

A photograph of four professionals in a meeting. Three people are seated around a long wooden table, and one woman is standing. They are all smiling and appear to be in a collaborative discussion. The background features a large, abstract painting.

SRA-Juridische kring – februari 2022

Wet toekomst pensioenen – Mr. Wim P.M. Thijssen – [Pensioenadvocaten.nl](https://www.pensioenadvocaten.nl)



# Wet toekomst pensioenen - Programma

- Type pensioenovereenkomsten
- Partnerpensioen
- Transitieplan
- Implementatieplan
- Compensatie
- Invaren
- overgangsrecht

# Wet toekomst pensioenen – type pensioenovereenkomst

Pensioen- en spaarfondsenwet (tot 2007):

- Contractvrijheid
- Levensjaren, eindloon, middelloon, beschikbare premie, vast bedrag per dienstjaar, streefregelingen of hybride regelingen

Pensioenwet (vanaf 2007):

- Gesloten systeem van pensioenovereenkomsten
- Uitkeringsovereenkomsten
- Kapitaalovereenkomsten
- Premieovereenkomsten (zuiver; garantiekapitaal; gegarandeerd pensioen)

# Wet toekomst pensioenen – type pensioenovereenkomst

Solidaire pensioenovereenkomst:

- Premieovereenkomst; leeftijdsonafhankelijke premie; verbod op doorsneepremie
- Opbouw in de vorm van een persoonlijk pensioenvermogen
- Collectief beleggingsbeleid
- Geen individuele beleggingsvrijheid
- Geïntegreerde opbouw- en uitkeringsfase
- Rekenen met prudent projectierendement voor bepalen verwacht pensioen
- Toedeling risico en rendement naar risicodraagkracht; risicohouding collectief bepaald
- Solidariteitsreserve verplicht
- Variabele uitkering
- Geen shoprecht

# Wet toekomst pensioenen – type pensioenovereenkomst

Flexibele premieovereenkomst:

- Premieovereenkomst; leeftijdsonafhankelijke premie; verbod op doorsneepremie
- Opbouw in de vorm van een persoonlijk pensioenvermogen
- Individueel belegd; life cycle; collectieve uitkeringsfase toegestaan
- Individuele keuze voor beleggingsprofiel toegestaan
- Gescheiden opbouw- en uitkeringsfase
- Rekenen met prudent projectierendement voor bepalen verwacht pensioen
- Toedeling risico en rendement volgens life cycle; uitkering gegarandeerd of voortgezette deling in beleggingsrisico en langlevensrisico in uitkeringsfase
- Solidariteitsreserve optioneel voor bedrijfstakpensioenfondsen en beroepspensioenfondsen
- Keuze voor vaste op variabele uitkering
- Beperkt shoprecht

# Wet toekomst pensioenen - type pensioenovereenkomst

## Pollvraag

Wordt een optimaal pensioenresultaat bereikt binnen de solidaire pensioenovereenkomst door de invloed van de sociale partners op de vorming en besteding van de solidariteitsreserve en hun invloed op het beleggingsbeleid en de toedeling van het rendement, of wordt een optimaal pensioenresultaat juist bereikt binnen de flexibele pensioenovereenkomst, met name indien de pensioendeelnemer zelf beleggingsvrijheid krijgt en neemt?

- A – een optimaal resultaat wordt bereikt binnen de solidaire pensioenovereenkomst
- B – een optimaal resultaat wordt bereikt binnen de flexibele pensioenovereenkomst

# Wet toekomst pensioenen - partnerpensioen

Tijdens deelneming:

- Partnerpensioen op risicobasis
- Diensttijdafhankelijk

Voortzetting risicopartnerpensioen:

- Tijdens WW
- 3 maanden na einde dienstverband indien geen aansluitend dienstverband wordt aangegaan

Bij overlijden op of na de pensioendatum:

- Opbouwbasis
- Geen onderscheid naar type partnerrelatie
- Beperkt tot één partner, bij meerdere partners telt de partner met de oudste verbintenis

# Wet toekomst pensioenen - partnerpensioen

## Pollvraag

Bestaat vanuit maatschappelijk oogpunt nog behoefte aan partnerpensioen?

- A – Neen, wie deelneemt aan het arbeidsproces bouwt zelf pensioen op
- B – Ja, de pensioendeelnemer wil zijn partner beschermen tegen inkomensverlies bij zijn of haar overlijden, ook als die partner zelf arbeidsinkomen verwerft en pensioen opbouwt (stapelen van inkomen in tweeverdiener model)
- C – Uitsluitend indien de partner geen arbeidsinkomen heeft en daarom niet zelf pensioen opbouwt



# Wet toekomst pensioenen - transitieplan

Kernpunten rond het transitieplan:

- De werkgever dient het op te stellen en uiterlijk 1 januari 2025 aan de pensioenuitvoerder te zenden
- Pensioenovereenkomst die uiterlijk vanaf 2027 gaat gelden vastleggen
- Keuzes, overwegingen, berekeningen
- Invaarbe beslissing
- Motivering omtrent evenwichtigheid transitie
- Compensatie
- Indien compensatie door toekenning extra pensioenaanspraken: financieringsplan, bron van de financiering
- Indien van toepassing de initiële vulling van de solidariteitsreserve

# Wet toekomst pensioenen - Implementatieplan

Kernpunten rond het implementatieplan:

- De pensioenuitvoerder dient het op te stellen en uiterlijk 1 juli 2025 aan DNB te zenden (let op: DNB gaat alle implementatieplannen beoordelen)
- Technische uitvoerbaarheid pensioenovereenkomst
- Kosten voor uitvoering pensioenovereenkomst
- Risico analyse en maatregelen voor risicobeheersing
- Invaarbeoordeling
- Wijze van uitvoering conform toepasselijke regelgeving (expliciet: gelijke behandelingswetgeving)
- communicatieplan

# Wet toekomst pensioenen - compensatie

## Kernpunten compensatie:

- Compensatie voor “ouderen” in verband met overgang op leeftijdsonafhankelijke premie (gevolg: degressieve pensioenopbouw)
- Indien compensatie wordt geboden in de vorm van extra pensioenopbouw:
  - Per leeftijdscohort dezelfde compensatie
  - Desgewenst of verplicht (?) ook voor nieuw in dienst treden werknemers
  - Tijdsevenredige opbouw over transitieperiode (ingangsdatum nieuwe pensioenovereenkomst tot uiterlijk 2036)
  - Gefinancierd op moment onvoorwaardelijke toekenning

# Wet toekomst pensioenen - invaren

Standaard invaarpad pensioenfondsen:

- Invaren (door middel van collectieve waardeoverdracht) is de default
- Slechts dan niet invaren, indien dit “onevenredig ongunstig” zou uitpakken
- Eisen besluit om niet in te varen: evenwichtig, weging van alle relevante belangen, afweging in transitieplan
- Pensioenfonds mag uitvoering invaren slechts weigeren bij strijd met wettelijke voorschriften, de effecten tot “onevenwichtig nadeel” leiden of de collectieve waardeoverdracht niet uitvoerbaar is binnen de grenzen van een beheerste en integere bedrijfsvoering
- Advies verantwoordingsorgaan, goedkeuring belanghebbendenorgaan (géén individueel bezwaarrecht)

Invaren bij verzekeraars:

- Toegestaan
- Ligt niet voor de hand omdat verzekeraars rechten dienen te garanderen

## Wet toekomst pensioenen - overgangsrecht

- Overgangsrecht progressieve premie voor op 31 december 2022 bestaande:
  - ✓ premieovereenkomst met leeftijdsafhankelijke staffel
  - ✓ Uitkeringsovereenkomst met een met de leeftijd oplopend premiepercentage bij verzekeraar
- Deze mag tot einde deelneming worden gehandhaafd, mits:
  - ✓ Deelneming aangevangen voordat een aangepaste pensioenovereenkomst ging gelden, uiterlijk tot 31 december 2026
  - ✓ De uiterlijk vanaf 2027 gewijzigde pensioenovereenkomst niet van het type “solidaire premieovereenkomst” is

## Wet toekomst pensioenen - conclusies

De Wet toekomst pensioenen vergt grote inspanning van:

- De sociale partners, denk ook aan medezeggenschap
- De pensioeninstellingen
- DNB (toezicht op implementatieplannen)

De Wet toekomst pensioenen:

- Behelst uiterst complexe wetgeving
- Impliceert grote juridische risico's op de punten van gelijke behandeling (met name leeftijdsonderscheid) en het invaren als default (eigendomsrecht en beperkte medezeggenschap) en de houdbaarheid van de “grote” verplichtstelling

# Wet toekomst pensioen – wel of niet doen?

- Pollvraag

Invoering van de Wet toekomst pensioenen:

- A – brengt de gewenste stabiliteit in het pensioensysteem
- B – is niet meer nodig gezien het “bijtrekken” van de dekkingsgraden van pensioenfondsen

A photograph of four professionals in a meeting. Three people are seated around a long wooden table, and one woman is standing. They are all smiling and engaged in conversation. The woman standing is wearing a light blue blazer and purple pants. The man on the left is wearing a light blue shirt. The man in the middle is wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. The woman on the right is wearing a blue and white striped shirt. The background features a large, abstract painting in shades of brown and grey.

SRA-Juridische kring – Februari 2022

Pensioen in de arbeidsovereenkomst - Mr. Wim P.M. Thijssen – [Pensioenadvocaten.nl](https://www.pensioenadvocaten.nl)





# Pensioen in de arbeidsovereenkomst - Programma

- Informatieplicht bij aangaan arbeidsovereenkomst
- Pensioenparagraaf in de arbeidsovereenkomst
- Afzien en afstand van deelnemen aan de pensioenregeling
- Bepalingen in de beëindigingsovereenkomst
- Sociaal plan en leeftijdsonderscheid
- Billijke vergoeding
- Regeling vervroegd uittreden
- Pensioenontslag

# Informatieplicht bij aangaan arbeidsovereenkomst

## Arbeidsovereenkomstenrecht:

- Art. 7:655, lid 1, aanhef en onder j BW: schriftelijke of elektronische opgave “of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling”
- Art. 7:655, lid 3 BW: binnen een maand na aanvang werkzaamheden
- Art. 7:655, lid 5 BW: werkgever schadeplichtig bij weigering of onjuiste opgave (wetsgeschiedenis: schade door aangaan verplichtingen door de werknemer; TK 20 810, nr. 6, p. 3)
- Art. 7:655, lid 2 jo. art. 7:626 BW: opgave hoeft niet separaat indien de schriftelijke arbeidsovereenkomst of de loonstrook deze informatie bevat

# Informatieplicht bij aangaan arbeidsovereenkomst

## Pensioenrecht:

- Art. 7, lid 1 PW: binnen een maand na aanvang werkzaamheden schriftelijk of elektronisch informatie of aanbod tot aangaan pensioenovereenkomst wordt gedaan
- Art. 7, lid 4 PW: sanctie; rechtsvermoeden dat onherroepelijk aanbod tot het aangaan van een pensioenovereenkomst is gedaan zoals die geldt voor de groep werknemers waartoe de werknemer behoort

## Let op:

- geen pensioenplicht behoudens verplichte deelneming in een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds of verplichtgesteld beroepspensioenfonds of wettelijk verplichte deelneming op andere grond
- Werkgever kan tot deelneming aan de pensioenregeling verplichten (contractueel verplichte deelneming)

# Pensioenparagraaf in de arbeidsovereenkomst

## Maatwerk:

- Bij verplichte deelneming verwijzing naar verplichtgesteld pensioenfonds
  - Bij ondernemingspensioenfonds verwijzing naar het ondernemingspensioenfonds met de volgende mogelijkheden:
    - Statische incorporatie pensioenreglement pensioenfonds
    - Dynamische incorporatie pensioenreglement pensioenfonds
    - Geen incorporatie (consequentie: “dubbele” medezeggenschap bij wijziging)
- Geldt ook bij Iorp (buitenlandse pensioeninstelling, niet zijnde een verzekeraar)
- Bij verzekerde regeling of PPI: verwijzing naar pensioenreglement (statisch of dynamisch) of “overschrijfsysteem” (dan dubbele medezeggenschap bij wijziging)
  - Financieel voorbehoud (art. 12 PW)
  - Eenzijdig wijzigingsbeding (art. 19 PW/art. 7:613 BW)
  - Let op: behoud aanspraken bij verlagen salaris (art. 18 PW) en wijziging pensioenovereenkomst (art. 20 PW)

# Afzien en afstand van deelneming aan de pensioenregeling

- Afzien = initieel niet deelnemen (contractvrijheid)
- Afzien toegestaan (vgl. art. 3:40 BW), maar procesrisico voor de werkgever:
  - Ongelijke beloning (art. 157 VWEU) indien afzien feitelijk leidt tot verboden onderscheid (man/vrouw – deeltijdwerk/voltdijdwerk – jong/oud)
  - Maakt compensatie het goed (waarde pensioen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid)?
  - Werknemerspensioenpremie verrekenen bij compensatie toegestaan?
  - Informatieplicht; schadeplichtigheid werkgever bij schending informatieplicht?
- Direct onderscheid man/vrouw kan niet objectief gerechtvaardigd worden, indirect onderscheid man/vrouw (deeltijdwerk) wel
- Voor leeftijdsonderscheid kan objectieve rechtvaardiging gelden (legitiem doel, middel passend en noodzakelijk)

# Afzien en afstand van deelneming aan de pensioenregeling

Rechtsgeldig afzien van pensioenverwerving, geen concrete berekeningen overgelegd:

- Rechtbank Limburg 28 juni 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:6071 en Rechtbank Limburg 11 oktober 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:9856 waarin werd geoordeeld dat geen sprake was van druk van de werkgever om af te zien van pensioenverwerving en de werknemer voldoende tijd had om zich over de gevolgen van het afzien van pensioenverwerving te laten informeren
- Rechtbank Overijssel 17 juli 2018:ECLI:NL:RBOVE:2018:2881 waarin de werknemer weliswaar had verklaard kennis te hebben genomen van de pensioenregeling waarvan werd afgezien, maar geen berekeningen beschikbaar waren gesteld
- Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba 20 augustus 2019, ECLI:NL:OGEEAA: 2019:564 waarin de werknemer herhaaldelijk had gekozen om niet deel te nemen aan de pensioenregeling.

Anders:

- Gerechtshof Den Haag 17 maart 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BH9352 oordeelde echter dat het afzien van een pensioenreparatie geen stand hield omdat niet expliciet duidelijk was welke rechten werden prijsgegeven.

# Afzien en afstand van deelneming aan de pensioenregeling

- Afstand = voor de toekomst afzien van verdere deelneming (art. 6:160 BW)
- Berust op overeenkomst
- Informed consent nodig (HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 inzake CZ)
- Risico's vergelijkbaar met die bij afzien
- Geen verplichting tot het preventief informeren dat een afstandsovereenkomst mogelijk onder invloed van dwaling wordt aangegaan (HR 27 november 2015, ECLI:NL:HR:2015:3424)

## Bepalingen in de beëindigingsovereenkomst

### Aandachtspunten:

- Sinds 2000 gebod tot evenredige opbouw en financiering, overgangsrecht voor inhaalfinanciering opbouw vóór 2000 sinds 2010 uitgewerkt; consequentie: bepaling dat alle pensioenpremie moet zijn betaald is declaratoir
- Bij uitkeringsovereenkomst ondergebracht bij een verzekeraar letten op financiering toeslagverlening:
  - Onvoorwaardelijke toeslagverlening moet zijn gefinancierd als onderdeel van de aanspraak
  - Bij voorwaardelijke toeslagverlening letten op de funding
- Let op uitlooprisico bij arbeidsongeschiktheid
- Let op gevolgen voor partnerpensioen



## Sociaal plan

Aftopping naarmate (vroeg)pensioendatum nadert geoorloofd:

- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 3 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:54 (aftopping afvloeiingsregeling bij leeftijd 62 geen kennelijk onredelijk ontslag)
- Gerechtshof Amsterdam 25 september 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:3493 en 3495 en Rechtbank Amsterdam 15 november 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:8281 (aftoppingsregeling in sociaal plan levert verboden leeftijdsonderscheid op omdat geen sprake is van een passend en noodzakelijk middel als met de afvloeiingsregeling meer wordt ontvangen dan bij blijven werken)
- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 24 november 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:9672 (aftopping afvloeiingsregeling hield stand ook al cumuleerden de aftoppingsregeling en vroegpensioen, omdat het vroegpensioen aan een eerdere afvloeiingsregeling werd ontleend)

## Sociaal plan

Rechtbank Amsterdam 26 juli 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:3883

- maximering beëindigingsvergoeding in sociaal plan en vaststellingsovereenkomst op AOW-leeftijd bij Binck Bank levert geen verboden leeftijdsonderscheid op. De aftopping diende een legitiem doel (redelijke verdeling van voor een sociaal plan beschikbare middelen; voorkomen dat die middelen vrijwel uitsluitend ten behoeve van oudere werknemers moeten worden aangewend) en was passend en noodzakelijk respectievelijk stond in redelijke verhouding tot het beoogde doel (de werknemer behield het inkomen dat zou zijn ontvangen bij continuering van het dienstverband tot de AOW-leeftijd + de transitievergoeding berekend uitgaande van de pensioenrichtleeftijd van 68 zou niet hoger zijn uitgevallen)

**Annotatie:** en passant werd ook geoordeeld dat de AOW-leeftijd als richtleeftijd in het sociaal plan passend was omdat pensioenontslag (art. 7:699, lid 4 BW) op die leeftijd mogelijk zou zijn geweest en in het bankwezen de AOW-leeftijd een gebruikelijke leeftijd is om te stoppen met werken en als eindleeftijd in collectieve afvloeiingsregelingen pleegt te worden gehanteerd.

## Billijke vergoeding

Billijke vergoeding bij beëindiging arbeidsovereenkomst en ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever

- Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2017, ECLI:N:GHARL:2017:2800 (billijke vergoeding (punitief) naast transitievergoeding)
- Rechtbank Noord-Nederland 23 augustus 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:3162 (gefixeerde schadevergoeding van art. 7:677, lid 2 jo. lid 3 BW gesteld op bruto loon en omvat werkgeverspensioenpremie; vergelijk Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2800 ten aanzien van de “billijke vergoeding” die kan worden toegekend bij vernietigbaar ontslag waarvan pensioenschade óók onderdeel kan uitmaken)
- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 november 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:4183 (billijke vergoeding naast transitievergoeding; waarde gemiste pensioenopbouw vergoed)
- Rechtbank Midden-Nederland 12 februari 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:478 (billijke vergoeding omvat de pensioenschade als gevolg van pensioenvervroeging)

## Billijke vergoeding

- Gerechtshof Amsterdam 9 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:458
- **Samenvatting:** bij de vaststelling van de billijke vergoeding in verband met onredelijk ontslag schattenderwijs rekening gehouden met 50% van de pensioenschade over de periode tot de pensioendatum, omdat rekening werd gehouden met de mogelijkheid voor de werknemer een andere baan te vinden uit hoofde waarvan weer pensioenopbouw zou worden gerealiseerd.
- **Annotatie:** bij de vaststelling van een billijke vergoeding in verband met onredelijk ontslag kan pensioenschade een rol spelen. Bij de toekenning van een reguliere transitievergoeding speelt pensioenschade geen rol. Een belangrijk verschil. Zie onder meer HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2800.

## Billijke vergoeding

- Gerechtshof Amsterdam 20 april 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:1225
- **Samenvatting:** omdat het eindigen van het dienstverband aan de werkgever te verwijten viel, had werkneemster recht op een billijke vergoeding. Omdat werkneemster, indien het verwijtbaar handelen van de werkgever niet tot het eindigen van de arbeidsovereenkomst had geleid, naar verwachting tot haar pensioendatum in dienst zou zijn gebleven, wordt met haar pensioenschade tot de pensioendatum rekening gehouden. Die wordt gesteld op de pensioenpremie die aan PMT had kunnen worden betaald om volledige pensioenopbouw tot de pensioendatum te realiseren.
- **Annotatie:** bij een regulier ontslag waarbij recht bestaat op een transitievergoeding speelt pensioenschade geen rol. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding komt de rechter de vrijheid toe pensioenschade wel in aanmerking te nemen. Zie voor een ontbindingsverzoek door de werkgever art. 7:671b, lid 9, aanhef en onder c voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met opzegmogelijkheid en lid 10, aanhef en onder b BW voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder opzegmogelijkheid. Zie mutatis mutandis voor een ontbindingsverzoek door de werknemer art. 7:671c, lid 2, aanhef en onder b en lid 3, aanhef en onder b BW. De billijke vergoeding kan cumuleren met een transitievergoeding, art. 7:673, lid 9, aanhef en onder a BW. Zie ook Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2800 (de billijke vergoeding bevat een punitief element) en HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 (bij het vaststellen van de billijke vergoeding mag rekening worden gehouden met de gevolgen van het ontslag). Die laatste uitspraak opende de weg om met pensioenschade rekening te houden.

## Billijke vergoeding

- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 16 september 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:2863
- **Samenvatting:** het Hof volgt voor de berekening van de billijke vergoeding die door de werkgever is verschuldigd in verband met een aan de werkgever te verwijten ontslag, gezien de leeftijd van de werknemer (62) de systematiek inkomensschade -/- transitievergoeding. Daarbij werd met de volledige pensioenschade rekening gehouden. Het aldus berekende bedrag werd verminderd gezien het feit dat ook de werknemer zich verwijtbaar had gedragen, gezien het feit dat de “billijke vergoeding” nu eenmaal geen **schade**vergoeding betreft, maar een “**billijke**” vergoeding.
- **Annotatie:** de uitspraak ligt in lijn met uitspraken in vergelijkbare zaken. De vraag die rijst vanaf welke datum gelegen vóór de pensioendatum als startpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding het beginsel “inkomensschade -/- transitievergoeding” wordt gevolgd. Is dat een periode van 5 jaar?

## Regeling vervroegd uittreden

- Pensioenrichtleeftijd 68 (art. 18a, lid 6 WLB-1964)
- Vervroeging tegen actuariële reductie toegestaan tot 5 jaar vóór AOW-datum, verdere vervroeging onder beperkingen en voorwaarden mogelijk (art. 18a, lid 6 WLB-1964 en Verzamelbesluit 11 december 2018, Stcrt. 2018, 68653), uitstel mogelijk tot 5 jaar na AOW-datum (18a, lid 4 WLB-1964)
- Deelnemingsjarenpensioen:
  - Opbouw na 41 7/12 deelnemingsjaren
  - Ingangsdatum vanaf 64 7/12<sup>e</sup> jaar
  - Hoogte maximaal 75% gemiddeld salaris inclusief gelijktijdig ingaand vervroegd ouderdomspensioen (art. 18<sup>e</sup> WLB-1964)
- Nieuw sinds 2021: versoepeling van de Regeling vervroegde uittreding (RVU; art. 32baWLB-1964) voor de jaren 2021 tot en met 2025 (uitvloeisel Pensioenakkoord); moet worden geregeld in de arbeidsvoorwaarden

## Regeling vervroegd uittreden

Wat houdt de versoepeling van de RVU-regeling in:

- Tot 2021: HR 22 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018: 2018:958 (uitgewerkt in de Handreiking voor de interpretatie van het begrip “Regeling voor vervroegde uittreding” als bedoeld in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 d.d. 3 januari 2022; toetsing aan objectieve voorwaarden en kenmerken; intenties niet relevant; cruciaal is of objectief gezien met de regeling vervroegde uittreding mogelijk wordt; ontslag mag niet leeftijd gerelateerd zijn)
- Nieuw vanaf 2021: uitkering van bruto € 1.847 per maand (bedrag 2021), vanaf 3 jaar vóór de AOW-datum van de werknemer tot de AOW-datum geldt niet als ongeoorloofde RVU met als sanctie 52% belastingheffing bij de werkgever
- Tijdelijke versoepeling maakt vervroegd uittreden voor relatief laag gesalarieerde werknemers gemakkelijker
- Er is geen sprake van pensioen of een pensioenovereenkomst
- Periodieke RVU gekort op WW



# Pensioenontslag

HvJ EU 16 oktober 2007, ECLI:NL:EU:C:2007:604:

- Het verbod van elke discriminatie op grond van leeftijd, zoals uitgewerkt in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarin de geldigheid wordt erkend van in collectieve overeenkomsten voorkomende clausules betreffende gedwongen pensionering die daarvoor als enige voorwaarden stellen dat de werknemer de door de nationale wetgeving op 65 jaar gestelde leeftijdsgrens voor pensioengerechtigdheid heeft bereikt en voldoet aan de overige in de socialezekerheidswetgeving gestelde voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een op premie- of bijdragebetaling berustend ouderdomspensioen, wanneer 1) de betrokken maatregel, hoewel gebaseerd op de leeftijd, in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid, en 2) de voor het bereiken van deze doelstelling van algemeen belang ingezette middelen niet als daartoe niet passend en niet noodzakelijk zijn te beschouwen.

## Pensioenontslag

- HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651 (uitsluiting van transitievergoeding bij pensioenontslag rechtsgeldig; geen individuele toetsing)
- Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Wet van 30 september 2015, Stbl. 2015, 376 – inwerkingtreding 1 januari 2016): ook bij ontslag na de AOW-datum is geen transitievergoeding verschuldigd (art. 7:673, lid 7, aanhef en onder b BW)

## Pensioenontslag

Rechtbank Den Haag 19 mei 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:5157, PJ 2021/99

- **Samenvatting:** begrip “pensioengerechtigde leeftijd” in een pensioenontslagbeding uitgelegd volgens de CAO-norm als de leeftijd waarop het recht op het wettelijk ouderdomspensioen (de AOW) ontstaat. Geen toelichting beschikbaar, aansluiting bij het normale taalgebruik. De pensioengerechtigde leeftijd moet een objectief bepaalbaar, vaststaand moment zijn.
- **Annotatie:** een mooi voorbeeld van objectieve uitleg van het pensioenontslagbeding in een arbeidsovereenkomst. Omdat de pensioendatum volgens de pensioenregeling flexibel was, aansluiting bij de vaste AOW-leeftijd met als gevolg dat de werkgever geen transitievergoeding was verschuldigd omdat sprake was van pensioenontslag, niet van ontslag vóór de pensioendatum. Vergelijk een overeenkomende uitspraak uit het ambtenarenrecht: Rechtbank Limburg 24 juni 2021, ECLI:NL:RBLIM:20201:5302.

# Pensioenontslag

Rechtbank Den Haag 25 februari 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:1814

- **Samenvatting:** beroep door advocatenkantoor dat mede het arbeidsrecht beoefent op ongeldig pensioenontslagbeding (pensioenontslag op leeftijd 65) in strijd met de WGBLA omdat de pensioenleeftijd volgens de AOW inmiddels is verhoogd. Werkgever werd geacht dit te weten. Pensioenontslag wel opgevat als opzegging onder toekenning transitievergoeding.
- **Annotatie:** pensioenontslag eerder dan per de datum waarop de AOW voor de werknemer ingaat is in strijd met de WGBLA. In de praktijk doen zich regelmatig uitlegvragen voor of pensioenontslag is gekoppeld aan de AOW-datum of de (meestal latere) pensioenrichtleeftijd volgens de pensioenovereenkomst. Die uitlegkwestie speelde in deze zaak niet.

# Pensioenontslag

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 1 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2498

- **Samenvatting:** een procedure tegen de Orde van Advocaten in het arrondissement Gelderland. Een pensioenontslagbeding dient te worden uitgelegd volgens de Haviltex-maatstaf. Term: “pensioengerechtigde leeftijd” betekende bij aangaan van de arbeidsovereenkomst 65 jaar, maar is na wetswijzigingen met betrekking tot AOW en pensioenrichtleeftijd voor meerdere uitleg vatbaar geworden. Partijen hebben dit achteraf nader ingevuld als de AOW-leeftijd en zijn hieraan uitvoering gaan geven. Geen ruimte voor uitleg ‘contra proferentem’. Omstandigheden die een rol speelden bij de beoordeling: beide partijen waren juridisch onderlegd, de wijzigingen van de AOW-leeftijd zijn nimmer onderwerp van één op één overleg geweest, de werkneemster was betrokken bij het pensioendossier van de Orde, de Orde had een pensioenadviseur ingeschakeld en er was een voorlichtingssessie geweest over de gevolgen van het verschuiven van de AOW-leeftijd. Werkneemster streefde na dat het pensioenontslag aan de hogere pensioenrichtleeftijd zou moeten worden gekoppeld om een pensioengat te voorkomen.
- **Annotatie:** de Orde zou niet kunnen worden gehouden aan een pensioenontslagbeding gekoppeld aan de leeftijd van 65 jaar (de vroegere AOW-ingangsdatum), omdat dan in strijd met de WGBLA zou worden gehandeld.

Er is nog veel meer te vertellen

.... maar daarvoor schiet de tijd nu tekort!