

RECHTSPRAAK

Fair Play Centers B.V./werknemer

Toepassing artikel 7:613 BW vergt een belangenafweging. Hof is slechts ingegaan op het zwaarwichtig belang zijdens werkgever, maar dit moet mede worden gelezen tegen de achtergrond dat de wijziging van de pensioenlastverdeling door werkgever voor werknemers een substantieel ‘loonoffer’ betekent.

Feiten

Werknemer is in dienst van Fair Play Centers B.V. (hierna: FPC). In het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde arbeidsreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. FPC heeft op enig moment – met instemming van de groepsondernemingsraad – de in het arbeidsreglement opgenomen wijze waarop de pensioenpremie over de werknemer en FPC wordt verdeeld gewijzigd, in die zin dat met ingang van 1 januari 2014 de premie niet langer geheel voor rekening komt van FPC, maar voor een deel ook voor rekening van de werknemers. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Werknemer heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de wijziging van de pensioenregeling onrechtmatig is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd en FPC veroordeeld om de op het loon ingehouden eigen bijdragen voor pensioenpremie aan werknemer terug te betalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie meer in te houden. Volgens het hof had FPC geen zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW bij de wijziging van de premielastverdeling. Dat de groepsondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd en het overgrote deel van de werknemers niet tegen de wijziging is opgekomen, maakt dit volgens het hof niet anders. Aan een belangenafweging wordt vervolgens niet toegekomen, omdat niet is gebleken van het bestaan van een belang aan de zijde van FPC dat als zwaarwichtig kan worden gekwalificeerd. FPC heeft tegen het arrest van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De tekst en strekking van artikel 7:613 BW brengen mee dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter – met inachtneming van alle omstandigheden van het geval – moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de

werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. De klachten van FPC wijzen er op zichzelf terecht op dat het hof slechts is ingegaan op de vraag of de door FPC aangevoerde redenen voor de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde een zwaarwichtig belang opleveren en daarbij de aanwezigheid van dat belang niet heeft gezien ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde. Het oordeel van het hof moet echter mede worden gelezen tegen de achtergrond van het vaststaande feit dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarde in dit geval voor de werknemers een substantiële inkomensachteruitgang betekent, omdat de werknemers voortaan een belangrijk deel van de pensioenpremie zelf moeten betalen. Het hof wijst ook met zoveel woorden op dit feit door te spreken van een 'loonoffer' dat FPC van de werknemers vraagt. Daarmee ligt in het oordeel van het hof besloten dat het belang van FPC als werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat. Het hof heeft de hiervoor vermelde maatstaf van artikel 7:613 BW dus niet miskend. De Hoge Raad oordeelt tot slot dat het hof in deze zaak terecht het solidariteitsbeginsel niet in aanmerking heeft genomen, omdat zich volgens het hof in deze zaak niet de situatie voordoet dat de continuïteit van de onderneming zozeer wordt bedreigd dat van de werknemers een loonoffer kan worden gevergd. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1864

Zaaknummer: 18/02225

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en J.H.M. van Swaaij

Wetsartikelen: 7:613 BW