

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Wet VPL noch nieuwe bepaling in cao geven werkgever het recht pensioenpremies in te houden op het loon van werkneemster. CAO Zeilmakerijen e.d. is een minimum-cao zodat gunstigere bepalingen uit de arbeidsovereenkomst niet nietig zijn. Contractuele afspraak inzake premievrij pensioen blijven geldig

Werkneemster (geboren 1963) is sinds 20 mei 1986 bij werkgever in dienst. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor de Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Scheepstuigerijen en de Scheepsbenodigdhedenhandel. Conform deze cao is werkneemster opgenomen in het pensioenfonds Nationale Nederlanden, waarvan de premie voor rekening van werkgever komt. Vanaf 2005 bepaalt de cao dat werkgevers een deel van de pensioenpremie mogen inhouden. Werkgever heeft met ingang van 1 januari 2006 de helft van de verschuldigde ouderdomspensioenpremie ingehouden op het loon van werkneemster. Werkneemster heeft, stellende dat de in de arbeidsovereenkomst neergelegde afspraak over een voor haar premievrij pensioen ongewijzigd van kracht is gebleven, betaling van de ten onrechte ingehouden premie op haar loon gevorderd, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente, een en ander nader op te maken bij staat. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de cao een minimumregeling bevat voor de verdeling van de pensioenpremie, waarvan bij arbeidsovereenkomst ten gunste van de werknemer mag worden afgeweken.

Het hof oordeelt als volgt. In deze zaak staat centraal of de tussen partijen, in de arbeidsovereenkomst, gemaakte afspraak over een premievrijpensioen is gewijzigd als gevolg van de inwerkingtreding van de pensioenstelselherziening in 2006 (de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling, Stb. 2005, 115, hierna: de Wet VPL). De Wet VPL maakte een einde aan het fiscale faciliteren van de VUT, het prepensioen en het tijdelijke overbruggingspensioen. Premies daarvoor zijn ingevolge deze wet niet langer aftrekbaar van het bruto-inkomen en werkgevers zijn over hun bijdrage aan een dergelijke regeling een eindheffing van aanvankelijk 26, later 52% verschuldigd, een en ander behoudens een overgangsregeling voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950. Anders dan werkgever betoogt, is het ouderdomspensioen van werknemer niet een met de VPL strijdige pensioenvorm. De bijdrage van werkgever is derhalve hiermee niet in strijd.

Zowel de cao die gold voor 1 januari 2006 als de cao's die nadien golden bevatten een (in beide gevallen niet algemeen verbindend verklaarde) bepaling dat de werkgever een gedeelte (de

helft) van de pensioenpremie op het loon van de werknemer verhaalt. Werkgever heeft betoogd dat deze cao-regel voorgaat op de regeling in de arbeidsovereenkomst. Beide partijen zijn krachtens lidmaatschap gebonden aan de cao (dus artikel 12 WCAO is van toepassing). Daarbij geldt evenwel dat gunstiger bedingen voor de werknemer in de arbeidsovereenkomst zijn toegestaan, tenzij de cao dat uitsluit doordat de cao standaard- dan wel maximumbepalingen bevat (vgl. HR 8 april 2011, LJN BP0580). Het hof dient derhalve vast te stellen of artikel 22 lid 2 en 3 van de cao (2007-2009) het karakter van een standaardbepaling dan wel een maximumbepaling heeft. Naar het oordeel van het hof is dit niet het geval, zodat de bepaling uit de arbeidsovereenkomst niet wordt getroffen door artikel 12 WCAO. Volgt toewijzing vordering werknemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-01-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:BY9332

Zaaknummer: 200.072.025/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en M.C.D. Boon-Niks

Advocaten: F.A.A.C. Traa CPL

Wetsartikelen: 12 WCAO, 22 CAO Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Scheepstuigerijen en de Scheepsbenodigdhedenhandel en Wet aanpassing fiscale behandeling VUT