

RECHTSPRAAK

Kristensen/Experian

Conclusie A-G: Leeftijdsafhankelijke pensioenbijdrage valt onder de rechtvaardigingsgrond van artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG waarvoor geen aanvullende evenredigheidstoetsing geldt. Een dergelijke regeling kan eventueel ook onder de algemene rechtvaardigingsgrond vallen, mits het niet mogelijk is om tegen economisch redelijke kosten andere maatregelen te treffen die minder nadelige gevolgen voor jongere werknemers hebben

Kristensen is werkzaam geweest voor Experian. Deelname aan de bedrijfspensioenregeling is voor al het personeel van Experian verplicht en start automatisch na een diensttijd van negen maanden. Volgens de pensioenregeling betaalt Experian twee derde van de bijdrage, en de werknemer het resterende derde deel. De pensioenbijdragen zijn een percentage van het basissalaris en zijn als volgt vastgesteld: werknemers jonger dan 35 jaar: werknemersaandeel 3% – aandeel Experian 6%; werknemers van 35 tot en met 44 jaar: werknemersaandeel 4% – aandeel Experian 8%; werknemers vanaf 45 jaar: werknemersaandeel 5% – aandeel Experian 10%. Kristensen was bij haar indiensttreding 29 jaar oud. Daarom betaalde Experian, zoals in de arbeidsovereenkomst was bepaald, een bedrag ter hoogte van 6% van haar basissalaris aan de bedrijfspensioenverzekering. De maandelijkse bezoldiging van mevrouw Kristensen bestond dus uit het overeengekomen basissalaris van 21.500 DKK plus de door de werkgever betaalde pensioenbijdrage van 6%, zodat haar totale salaris uitkwam op 22.790 DKK per maand. Als zij tussen 35 en 44 jaar oud was geweest, zou zij echter wegens de in dat geval hogere werkgeversbijdrage aan de pensioenverzekering 23.220 DKK per maand hebben ontvangen, en als zij 45 jaar of ouder was geweest, zou het maandelijks door haar ontvangen bedrag 23.650 DKK hebben bedragen. De centrale vraag is of een bedrijfspensioenregeling met leeftijdsafhankelijke bijdragepercentages onder artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG inzake gelijke behandeling valt. Dit is de eerste keer dat het Hof wordt gevraagd deze bepaling uit te leggen. Artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG luidt als volgt: 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 leeftijden 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 leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG staat toe dat deelname aan een pensioenregeling op basis van leeftijd kan en mag plaatsvinden. Als de deelname aan de regeling zelf leeftijdsafhankelijk kan worden gemaakt, zou toch ook een regeling moeten zijn toegestaan die erop neerkomt dat alle medewerkers ongeacht leeftijd aan de bedrijfspensioenvoorziening kunnen deelnemen en waarin uitsluitend de bijdragepercentages leeftijdsafhankelijk zijn. Anders zou de richtlijn namelijk tot het paradoxale resultaat leiden dat een mildere vorm van ongelijke behandeling ontoelaatbaar is, terwijl een verschil in behandeling met verdergaande consequenties is toegestaan. Naar het oordeel van de A-G volgt uit de systematiek van de richtlijn dat bij de uitzondering van artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG geen aanvullende redelijkheidstoetsing is vereist.

Een dergelijke pensioenregeling kan ook op grond van artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG gerechtvaardigd zijn voor zover het systeem van leeftijdsafhankelijke bijdragen bedoeld is om enerzijds oudere werknemers de mogelijkheid te bieden ook nog een toereikend pensioenkapitaal op te bouwen als zij pas in een latere fase van hun loopbaan bij de betrokken onderneming gaan werken, en anderzijds jongere werknemers al in een vroeg stadium in de pensioenregeling op te nemen zonder ze al meteen met al te hoge financiële lasten op te zadelen. Dit geldt echter enkel voor zover het niet mogelijk is om tegen economisch redelijke kosten andere, even geschikte maatregelen ter verwezenlijking van die doelstellingen te nemen, die minder nadelige gevolgen voor jongere werknemers hebben, en voor zover de aan een verschil in behandeling verbonden nadelen in een passende verhouding staan tot de voordelen van het systeem.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-02-2013

Zaaknummer: C-476/11