

Flexibele(re) pensioenleeftijd en onderscheid op grond van leeftijd

Emilie Schols
Utrecht, 22 september 2009

Agenda

1. Wijziging opgebouwde aanspraken
2. Gefaseerde ophoging van de pensioenleeftijd
3. Overgangsmaatregel
4. Ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd

1. Wijziging opgebouwde aanspraken

Jurisprudentie wijziging pensioenleeftijd:

- Philips-zaak PJ 1995/4. Strekking PSW is waarborgen pensioenaanspraken. Uit PSW valt niet af te leiden dat dit ook voor de pensioenleeftijd geldt
- Shell-zaak PJ 2009/52. Mogelijkheid eenzijdige wijziging reglement. Actuarieel neutrale omzetting geoorloofd

Artikel 20 PW

- Bij een wijziging van de pensioen- overeenkomst worden de voor de aanspraakgerechtigden tot het tijdstip van wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd
- Geldt voor nominale aanspraken en niet voor de voorwaardelijke toeslagverlening
- Pensioenleeftijd is geen voorwaardelijk onderdeel van pensioenovereenkomst

Wijziging opgebouwde aanspraak

- Alleen mogelijk bij korting op grond van artikel 134 PW
- Of bij interne waardeoverdracht *onder de garantie van actuariële gelijkwaardigheid*
- Deze overdracht is op grond van artikel 83 PW alleen mogelijk indien betrokkenen geen bezwaar hebben gemaakt tegen de overdracht
- Verhoging pensioenleeftijd zonder conversie en automatische conversie derhalve niet mogelijk

2. Gefaseerde ophoging pensioenleeftijd

- Pensioen in tweede pijler is gekoppeld aan pensioen uit eerste pijler
- Gefaseerde ophoging van AOW-gerechtigde leeftijd zal daarom leiden tot gefaseerde ophoging van pensioengerechtigde leeftijd
- In de pensioenovereenkomst is er dan direct onderscheid op grond van leeftijd

Kaderrichtlijn

- Art. 2 Direct en indirect onderscheid op grond van leeftijd verboden
- Art 3 Van toepassing op werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning
- Art. 6 Uitzondering
 - Lid 1: Indien in het kader van nationale wetgeving objectief gerechtvaardigd en de middelen passend en noodzakelijk zijn
 - Lid 2: Pensioenuitzondering (toetredingsleeftijd, pensioenleeftijd, verschillen daartussen en actuariële berekeningselementen)

WGBL

- Objectieve rechtvaardiging (art 7):
 - Gebaseerd op beleid ter bevordering van arbeidsparticipatie, voor zover vastgesteld bij wet
 - Ontslag bij AOW-gerechtigde leeftijd of een bij wet of in de pensioenovereenkomst overeengekomen hogere leeftijd
 - Andere objectieve rechtvaardiging
- Pensioenuitzondering (art 8):
 - In pensioenvoorziening vastgelegde pensioengerechtigde leeftijd
 - Alsmede op vaststelling van verschillende pensioengerechtigde leeftijden voor verschillende groepen of categorieën van werknemers

Jurisprudentie

- Bird Eye Walls zaak C-132/92 (zo ook Gillespie C-342/93 en Hlozek C-19/02):
 - Artikel 119 EG staat er niet aan in de weg dat bij de berekening van het pensioen rekening wordt gehouden met een verschil in het wettelijk pensioen, ook als dit tot gevolg heeft dat het werknemerspensioen lager is voor de vrouwelijke werknemer
 - Non-discriminatiebeginsel veronderstelt dat mannen en vrouwen zich in een gelijke of vergelijkbare situatie bevinden
 - Richtlijn (art. 2): ongunstigere behandeling in vergelijkbare situatie
 - Gelijke behandeling zou onderscheid opleveren

Verschillende pensioenleeftijden

- Toegestaan op grond van artikel 6 van de Richtlijn
- Toegestaan op grond van artikel 8 lid 2 WGBL
- Toegestaan op grond van jurisprudentie

3. Overgangsmaatregel?

Werkgever compenseert (per leeftijdscohort) gemis aan AOW voor de 65-plusser voor wie de AOW-leeftijd omhoog is gegaan.

- Pensioen in de zin van de PW (art. 15 lid 1)
- Pensioenuitzondering?

Toetredingsleeftijd?

- CGB 2005-178. VPL overgangsregeling voor bepaalde leeftijdsgroep valt onder de uitzondering die geldt voor de toetredingsleeftijd
- MvT WGBL (p. 37): *Een toetredingsleeftijd houdt in dat een werknemer pas kan deelnemen aan de pensioenvoorziening vanaf het moment dat hij de toetredingsleeftijd bereikt. Een toetredingsleeftijd kan als een wachttijd worden aangemerkt: zolang de leeftijd niet is bereikt neemt men niet deel aan (een deel van) de pensioenvoorziening.*

Overgangsmaatregel

- Indien geen toetredingsleeftijd:
- Onderscheid alleen toegestaan indien er een objectieve rechtvaardiging voor is

4. Ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd

EU Hof Palacios de la Villa 6-10-2007) en de Heyday zaak (5-3-2009):

- Het staat lidstaten vrij de pensioengerechtigde leeftijd vast te stellen
- De Richtlijn is van toepassing op een ontslag bij de pensioengerechtigde leeftijd
- Nationale wetgeving mag ten aanzien van ontslagleeftijd leeftijdsdiscriminatie toestaan (zie artikel 7: ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd)
- Mits sprake is van een legitiem doel

EU Hof

- Richtlijnen zijn verbindend ten aanzien van het resultaat
- Lidstaten hebben ruime beoordelingsmarge
- Regeling hoeft niet specifiek te zijn, maar het doel en het passende en noodzakelijke karakter van de maatregelen moet door de rechter kunnen worden getoetst

EU-Hof

- Van beginsel van gelijke behandeling kan uitsluitend worden afgeweken door:
- Maatregelen die worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen van sociaal beleid (zoals werkgelegenheid en arbeidsmarkt)
- En lidstaten – gelet op de beoordelingsmarge die lidstaten hebben – terecht konden oordelen dat de gekozen middelen passend en noodzakelijk waren voor het bereiken van het doel.
- Hoge bewijsdrempel voor aangevoerde doel

Ontslag op AOW-leeftijd?

- Ktr Delft PJ 2009/113: geen beëindiging van rechtswege op leeftijd 65. ‘Gewoonterecht niet meer van deze tijd’
- Hof Den Haag 4-8-'09: Regeling voor cohort met ontslag op eerdere pensioenleeftijd past niet in arbeidsmarktbeleid

Conclusies

- Automatische conversie naar hogere pensioenleeftijd niet mogelijk
- Hanteren van verschillende pensioenleeftijden goed mogelijk
- Overgangsregeling valt niet onder pensioenuitzondering
- Ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd kan problematisch zijn