

RECHTSPRAAK

Werknemer (56 jaar) is als specialist bouwfysica gedurende 23 jaar in dienst geweest van werkgever. Met ingang van 31 januari 2005 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Volgens werknemer is sprake van een kennelijk onredelijk ontslag. Volgens werknemer is hij arbeidsongeschikt geraakt door de houding van de directie van werkgever. Werkgever heeft naar zijn mening onvoldoende gedaan aan de re-integratie in het arbeidsproces, maar enkel aangestuurd op beëindiging daarvan. De kantonrechter heeft overwogen dat werkgever niet is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichtingen. Toch heeft de kantonrechter het ontslag kennelijk onredelijk geoordeeld, rekening houdend met het feit dat werknemer ten tijde van het ontslag 51 jaar oud was, dat hij bijna 24 jaar in dienst van werkgever was geweest, dat hij een eenzijdig arbeidsverleden kende, dat hij tijdens het dienstverband steeds goed heeft gefunctioneerd en dat hij ten tijde van het ontslag arbeidsongeschikt was en naar verwachting op termijn mede aangewezen zou zijn op een WW-uitkering. De kantonrechter heeft een schadevergoeding van € 30.000,- toegekend. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer ziet het hof geen reden om de arbeidsongeschiktheid volledig toe te wijzen aan de houding van de werkgever. Werkgever heeft geen re-integratieverplichtingen geschonden. Dat de kantonrechter ten slotte het ontslag toch kennelijk onredelijk heeft geacht op andere gronden, komt het hof juist voor. De kantonrechter heeft met juistheid overwogen dat ter bepaling van de schadevergoeding geen aansluiting moet worden gezocht bij de kantonrechtersformule, nu de procedures ex artikel 7:681 en 7:685 BW te zeer van elkaar verschillen. Het hof voegt daaraan toe dat een neerwaartse beïnvloeding van de vergoeding in de rede ligt (en mogelijk door de kantonrechter in aanmerking is genomen), doordat werkgever noch een verwijt van de vertrouwensbreuk valt te maken, noch valt te verwijten dat zij is tekortgeschoten in haar re-integratieverplichtingen.

Ten slotte heeft werknemer betoogd dat de wijziging in zijn pensioenregeling in strijd is met artikel 7:613 BW. Volgens werknemer blijkt uit de wetsgeschiedenis betreffende artikel 7:613 BW, dat van een eenzijdig wijzigingsbeding slechts sprake kan zijn als het in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Hij verwijst daartoe naar het amendement Middel en Schimmel (*Kamerstukken II 24 615*). Het hof neemt echter aan dat aan deze eis ook is voldaan, als in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar bijgevoegde arbeidsvoorwaarden, zoals een reglement. Dit strookt met de rechtspraak omtrent het vereiste van schriftelijkheid in artikel 7:653 BW (betreffende het concurrentiebeding). Het hof betreft daarbij dat de arbeidsovereenkomst vormvrij is. Het hof wijst voorts op artikel VIII van de Wet van 14 februari 1998 (*Stb. 1998, 107*), luidende: “*Indien de arbeidsvoorwaarden van een werknemer op het tijdstip van de inwerkingtreding van deze wet mede door een reglement als bedoeld in artikel*

613 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden bepaald, zoals dit artikel voor dat tijdstip luidde, maakt de inhoud van dat reglement na de inwerkingtreding van deze wet deel uit van de arbeidsovereenkomst". Arbeidsreglementen in de zin van het oude artikel 7:613, 613a, 613b en 613c zijn aldus met ingang van 3 maart 1998 van rechtswege geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst. De slotsom is dat werkgever gerechtigd was de pensioenregeling te wijzigen, mits zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang had, dat het belang van werknemer, die stelt te zijn geschaad door de wijziging, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Werknemer betwist de noodzaak van de wijziging in 2001 van eindloon- naar middelloonstelsel op zichzelf niet. Wel betwist hij dat de tweede wijziging - de wijziging van de indexeringsclausule - was ingegeven door de wens van werkgever om te komen tot een evenwichtige pensioenregeling. Werknemer bestrijdt echter niet dat de wijziging van eindloon- naar middelloonstelsel onbedoelde en niet voorziene (grote) negatieve financiële consequenties had voor zowel werkgever als de werknemers van werkgever. Daarmee staat het zwaarwichtige belang van werkgever als onvoldoende bestreden vast. Het hof neemt in aanmerking dat de ondernemingsraad van werkgever en een zeer grote meerderheid van de werknemers akkoord zijn gegaan met de wijziging. Het door werknemer gestelde belang dient daarom naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te wijken voor het belang van werkgever.

Volgt verwerping van het beroep.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-03-2009

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2009:BH7770

Zaaknummer: 104.003.055

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7:613 BW