

RECHTSPRAAK

de vereniging Bovag/Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek

Sociale partners kunnen wijziging pensioenpremieverdeling via Bedrijfstakpensioenfonds niet opleggen aan uitgetreden partner van dit overleg. Door geen rekening te houden met uitgetreden werkgever, handelt het pensioenfonds onrechtmatig.

Tot de bedrijfstak Metaal en Techniek behoren vier sectoren: de sector Metaal en Techniek, de sector Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (hierna de sector MvT), de sector Tank en Was en de sector Zeilmakerijen. De partijen die de cao's voor de bedrijfstak Metaal en Techniek afsluiten, werk(t)en van oudsher samen in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek (hierna: de Vakraad). Binnen de Vakraad worden arbeidsvoorwaarden-cao's afgesloten, regelingen gesloten met betrekking tot pensioenen, opleiding en ontwikkeling, en wordt beleid ontwikkeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. De meest recente cao voor de bedrijfstak Metaal en Techniek is gesloten voor de periode van 1 mei 2013 tot en met 28 februari 2015. Hoewel men spreekt van één cao betreft het er in feite vijf, namelijk: de cao's voor (1) Goud- en Zilvernijverheid, (2) Isolatiebedrijf, (3) Carrosseriebedrijf, (4) Metaalbewerkingsbedrijf en (5) Technisch Installatiebedrijf. Deze cao's hanteren alle een zelfde algemeen deel A, met daarin de belangrijkste arbeidsvoorwaarden, en een (per sector afwijkend) bijzonder deel B. Bovag is in 2010 uit de Vakraad getreden. Vanaf dat moment onderhandelt zij zelfstandig – dus los van de Vakraad – met de vakverenigingen FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie over een eigen cao voor de sector MvT. De Vakraad heeft namens de sociale partners – waaronder ook Bovag – de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioen (PMT) verzocht. In 2014 heeft PMT een wijziging in de premieverdeling doorgevoerd, inhoudende dat de werkgever minimaal 63,2% draagt. Dit was voorheen 53,2%. In eerste aanleg heeft Bovag gevorderd – kort gezegd – PMT te gebieden in al haar of namens haar verrichte communicatie-uitingen, waarin zij de premieverdeling ter zake van de door haar uitgevoerde pensioenregeling weergeeft, te vermelden primair dat voor de sector MvT de premieverdeling (minimaal) 53,2% werkgever en (maximaal) 46,8% werknemer geldt en subsidiair dat voor de sector MvT de in die sector door de sociale partners van tijd tot tijd overeengekomen premieverdeling geldt. De voorzieningenrechter heeft de vorderingen afgewezen. Te beoordelen is of PMT jegens Bovag onrechtmatig handelt door in haar uitvoeringsreglement, pensioenreglement en beleidsregels een premieverdeling – de verdeling van de pensioenpremies en de VPL-premies tussen werkgevers en werknemers – vast te stellen en te communiceren, die Bovag niet met de vakorganisaties in de sector MvT is

overeengekomen. Volgens Bovag was PMT niet bevoegd de bestreden premieverdeling (hierna: de premieverdeling) vast te stellen, nu dit een arbeidsvoorwaarde betreft die bij uitsluiting door sociale partners in het kader van collectief arbeidsvoorwaardenoverleg – aan de cao-tafel – dient te worden vastgesteld. Daarnaast stelt Bovag dat bij het vaststellen van de premieverdeling door PMT niet op evenwichtige wijze rekening is gehouden met de belangen van de Bovag-werkgevers (art. 105 lid 2 PW).

Het hof oordeelt als volgt. De Pensioenwet kent het volgende wettelijke systeem. In het geval werkgever en werknemer een pensioenovereenkomst sluiten (hoofdstuk 2 PW) wordt de uitvoering daarvan door de werkgever ondergebracht bij een pensioenuitvoerder. De werkgever sluit daartoe met de pensioenuitvoerder een schriftelijke uitvoeringsovereenkomst (art. 23 PW). De pensioenovereenkomst bepaalt de inhoud van de pensioenregeling waaronder ook de vaststelling van de werkgeverspremie en de werknemerspremie. In de uitvoeringsovereenkomst maken de werkgever en de pensioenuitvoerder afspraken over de uitvoering van de pensioenovereenkomst (art. 25 PW). De pensioenuitvoerder stelt een pensioenreglement vast in overeenstemming met de pensioenovereenkomst en de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement (art. 35 lid 1 PW). Indien de pensioenuitvoerder een pensioenfonds is, dan draagt het bestuur van het fonds zorg voor de formele opdrachtaanvaarding van de door de werkgevers/werkgeversverenigingen en werknemers/werknemersverenigingen overeengekomen pensioenregelingen (art. 102a PW). De taak- en bevoegdheidsverdeling in dit systeem is duidelijk:

werkgevers/werkgeversverenigingen en werknemers/werknemersverenigingen bepalen in gezamenlijk overleg de inhoud van de pensioenovereenkomst of pensioenregeling, terwijl de pensioenuitvoerder zorg draagt voor de uitvoering daarvan. Ten aanzien van verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen is de taak- en bevoegdheidsverdeling niet wezenlijk anders. De Pensioenwet is ook van toepassing op verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en de rechtsbetrekking die tussen werkgever en werknemer voortvloeit uit de verplichte deelneming wordt gelijkgesteld met een pensioenovereenkomst (art. 2 lid 2 PW). Het verschil tussen de wettelijke regeling voor verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen en die voor andere pensioenfondsen is met name gelegen in de wijze waarop de binding van werkgevers en werknemers aan de pensioenregeling en de regelingen/besluiten van het bedrijfstakpensioenfonds ter zake van de uitvoering daarvan, juridisch is vormgegeven.

Na het vertrek van Bovag is er in de Vakraad voor de sector Metaal en Techniek overeengekomen dat de premieverdeling zou wijzigen in de thans in geschil zijnde zin. Door dit besluit van PMT is aan de Bovag-werkgevers een arbeidsvoorwaarde uit de cao voor de sector Metaal en Techniek eenzijdig opgelegd, zonder dat de Bovag-werkgevers de gelegenheid hebben gehad om deze arbeidsvoorwaarde, zoals het uitgangspunt bij een dergelijke arbeidsvoorwaarde dient te zijn, aan de cao-tafel uit te onderhandelen. De door PMT opgelegde premieverdeling is wel onderwerp van collectieve onderhandeling geweest, maar alleen in de sector Metaal en Techniek. Dat in de pensioenwetgeving geen expliciete bepaling is opgenomen die hieraan in de weg staat is in onderhavig geval onvoldoende

zwaarwegend. Voor zover PMT op grond van de verplichtstelling een bindende verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer aan de Bovag-werkgevers zou willen opleggen, heeft zij hiervoor een mandaat van het volledige georganiseerde bedrijfsleven in de bedrijfstak. Dat mandaat is in het verleden door de Vakraad verleend – toen Bovag daar nog deel van uitmaakte – door in te stemmen met de (in het uitvoeringsreglement bepaalde) bevoegdheid van PMT om een premieverdeling vast te stellen. Dit mandaat is echter met betrekking tot Bovag opgehouden te bestaan, nu zij de Vakraad heeft verlaten. Dat Bovag ook na haar vertrek uit de Vakraad heeft ingestemd met een door PMT eerder vastgestelde premieverdeling maakt niet dat zij zich – als ware het een bestendige gewoonte – ook heeft gecommiteerd aan toekomstige wijzigingen daarvan door PMT. Dat de voorzienbare en zwaarwegende belangen van Bovag en de Bovag-werkgevers zijn betrokken in de besluitvorming van PMT is niet gemotiveerd gesteld en onderbouwd. (Het bestuur van) PMT had zich bij de vervulling van haar taak ook moeten richten naar de belangen van de Bovag-werkgevers en ervoor moeten zorgen dat deze zich door haar op evenwichtige wijze vertegenwoordigd kunnen voelen. Uit het voorgaande volgt dat dit naar het oordeel van het hof in onderhavig geval niet is gebeurd. Daarmee heeft PMT in strijd gehandeld met haar verplichtingen op grond van artikel 105 lid 2 PW. Daaruit volgt dat PMT onrechtmatig heeft gehandeld/handelt jegens de Bovag-werkgevers en Bovag.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 31-03-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:711

Zaaknummer: 200.162.227/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden en O.F. Blom

Advocaten: J.W. de Bruin en E. Lutjens

Wetsartikelen: 105 PW, 6:162 BW, CAO Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf en CAO Metaal en Techniek