononderbroken diensten en nachtarbeid) waarvoor een specifieke cao wordt voorzien en die:

- worden ontslagen,
- de leeftijd van hebben bereikt van:
  - o 59 jaar of ouder op 30 juni 2021, tijdens de duur van de afgesloten cao en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
  - o 60 jaar of ouder vanaf 1 juli 2021, tijdens de duur van de afgesloten cao, alsook op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
- een loopbaan van 35 jaar kunnen bewijzen:
  - o waarvan minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren in een zwaar beroep,
  - o waarvan minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren in een zwaar beroep.

***Onderneming in moeilijkheden/herstructurering –***

***art. 14 t.e.m. 19 KB 3 mei 2007 en cao nr. 136 (afgelopen op 31/12/2020)***

Er bestaat eveneens een uitzondering voor ontslagen werknemers bij ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering. De leeftijd die een werknemer moet bereiken om aanspraak te kunnen maken op SWT, werd de laatste jaren in fasen opgetrokken. Zo ging deze in 2020 naar 60 jaar.

Onder voorwaarden kan ook die leeftijd worden verlaagd, maar daarvoor is een NAR-cao vereist. Dergelijke NAR-cao werd verschillende keren afgesloten. De laatste betrof cao nr. 136 – waarbij de leeftijd op 59 jaar werd gezet – die afliep op 31 december 2020. Artikel 3 van die cao stelt dat de leeftijd vanaf 31 december 2020 wordt vastgesteld op 60 jaar. Dit stemt overeen met wat er in het KB van 2007 staat: 60 jaar vanaf 2020. Er werd geen nieuwe NAR-cao afgesloten, waardoor de leeftijd op 60 jaar blijft staan vanaf 1 januari 2021.

Daarbij dient de werknemer:

- hetzij minstens 20 jaar gewerkt te hebben (ongeacht werkgever en sector),
- hetzij minstens 10 jaar gewerkt te hebben in dezelfde sector in de loop van de laatste 15 jaar.

**Medische redenen – art. 3, § 6, KB 3 mei 2007 en cao nr. 133 (afgelopen op 31/12/2020)**

Het KB van 3 mei 2007 voorziet ook in een uitzondering ‘medische redenen’. Zo kan een ontslagen werknemer die mindervalide is/ernstige lichamelijke problemen ondervindt, 58 jaar of ouder is en 35 jaar loopbaan bewijst, aanspraak maken op SWT. Daarvoor is opnieuw een NAR-cao vereist. De laatste cao daaromtrent was cao nr. 133, die afliep op 31 december 2020. Het is afwachten of er een nieuwe cao zal worden gesloten.

<b>Stelsel</b>	<b>Cao's</b>	<b>Voorwaarden 2021 leeftijd en anciënniteit</b>
Algemeen stelsel	Cao nr. 17	<ul style="list-style-type: none"><li>- Leeftijd: 62 jaar</li><li>- Loopbaan: 40 jaar (mannen) 37 jaar (vrouwen)</li></ul>
Lange loopbaan	Cao nr. 141 (recht) en cao nr. 142 (leeftijd)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Leeftijd: 59 jaar (tot 30/06/2021) 60 jaar (vanaf 01/07/2021)</li><li>- Loopbaan: 40 jaar</li><li>- In principe sectorale cao nodig</li></ul>



<p>Zwaar beroep/ nachtarbeid/ arbeidsongeschiktheid in de bouw + loopbaan 33 jaar</p>	<p>Cao nr. 138 (recht) en cao nr. 139 (leeftijd)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leeftijd 59 jaar (tot 30/06/2021) 60 jaar (vanaf 01/07/2021)</li> <li>- Loopbaan: 33 jaar + 20 jaar in nachtploegen/ 5/7 jaar in zwaar beroep/ arbeidsongeschikt in bouw</li> <li>- In principe sectorale cao nodig</li> </ul>
<p>Zwaar beroep + loopbaan 35 jaar</p>	<p>Cao nr. 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) en cao nr. 143 (vanaf 01/07/2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leeftijd: 59 jaar (tot 30/06/2021) 60 jaar (vanaf 01/07/2021)</li> <li>- Loopbaan: 35 jaar + 5/7 jaar in zwaar beroep</li> <li>- Ondernemings- of sectorale cao nodig</li> </ul>
<p>Herstructurering/ moeilijkheden</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leeftijd: 60 jaar</li> <li>- Loopbaan: 20/10 jaar</li> <li>- Ondernemingscao nodig</li> </ul>
<p>Medische redenen</p>	<p>Nieuwe cao nodig</p>	

## **Bedrag**

Naast een werkloosheidsuitkering uitbetaald door de RVA, ontvangt een persoon die geniet van SWT dus ook een vergoeding ten laste van zijn werkgever. Het wettelijk minimumbedrag van de toeslag stemt overeen met de heft van het verschil tussen het netto referteloon (dit is het brutoloon van de – in principe – de laatste maand van tewerkstelling verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de bedrijfsvoorheffing) en de werkloosheidsuitkering.

## Pensioen

### Vervoegd pensioen

Werknemers beschikken eveneens over de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan (m.a.w. vóór de wettelijke pensioenleeftijd). Daarvoor dienen zij naast een bepaalde leeftijd te hebben bereikt, eveneens een aantal loopbaan jaren te bewijzen:

60 jaar	44 loopbaan jaren
61 jaar	43 loopbaan jaren
63 jaar	42 loopbaan jaren

Als loopbaan jaren worden enkel in aanmerking genomen, de kalenderjaren waarin de tewerkstelling is aangetoond die overeenstemt met ten minste een derde van een voltijdse arbeidsregeling. Dat komt neer op 104 werkdagen.

### Wettelijk rustpensioen

De gewone leeftijd voor een rustpensioen is op dit ogenblik 65 jaar, maar de wet voorziet in een geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd tot 67 jaar in de toekomst:

momenteel	65 jaar
vanaf 1 februari 2025	66 jaar
vanaf 1 februari 2030	67 jaar

Het rustpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer zijn aanvraag doet en ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op die waarin hij de pensioenleeftijd bereikt.

### ***Bedragen***

De pensioengerechtigde zal vanaf die dag een vergoeding ontvangen die berekend wordt op basis van het loon dat tijdens de loopbaan werd verdiend en waarop sociale bijdragen werden betaald. Wanneer bij de berekening van het pensioenbedrag blijkt dat het bedrag dat de pensioengerechtigde krijgt lager is dan het minimumpensioen, dan wordt het onder bepaalde voorwaarden opgetrokken tot dat minimum. Daar tegenover staat ook een maximum.

Al meer dan 20 jaar strijdt het ABVV voor hogere pensioenen. Deze legislatuur wordt onze eis eindelijk gerealiseerd. De verhoging komt er in de eerste plaats voor de lage pensioenen, maar ook de midden- en hogere inkomens zullen ervan kunnen genieten. Hieronder geven we een overzicht van de verschillende verwezenlijkingen.

### *Minimumpensioen*

Midden november bereikte de ministerraad een principiële akkoord over de geleidelijke verhoging van het minimumpensioen tot 1.580 euro. In een eerste stap wordt op 1 januari 2021 het minimumpensioen voor werknemers verhoogd met 2,65 %. Voor een volledige loopbaan van 45 jaar stijgt het alleenstaandpensioen dan van 1.291,69 naar 1.325,92 euro bruto. Gezinshoofden zien hun pensioen stijgen van 1.614,10 naar 1.656,88 euro bruto. Gepensioneerden met een overlevingspensioen ontvangen dan 1.308,20 euro in plaats van 1.274,42 euro.

	<b>Voor 2021</b>	<b>Vanaf 2021</b>
Alleenstaande pensioen	1.291,69 euro	1.325,92 euro
Gezinpensioen	1.614,10 euro	1.656,88 euro
Overlevingspensioen	1.274,42 euro	1.308,20 euro

Voor werknemers met een onvolledige loopbaan wordt het minimumpensioen nog steeds berekend in verhouding tot het aantal gewerkte en gelijkgestelde loopbaanjaren. Daardoor zal een werknemer met een loopbaan van 40 jaar vanaf 1 januari 2021 een minimumpensioen krijgen van  $1.325,92 \times 40/45 = 1.178,60$  euro bruto.

Tussen 2021 en 2024 zal het pensioen elk jaar op 1 januari worden verhoogd. Over een periode van vier jaar komt er zo 11 % pensioen bij. Samen met de welvaartsaanpassingen, die goed zijn voor 2,5% op 1 juli 2021 en 1 juli 2023, gaat het om een reële koopkrachtstijging van 16%, de grootste stijging sinds WO II. Begin 2024 zal het minimumpensioen daardoor 1.580 euro bruto bedragen, zo'n 300 euro of 22% meer dan vandaag.

### *Maximumpensioen*

Tegelijk wordt het loonplafond, het maximale loon dat meetelt voor de berekening van het pensioen van een werknemer, in 2021 verhoogd met 2,38%. Daardoor gaan ook de hoogste pensioenen erop vooruit.

Tussen 2021 en 2024 zal het loonplafond elk jaar verder worden verhoogd, tot een totale stijging van 9,86% ten opzichte van het huidige loonplafond.

### *Drempel voor ZIV-bijdrage*

Op 1 januari 2021 worden de drempelbedragen voor de ZIV-bijdrage, dat is een bijdrage voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering die de gepensioneerde moet betalen, verhoogd met 2,31 %. Het plafond van 1.560,96 euro wordt verhoogd naar 1.597,00 euro voor een alleenstaande en van 1.849,96 euro tot 1.892,68 euro voor een gezinspensioen.

	<b>Voor 2021</b>	<b>Vanaf 2021</b>
Alleenstaande pensioen	1.560,96 euro	1.597,00 euro
Gezinspensioen	1.849,96 euro	1.892,68 euro

Op het brutobedrag van het pensioen dat de drempel overschrijdt, moet een maandelijkse ZIV-bijdrage van 3,55 % worden betaald.

### *Inkomensgarantie voor ouderen*

Daarnaast stijgt ook de inkomensgarantie voor ouderen (IGO), een uitkering voor 65-plussers die niet over voldoende financiële middelen beschikken, met 2,58 %. De IGO verhoogt daardoor van 769,61 euro tot 789,47 euro voor een samenwonende. Voor alleenstaanden neemt het bedrag toe van 1.154,41 euro tot 1.184,20 euro per maand.

	<b>Voor 2021</b>	<b>Vanaf 2021</b>
IGO basisbedrag (samenwonende)	769,61 euro	789,47 euro
IGO verhoogd basisbedrag (alleenstaande)	1.154,41 euro	1.184,20 euro

De inkomensgarantie zal de komende jaren verder in stappen worden verhoogd, om uiteindelijk uit te komen op een verhoging van 10,75%.

### *Gewaarborgd inkomen*

Ook het gewaarborgd inkomen wordt verhoogd met 2,58 %. Vanaf 1 januari 2021 bedraagt het bedrag voor alleenstaanden 844,91 euro in plaats van 823,66 euro, en 1.126,53 euro in plaats van 1.098,20 euro voor gezinshoofden.

	<b>Voor 2021</b>	<b>Vanaf 2021</b>
Alleenstaande	823,66 euro	844,91 euro

Gezinshoofd	1.098,20 euro	1.126,53 euro
-------------	---------------	---------------

*Grensbedrag pensioen berekend op basis van gewaarborgd minimumloon*

Tenslotte stijgt ook het grensbedrag van de werknemerspensioenen die worden berekend op basis van het gewaarborgd minimumloon wordt verhoogd met 2,38 %. Voor een alleenstaandenpensioen stijgt het grensbedrag van 16.434,94 euro tot 16.826,10 euro. Voor een gezinspensioen gaat het om een verhoging van 20.543,69 euro naar 21.032,63 euro.

	<b>Voor 2021</b>	<b>Vanaf 2021</b>
Alleenstaande pensioen	16.434,94 euro	16.826,10
Gezinspensioen	20.543,69 euro	21.032,63 euro

**Let op: bedrijfsvoorheffing**

Misschien stel je vast dat jouw pensioen op 1 januari 2021 licht gedaald is. Dat is niet omdat je pensioenbedrag is verminderd, maar omdat er vanaf 1 januari 2021 aan de bron meer bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden. De bedrijfsvoorheffing is maar een voorafbetaling die zal worden verrekend met de te betalen personenbelasting. Door een hogere bedrijfsvoorheffing te innen, wil de fiscus vermijden dat gepensioneerden achteraf nog belasting moeten bijbetalen.