

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in pensioenregelingen

(deel 2 en slot)

Mr. W.P.M. THIJSSEN*



In het eerste deel van dit artikel – gepubliceerd in het meinummer van dit blad – is uiteengezet hoe de pensioenwereld werd opgeschrikt door het Barber-arrest van het Hof van Justitie van de EG van 17 mei 1990.

In het Barber-arrest maakte het Hof van Justitie duidelijk dat mannen en vrouwen in aanvullende pensioenregelingen vanaf 17 mei 1990 gelijk moeten worden behandeld. Over de werking in de tijd van het voorschrift ten aanzien van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bestaat tot op heden nog geen duidelijkheid. In Nederland hebben de verzekeringsmaatschappijen die zijn aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Levensverzekeraars (NVL) gezamenlijk het standpunt ingenomen dat gelijke behandeling uitsluitend hoeft te worden gerealiseerd voor, op of na 17 mei 1990 nieuw verworven pensioenaanspraken. In dit deel wordt een praktijkvoorbeeld uitgewerkt over de aanpassing van een pensioenregeling op basis van het Barber-arrest.

1. Uitwerking van de pensioenaanspraken-interpretatie in de praktijk

Op basis van de pensioenaanspraken-interpretatie kan worden aangegeven hoe het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de onder 3 omschreven eindsalarisregeling zou kunnen worden geïmplementeerd.

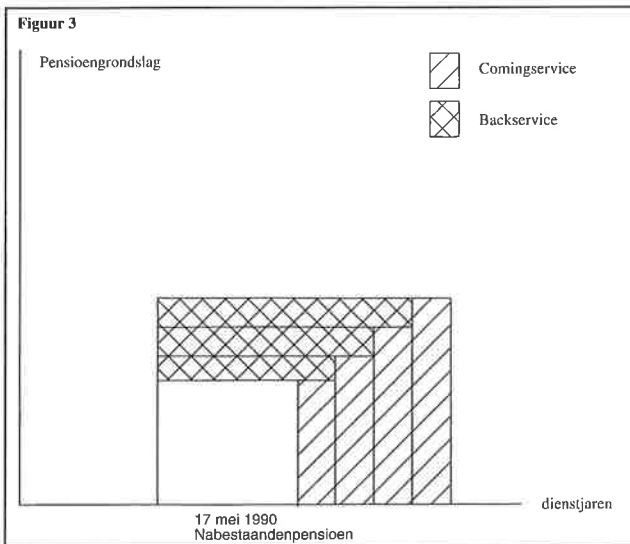
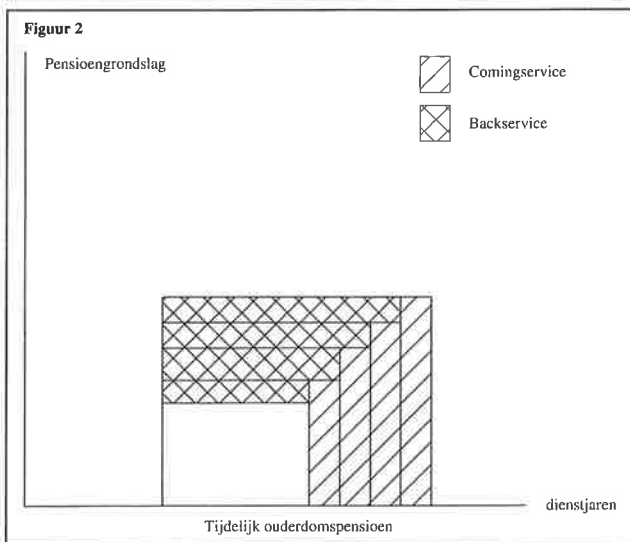
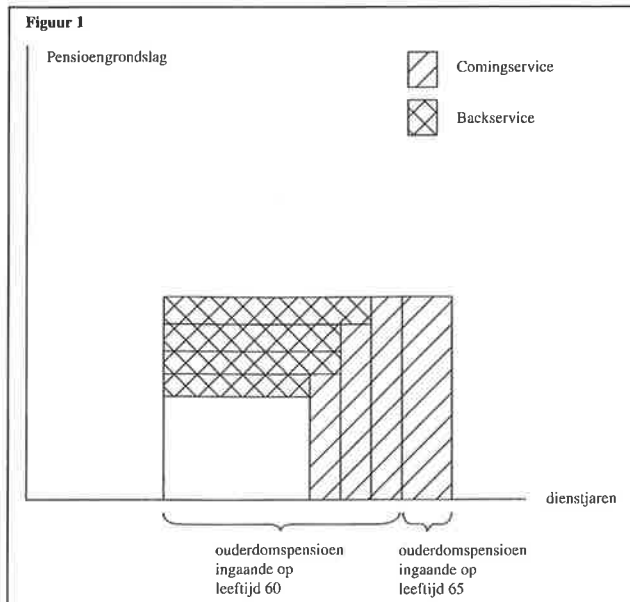
In het Barber-arrest heeft het Hof van Justitie uitgemaakt dat een pensioenregeling voor mannen en vrouwen die tot dezelfde groep werknemers horen waarvoor de pensioenregeling in het leven is geroepen op alle onderdelen gelijk moet zijn¹. Een werkgever zou er in de hiervoor beschreven situatie toe kunnen overgaan voor mannen de ingangsdatum van het ouderdomspensioen te vervroegen tot leeftijd 60, en aan hen tevens het tijdelijk ouderdomspensioen toe te zeggen. Zou daarnaast aan vrouwelijke werknemers een nabestaandenpensioen worden toegezegd, dan is de gelijke behandeling op alle onderdelen voltooid. In de praktijk zal het niet de bedoeling zijn het beginsel van gelijke behandeling op deze wijze in de regeling te introduceren vanwege de hoge kosten die dat zou meebrengen.

In het algemeen zullen werkgevers de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de regeling willen introduceren door de pensioendatum voor vrouwen op te trekken naar leeftijd 65, onder gelijktijdige toekenning van nabestaandenpensioen. Opbouw van het tijdelijk ouderdomspensioen kan worden gestaakt. Voor mannen verandert er niets. Toepassing van de pensioenaanspraken-interpretatie in deze situatie brengt mee dat voor vrouwelijke werknemers de opbouw van het ouderdomspensioen en het tijdelijk ouderdomspensioen wordt ge-

staakt per 17 mei 1990. Een eventuele achterstand in de financiering van deze aanspraken dient ingelopen te worden volgens de in de pensioenregeling opgenomen financieringssystematiek². Per 17 mei 1990 ontstaat voor de toekomst aanspraak op een ouderdomspensioen dat ingaat wanneer de vrouwelijke werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt. Voorts wordt per 17 mei 1990 aan vrouwelijke werknemers onder dezelfde voorwaarden als aan mannelijke werknemers nabestaandenpensioen toegekend. Zowel het ouderdomspensioen als het nabestaandenpensioen worden over de dienstjaren vanaf 17 mei 1990 op dezelfde wijze vastgesteld als het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen voor mannelijke werknemers met hetzelfde salaris. De aanspraken op ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen enerzijds, en tijdelijk ouderdomspensioen anderzijds voor vrouwelijke werknemers zijn schematisch weergegeven in de figuren 1 en 2. Verhogingen van de pensioengrondslag na 17 mei 1990 leiden er toe dat backservice-aanspraken en comingservice-aanspraken op ouderdoms- en nabestaandenpensioen worden verworven. Deze aanspraken zijn schematisch weergegeven in figuur 3. Hier manifesteert de pensioenaanspraken-interpretatie zich duidelijk: voor de berekening van de backservice wordt uitsluitend de aanspraak verworven op of na 17 mei 1990 in aanmerking genomen, echter wèl met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding van de vrouwelijke werknemer.

* De auteur is hoofd Juridische Zaken van Delta Lloyd Pensioenen, onderdeel van Delta Lloyd Levensverzekering NV.

De tekst is afgesloten op 01-02-1993.



Het toepassen van de pensioenaanspraken-interpretatie heeft voor vrouwelijke werknemers tot gevolg dat het tot 17 mei 1990 opgebouwde ouderdompensioen ingaat op leeftijd 60, terwijl het vanaf die datum opgebouwde ouderdompensioen ingaat op leeftijd 65. Het is mogelijk het ouderdompensioen opgebouwd tot 17 mei 1990 te converteren in een ouderdompensioen dat ingaat op

leeftijd 65. Er resteert dan een zekere overwaarde. Deze overwaarde kan worden aangewend voor het verhogen van het ouderdompensioen. Er is echter ook een andere mogelijkheid. De pensioenaanspraken-interpretatie volgens bouwen vrouwelijke werknemers geen weduwnaarspensioen op over de tot 17 mei 1990 geldende pensioengrondslag. De overwaarde van het ouderdompensioen zou ook kunnen worden aangewend voor het inkopen van een backservice-weduwnaarspensioen over de tot 17 mei 1990 bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren. Zowel wanneer de overwaarde in het ouderdompensioen wordt aangewend voor een verhoging van het ouderdompensioen als wanneer inkoop van een backservice-weduwnaarspensioen plaatsheeft, is naar ik meen de wettelijke regeling voor waarde-overdracht van toepassing³. Dat betekent onder andere dat het extra ouderdompensioen of het backservice-weduwnaarspensioen actuariael gelijkwaardig aan de overwaarde in het ouderdompensioen moeten zijn. Afkoop naar de werkgever of de werknemer mag in geen geval plaatshebben⁴. Eén en ander betekent dat de pensioenregeling ingrijpend zal moeten worden gewijzigd. Het is mogelijk dat de werkgever er niet in slaagt de benodigde instemming van zijn onderhandelingspartners bij het arbeidsvoorwaardenoverleg te verkrijgen. In de situatie waarin het arbeidsvoorwaardenoverleg in een patstelling geraakt, kan de werkgever door het bieden van een keuzerecht een uitweg vinden. Hij kan vrouwelijke werknemers de keuze tussen de oude en de nieuwe pensioenregeling bieden. Om volledige gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bereiken, dient het keuzerecht ook aan mannelijke werknemers te worden geboden. Aldus komt feitelijk een geïndividualiseerde pensioenregeling tot stand⁵.

2. Tot besluit

In dit artikel is getracht te verduidelijken hoe in de in Nederland gebruikelijke pensioenregelingen volgens het eindsalarissysteem het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen kan worden geïmplementeerd. Daarvoor was het nodig een standpunt in te nemen ten aanzien van de interpretatie van het Barber-arrest. In dit artikel is uitgegaan van de zogenaamde pensioenaanspraken-interpretatie. Volgens de pensioenaanspraken-interpretatie brengt art. 119 van het EG-verdrag mee dat uitsluitend backservice-aanspraken die op of na 17 mei 1990 worden verleend, met terugwerkende kracht moeten worden toegekend. Een praktische leidraad daarbij is deze backservice over de bij de werkgever doorgebrachte dienstjaren toe te kennen. ■

1. Ro. 34. Achtergrond van het afwijzen van 'pakketvergelijking' is dat pakketvergelijking voor de rechter onuitvoerbaar is.

2. Wanneer de financiering van pensioenaanspraken in een pensioenregeling als een accessoire verplichting is geformuleerd, dwingt art. 119 van het EG-verdrag naar mijn mening niet tot een gelijke financieringsgraad van de pensioenaanspraken voor mannen en vrouwen.

3. Art. 32a Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) en art. 16 Regelen verzekeringsovereenkomst PSW. In dezelfde zin A. van de Griend en H. Breuker, Juridische en fiscale aspecten van flexibilisering en individualisering in pensioenregelingen (deel I), Pensioen & Praktijk 1992, nr. 9, blz. 19 en deel II, Pensioen & Praktijk 1992, nr. 10, blz. 8-9.

4. Art. 32, lid 4 PSW.

5. Vgl. S. Prechal, Ondeugdelijke communautaire wetgeving: de pensioenrichtlijn, NJB 1990, blz. 1302.02. De werkgever kan wellicht ook uit de patstelling geraken door de rechter te verzoeken de pensioenregeling te wijzigen op grond van art. 6:258 BW (wijziging van een overeenkomst op grond van onvoorziene omstandigheden).