

RECHTSPRAAK

werknemer/Coöperatie Brameco.Z.O.N.

Wijziging ouderdomspensioenregeling van eindloonregeling in middelloonregeling geldt deels ook voor de directieleden voor wie een afwijkende pensioenleeftijd van 60 jaar gold. Voor het overige is geen sprake van een eenzijdige wijzigingsbevoegdheid werkgever wegens ontbreken instemming OR

Werknemer is op 1 maart 1982 in loondienst gekomen van een van de rechtsvoorgangers van Brameco.Zon. Voor alle werknemers van Brameco.Zon gold een collectieve pensioenregeling, gebaseerd op een eindloonregeling met ingang van de 65-jarige leeftijd. Deze is per 1 januari 2002 gewijzigd in een middelloonregeling (met indexering). Voor werknemer gold als lid van de directie een pensioenregeling op basis van een eindloonregeling met een levenslang ouderdomspensioen (LOP) met een afwijkende pensioenleeftijd met ingang van de 60-jarige leeftijd, alsmede een tijdelijke ouderdomspensioenregeling (TOP) op basis van een eindloonregeling van 60 tot 65 jaar ter compensatie van het gemis aan een AOW-uitkering in die periode; deze regelingen worden door partijen aangeduid als de 'directiepensioenregeling'. De kantonrechter heeft bij vonnis waarvan beroep geoordeeld dat de middelloonregeling ook van toepassing is op het directiepensioen van werknemer. De pensioenleeftijd is evenwel op 60 jaar gehandhaafd. Tegen dit oordeel keren werknemer en Brameco.Zon zich in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Geoordeeld moet worden dat – mede uit het overleg tussen werknemer als bestuurder en de OR blijken geschreven – werknemer heeft ingestemd met de wijziging van de ook voor hem geldende collectieve pensioenregeling van een eindloonregeling in een middelloonregeling met ingang van 1 januari 2002, doch niet met een wijziging van zijn pensioenleeftijd van 60 in 65 jaar en evenmin met een wijziging van de tijdelijke ouderdomspensioenregeling van 60 tot 65 jaar in een middelloonregeling. De Aanvullende Arbeidsovereenkomst vermeldt daarover immers niets. Zowel de pensioenleeftijd van 60 jaar als de tijdelijke ouderdomspensioenregeling van 60 tot 65 jaar (TOP) op basis van een eindloonregeling zijn derhalve ongewijzigd in stand gebleven.

Voor zover Brameco.Zon een beroep doet op eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, oordeelt het hof dat Brameco.Zon het 'zwaarwichtig belang' onvoldoende heeft aangetoond. Vooreerst valt op te merken dat Brameco.Zon met betrekking tot de hiervoor genoemde specifieke wijzigingen niet de procedure heeft gevolgd van artikel 27 lid 1 onder a WOR. Ook het feit dat alle overige werknemers van Brameco.Zon hebben

ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling in een middelloonregeling levert geen zwaarwegend belang op, omdat de wijzigingen hier aan de orde alleen de pensioenregeling voor de directieleden betreffen en die pensioenregeling in zoverre buiten het kader valt van de collectieve regeling die voor alle (overige) werknemers geldt.

De buitengerechtelijke kosten van werknemer komen deels voor vergoeding in aanmerking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-02-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2011:BP3996

Zaaknummer: HD 200.045.952

Rechters: Bod, der Smeenk-van Weijden en Zweers-Van Vollenhoven

Advocaten: C.R. Boekkooi en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:613 BW