

RECHTSPRAAK

Werkgever die een naar leeftijd gedifferentieerde werknemerspremie hanteert voor de bedrijfspensioenregeling maakt een objectief gerechtvaardigd onderscheid naar leeftijd.

Feiten

Werknemer is van 30 december 2011 tot 2020 in dienst geweest van Coffee@Work B.V., dat ASR als pensioenuitvoerder heeft. In de laatste gesloten arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) staat onder meer: *Werknemer neemt deel aan een door werkgever verzorgde pensioenregeling. De door de werknemer op grond van de pensioenregeling verschuldigde bijdrage wordt door de werkgever ingehouden op het maandsalaris.* In het 'Pensioenreglement Werknemerspensioen' van ASR staat dat de voor de deelnemer beschikbare premie per jaar een percentage van de pensioensgrondslag bedraagt, dat wordt vastgesteld op basis van leeftijd. Werknemer vordert dat de kantonrechter Coffee@Work veroordeelt om aan hem te betalen een bedrag van € 6.935,56, een bedrag van € 6.155 en een bedrag, nader op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat hij voor de vraag staat of de naar leeftijd gedifferentieerde pensioenbijdrage van werknemer een verboden onderscheid naar leeftijd oplevert en of dit onderscheid gerechtvaardigd is. De kantonrechter beoordeelt of sprake is van (1) een legitiem belang en (2) een passend en (3) noodzakelijk middel. Zoals Coffee@Work heeft aangevoerd leidt de leeftijdsafhankelijke pensioenbijdrage ertoe dat er voor alle werknemers, ongeacht leeftijd, een adequaat en betaalbaar pensioen kan worden opgebouwd. Een doel waarvan werknemer niet (gemotiveerd) heeft betwist dat dit op zichzelf een legitiem doel betreft. Mede indachtig de uitleg die het hof in het *Experian*-arrest geeft, is het willen realiseren van een adequaat en betaalbaar pensioen voor alle werknemers, ongeachte leeftijd, een legitiem doel. Met betrekking tot de vraag of het middel passend is, overweegt de kantonrechter dat uit het *Experian*-arrest volgt dat de wijze van premiedifferentiatie zoals hier aan de orde een passend middel kan zijn voor het hiervoor genoemde doel, kort gezegd een adequaat pensioen voor alle werknemers, mits het middel het doel op een coherente en systematische wijze nastreeft. In dit geval moet iedere werknemer bij Coffee@Work deelnemen aan het bedrijfspensioenfonds, waarbij voor iedereen sprake is van de leeftijdsdifferentiatie bij de premie. Coffee@Work streeft het doel daarom op een coherente en systematische wijze na, zodat sprake is van een passend middel. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook aan het noodzakelijkheidsvereiste voldaan. Dat een andere oplossing met hetzelfde resultaat mogelijk was geweest is niet dan wel onvoldoende gemotiveerd gesteld. Werknemer heeft weliswaar

door het betalen van een hogere premie op latere leeftijd en daardoor een lager nettosalaris nadeel, mede omdat zijn WW-uitkering op dat lagere salaris is gebaseerd, maar daar staat tegenover dat hij door die hogere premie later, na zijn pensionering, een hoger pensioen ontvangt en dat dit pensioen tevens een (premienvrij) nabestaandenpensioen kent, zo is door Coffee@Work gesteld en door werknemer niet, althans onvoldoende gemotiveerd, bestreden. Daarnaast heeft werknemer voordeel bij de pensioenvoorziening nu ook Coffee@Work daaraan heeft bijgedragen. Aldus is niet gebleken dat de pensioenregeling verder gaat dan noodzakelijk en niet op excessieve wijze afbreuk doet aan de belangen van de oudere werknemer. Het voorgaande leidt ertoe dat er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor het gemaakte leeftijdsonderscheid in de premiebijdragen van werknemer. De vorderingen van werknemer zullen daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:4492

Zaaknummer: 8947906 \ CV EXPL 20-12068 \ 498 \ 32568

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E. Lutjens en F. Huisman

Wetsartikelen: 3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en 7 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid