

RECHTSPRAAK

eiseres/werkgever

Weduwe werknemer heeft recht op nabestaandenpensioen uit pensioenreglement 1995. Geen sprake van welbewuste instemming of een dynamisch incorporatiebeding waardoor gewijzigde pensioenreglementen van toepassing zouden zijn.

Feiten

Eiseres is de weduwe van werknemer (hierna: werknemer), die op 12 juli 2015 is overleden. Werknemer is op 1 mei 1997 bij werkgever in dienst getreden. Het dienstverband heeft geduurd tot 1 juli 2010 en is geëindigd met een vaststellingsovereenkomst waarin partijen elkaar finale kwijting hebben verleend. Werkgever heeft per 1 april 1985 een pensioenregeling getroffen voor zijn personeel. Deze regeling betrof kort gezegd een eindloonregeling met een nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Met ingang van 1 januari 1995 is het pensioenreglement gewijzigd. Ook dit reglement hield kort gezegd een eindloonregeling in met een nabestaandenpensioen op opbouwbasis. Met ingang van 1 januari 1999 is het pensioenreglement wederom gewijzigd. Met ingang van 1 januari 2006 werd het pensioenreglement wederom gewijzigd (om fiscale redenen), met handhaving van de middelloonregeling en een nabestaandenpensioen op risicobasis. Het ouderdomspensioen zou ingaan op 1 september 2015, ware het niet dat werknemer op 12 juli 2015 is overleden. Eiseres vordert een verklaring voor recht dat het pensioenreglement van 1985 onderdeel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden van werknemer en dat eiseres als weduwe aanspraak heeft op de ten gunste van haar in het pensioenreglement opgenomen bepalingen. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen op grond van verjaring.

Oordeel

Het gaat in deze zaak kort gezegd om de vraag of eiseres recht heeft op nabestaandenpensioen. Dat nabestaandenpensioen was aanvankelijk op opbouwbasis verzekerd en is later door werkgever gewijzigd naar een nabestaandenpensioen op risicobasis.

Pensioenreglement 1985

Partijen hebben niets gesteld over hetgeen al dan niet is besproken of aan de orde is gekomen bij of rondom het sluiten van de arbeidsovereenkomst(en), zodat dit geen aanknopingspunten biedt voor de vraag wat werknemer met (de rechtsvoorganger van) werkgever is overeengekomen. Toen werknemer per 1 mei 1997 bij werkgever in dienst trad, zijn de

arbeidsvoorwaarden in een nieuwe arbeidsovereenkomst vastgelegd. Op dat moment gold bij werkgever het pensioenreglement van 1 januari 1995. Gelet op de tekst in de arbeidsovereenkomst acht het hof het onwaarschijnlijk dat werknemer met werkgever is overeengekomen dat het pensioenreglement van 1985 nog zou worden toegepast. De tussenconclusie is dat eiseres geen rechten kan ontlenen aan het pensioenreglement van 1 april 1985.

Pensioenregeling 1995 of pensioenregeling 1999?

Partijen zijn overeengekomen dat werknemer zou worden opgenomen in de collectieve pensioenregeling. Dat was het toen bij werkgever geldende pensioenreglement. Uit niets blijkt dat het de bedoeling was dat ook alle eventuele in de toekomst door te voeren wijzigingen 'automatisch', dus zonder instemming van werknemer, zouden gaan gelden. De formulering wijst op het tegendeel. Er staat niets wat duidt op een overeenstemming op voorhand over eventuele toekomstige wijzigingen en/of nieuwe reglementen. Dat het een collectieve regeling betrof, wil niet zeggen dat werknemer op voorhand heeft ingestemd met alle eventuele wijzigingen. Niet valt in te zien waarom werknemer daarop bedacht moest zijn. Wanneer het de bedoeling was van werkgever om een dynamisch incorporatiebeding overeen te komen, had hij dat duidelijker moeten formuleren. Volgens werkgever heeft werknemer ingestemd met de wijziging in de pensioenregeling per 1 januari 1999, althans mocht werkgever erop vertrouwen dat werknemer daarmee instemde. Nu werkgever echter niet inzichtelijk heeft gemaakt dat de wijzigingen per saldo voor werknemer meer voordeel dan nadeel opleverden, gaat het hof ervan uit dat, vanwege twee belangrijke nadelige wijzigingen, het criterium van het zogenoemde CZ-arrest van toepassing is, dus dat sprake moet zijn van welbewuste instemming. De tussenconclusie is dat het pensioenreglement van 1995 is blijven gelden, ook na de wijziging in 2006.

Verjaring

Het hof verwerpt voorts het beroep van werkgever op de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst, omdat een kwijting door werknemer van de verbintenissen van werkgever jegens hem, niet tot gevolg kan hebben dat werkgever ook gekwet is voor aanspraken van eiseres. Omdat het in dit geschil gaat om een eigen aanspraak van eiseres, is het aanvangsmoment van de verjaringstermijn op grond van artikel 3:314 lid 1 BW het moment van overlijden van werknemer. Ook om die reden verwerpt het hof dus het beroep op verjaring.

Het hof verklaart voor recht dat het pensioenreglement 1995 van toepassing is en eiseres aanspraak heeft op het weduwen- c.q. nabestaandenpensioen als opgenomen en verwoord in het pensioenreglement.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3663

Zaaknummer: 200.225.660_o1

Rechters: M. van Ham, R.J.M. Cremers en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Advocaten: S.M.E. van Dijsseldonk en E. Lutjens