

# Vereniging voor Pensioenrecht

22 januari 2014

mr. Tim Zuiderman

Onno F. Blom Advocaten



ONNO F. BLOM ADVOCATEN

# Jurisprudentie 2013

## 1. Wijziging pensioenregeling

- ◆ HR 8 november 2013, JAR 2013/300 en Gerechtshof Amsterdam 12 juni 2012, PJ 2012/119 (**Delta Lloyd**)
- ◆ HR 6 september 2013, JAR 2013/249 (**ECN**)

## 2. Gelijke behandeling

- ◆ HvJ EU 26 september 2013, JAR 2013/284 (**Kristensen/Experian**)



# 1. Wijziging pensioenregeling

## Delta Lloyd

### Feiten:

- ◆ Ondernemingspensioenfonds situatie
- ◆ Pensioenreglement 2000: voorwaardelijke toeslagverlening voor nieuwe deelnemers, onvoorwaardelijke toeslagverlening voor bestaande aanspraakgerechtigden gehandhaafd
- ◆ Statutenwijziging 2006: fondsbestuur kan statuten en pensioenreglementen wijzigen na advies DR
- ◆ Harmonisatiebesluit eind 2006: toeslagverlening wordt voor iedereen voorwaardelijk, ingaand per 2011

# Delta Lloyd

## Belangrijke rechtsvragen:

1. Wie mag pensioenovereenkomst wijzigen?
2. Jegens wie geldt de wijziging?
3. Wat mag je wijzigen?



# Delta Lloyd

## 1. Wie mag pensioenovereenkomst wijzigen?

- ◆ werkgever en werknemer samen (ook negatieve optie)
- ◆ werkgever met eenzijdig beding (7:613 BW/19 PW)
- ◆ werkgever zonder schriftelijk wijzigingsbeding (6:248, lid 2, en 258 BW)
- ◆ pensioenfonds (3:13 BW)



# Delta Lloyd

2. Jegens wie geldt de wijziging?

- ◆ werknemers
- ◆ gewezen deelnemers en pensioengerechtigden (uitgewerkte rechtsverhouding?)

3. Wat mag je wijzigen?

→ onvoorwaardelijke naar voorwaardelijke toeslagverlening (PSW vs. PW?)

# Delta Lloyd

## Belangrijke rechtsvragen:

3. Wat mag je wijzigen jegens inactieven?

- ◆ onvoorwaardelijke (PSW) naar voorwaardelijke toeslagverlening

NB. Wat mag je niet wijzigen:

- ◆ 20 PW → opgebouwde aanspraken behoudens w.o. en korten
- ◆ onvoorwaardelijke PW toeslag?



# Delta Lloyd

Gerechtshof: het fonds is bevoegd tot eenzijdige wijziging pensioenreglement naar voorwaardelijke toeslagverlening oud-werknemers, want:

- ◆ wijzigingsbevoegdheid met betrekking tot statuten/pr via personeelshandboek geïncorporeerd in arbeidsovk
- ◆ hiernaar expliciet verwezen in arbeidsovk
- ◆ wijziging jegens slapers en pensioengerechtigden is mogelijk (geen uitgewerkte rechtsverhouding)

HR: laat arrest gerechtshof in stand o.b.v. artikel 81 RO



# ECN

## Feiten:

- ◆ pensioenregeling bij verzekeraar ondergebracht
- ◆ december 2006: ECN wijzigt toeslagverlening van onvoorwaardelijk naar voorwaardelijk per 1 januari 2007
  - ★ eerst poging eenstemmig
  - ★ vervolgens eenzijdig o.b.v. wijzigingsbeding werkgever *zonder* belangenafweging
- ◆ per 1 januari 2007 wordt de pensioenregeling gesloten, alle werknemers gaan naar het ABP, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden blijven achter bij verzekeraar



# ECN

ECN bevoegd tot eenzijdige wijziging pensioenreglement oud-werknemers naar voorwaardelijke indexering?

Gerechtshof (PJ 2011/152): geen rechtsgeldige wijziging jegens oud-werknemers

- ◆ Wijziging binnen grenzen reglement mogelijk jegens oud-werknemers
- ◆ Toets op juiste toepassing wijzigingsbevoegdheid
- ◆ Hof gebruikt maatstaf 7:613 BW en komt tot afwijzing: wijziging mag niet plaatsvinden



# ECN

## HR: wel rechtsgeldige wijziging

- ◆ einde arbeidsovereenkomst is geen uitgewerkte rechtsverhouding; pensioenovereenkomst blijft bestaan
- ◆ PSW bevat géén wijzigingsverbod (vgl. 19 PW)
- ◆ toetsing wijzigingsbevoegdheid werkgever aan 3:13 of 6:248, lid 2, BW
- ◆ ... en 7:613 BW dan?

## 2. Gelijke behandeling

### Experian

#### Feiten:

- ◆ ondernemingspensioenfonds situatie
- ◆ werknemer (29 jaar) neemt deel aan pensioenregeling
- ◆ pensioenregeling: leeftijdsafhankelijke, progressief stijgende werkgevers- en werknemerspremie;
- ◆ de werkgever voldoet 2/3 deel van de premie:
  - ★ 9% < 35 jaar (3% om 6%)
  - ★ 12 % 35 t/m 44 jaar (4% om 8%)
  - ★ 15 % > 45 jaar (5% om 10%)

# Experian

## Artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/87/EG

Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een **toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen-** of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijd voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, **in het kader van die regelingen, van leeftijdsriteria in de actuariële berekeningen**, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

# Experian

## Artikel 8 WGBL

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder pensioenvoorziening: een pensioenvoorziening ten behoeve van een of meer personen, uitsluitend in verband met hun werkzaamheden in een onderneming, bedrijfstak, tak van beroep of openbare dienst, in aanvulling op een wettelijk stelsel van sociale zekerheid en, ingeval van een voorziening ten behoeve van een persoon, anders dan door die persoon zelf tot stand gebracht.
2. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op in pensioenvoorzieningen vastgelegde **toetredingsleeftijden** en op **pensioengerechtigde leeftijden**, alsmede op de vaststelling van verschillende toetredings- en pensioengerechtigde leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers.
3. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op **actuariële berekeningen** bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden.

# Experian

HvJ EU: Werkgeverspremie valt onder beloningsbeleid in de zin van artikel 157, lid 2, VWEU en is dus een arbeidsvoorwaarde

Is gebruik leeftijdsriteria bij vaststelling werkgeverpremie een uitzondering ex art. 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG (discriminatieverbod)?



# Experian

HvJ EU: geen zelfstandige uitzondering, want:

- ◆ onderscheid kan hier verderstrekkende gevolgen hebben dan bij de andere uitzonderingen van art. 6 lid 2
- ◆ de vaststelling van de hoogte van de bijdragen is niet expliciet genoemd in het artikel
- ◆ leeftijdsriteria bij actuariële berekeningen niet op gelijke voet met overige uitzonderingsgronden, aangezien deze in ieder geval niet leidt tot vaststelling toetredingsleeftijd/  
pensioenleeftijd

Deze restrictieve uitleg doorkruist artikel 8, lid 3, WGBL



# Experian

Is leeftijdsafhankelijke werkgeverspremie gerechtvaardigd?

HvJ EU: in beginsel wel, want:

- ◆ legitiem doel: oudere werknemers sneller redelijk pensioen
  - ★ minder tijd voor premies om te renderen
  - ★ kosten zijn ook hoger (risicoverzekeringen)
- ◆ Passend? Rekening gehouden met jongere werknemers: geen toetredingsleeftijd; hoger netto inkomen
- ◆ noodzakelijk middel? Specifieke groep werknemers mag niet al te zeer worden benadeeld

Terugverwijzing naar Deense rechter: is het middel passend en noodzakelijk?

# Experian

## Stelling:

Als er wel een toetredingsleeftijd is (21 jaar), en een beoogde pensioenopbouw van 70% (tussen 21 en 67 jaar), dan betekent dit 1,52% beoogde pensioenopbouw per jaar.

Wat moet voorgaan?

Gelijke premie of gelijke beoogde pensioenopbouw?

