

Werknemer civiel

Nabestaandenpensioen korten van jongere partner toegestaan?

Op 24 januari 2014 oordeelde de rechtbank Den Haag dat het pensioenfonds Waterbouw het nabestaandenpensioen van een veel jongere partner mag korten. De jurisprudentie is tot nu toe verdeeld of zo'n korting niet vrouwen discrimineert, omdat met name vrouwen daardoor een lager nabestaandenpensioen krijgen. Eerder oordeelde de Commissie Gelijke Behandeling in dezelfde zaak nog dat het pensioenfonds verboden onderscheid naar geslacht en leeftijd maakte.

Commentaar

Artikel 6 van het pensioenreglement van de stichting Bedrijfstakpensioenfonds Waterbouw bepaalt dat voor elk jaar dat de partner meer dan 10 jaar jonger is het partnerpensioen met 3% wordt gekort. Het leeftijdsverschil tussen beide partners bedroeg 23 jaar. De potentiële korting was $13 \times 3 = 39\%$. Mevrouw zou als veel jongere partner een veel lager nabestaandenpensioen ontvangen. Voor wie rekt op 70% van het ouderdompensioen is dat een forse inkomensachteruitgang. Indien er veel meer mannen met een jongere vrouwelijke partner zijn dan andersom zorgt de kortingsbepaling voor indirect onderscheid naar geslacht.

Op grond van anti-discriminatiewetgeving moeten werkgever en pensioenfonds dat onderscheid objectief rechtvaardigen. Met andere woorden: er moet een goede reden zijn voor dat onderscheid. Ontbreekt die goede reden, dan is de korting ongeldig en houdt betrokkene recht op het volledige, ongekorte

nabestaandenpensioen.

Anders dan de CGB oordeelde de rechtbank Den Haag dat de korting van het nabestaandenpensioen bij een groot leeftijdsverschil gerechtvaardigd was. Volgens de rechtbank mag het pensioenfonds solidariteitsgrenzen stellen aan de hoogte van het nabestaandenpensioen voor veel jongere partners. De actuariële waarde van het nabestaandenpensioen bij een groot leeftijdsverschil is veel groter. De jongere partner ontvangt immers veel langer een nabestaandenpensioen. De korting voorkomt een te groot beroep op de solidariteit.

Die beperking van de solidariteit door middel van het korten met 3% voor elk jaar dat de partners meer dan 10 jaar jonger is achtte de kantonrechter dus terecht. De uitspraak is interessant omdat de CGB en de rechter niet op één lijn zitten. Bovendien zorgden de arresten over de korting wegens leeftijdsverschil van het hof Amsterdam van 31 augustus 2006, PJ 2006, 119 (geen discriminatie) en het Hof Den Bosch van 8 november 2005, PJ

2005, 135 (wel discriminatie) voor rechtsonzekerheid of de korting mocht of niet. De vaste oordelenlij van het College voor de Rechten van de Mens (CRM: de rechtsopvolger van de CGB) is dat de leeftijdskorting discriminatie oplevert.

Het CRM oordeelt dat de korting disproportioneel is. De korting betekent veel nadeel voor enkelen en een klein nadeel voor velen. De korting is daarmee in onbalans en niet gerechtvaardigd, aldus het CRM. De kantonrechter wijkt op basis van de feiten duidelijk af van die lijn. Daarmee is de jurisprudentielijn nog niet beslist, alleen al omdat hoger beroep nog mogelijk is. Relevante vraag is waarom de solidariteit er wel de eerste 10 jaar is en daarna niet meer. Is een actuariële staffel om de werkelijke waarde van het nabestaandenpensioen te bepalen aan de hand van het leeftijdsverschil geen beter alternatief? Het zijn vragen die samen met de wisselende jurisprudentie blijven zorgen voor onduidelijkheid of de korting is toegestaan. Mij is bekend dat veel pensioenuitvoerders om die reden de kortingsbepaling niet opnemen in het reglement, althans hebben geschrapt. Een aantal verzekeraars vraagt in voorkomende gevallen om een vrijwaringsverklaring van de werkgever.



Conclusie

Werkgevers en pensioenuitvoerders zullen in deze uitspraak een bevestiging (willen) zien dat de korting nabestaandenpensioen wegens een groot leeftijdsverschil toelaatbaar is. Die conclusie lijkt mij te vroeg. De beperking van de solidariteit moet proportioneel en noodzakelijk zijn voor het betreffende pensioenreglement. Die individuele beoordeling kan van geval tot geval anders uitpakken.

*Prof. mr. drs. Mark Heinsberk
Hoogleraar pensioenrecht Radboud Universiteit Nijmegen en advocaat
bij Omnia F. Blom Advocaten*