

RECHTSPRAAK

Werkgever is aansprakelijk voor de schade die werknemer lijdt als gevolg van het vervallen van het voorwaardelijk pensioen van het bedrijfstakpensioenfonds door indiensttreding van werknemer bij ander bedrijf van dezelfde eigenaar.*Feiten*

Werknemer is op 6 januari 1986 in dienst getreden bij X waar hij werkzaam was als chauffeur. In 2008 is een deel van de activiteiten van X overgenomen door Y, de rechtsvoorganger van FN Global Meat B.V. (hierna: FNGM). X was een onderneming die zich bezighield met de vleesverwerking en groothandel in vlees, vleeswaren, wild en gevogelte. X was aangesloten bij het Pensioenfonds VLEP, een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Pensioenwet en de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf). Op 31 juli 2014 heeft werknemer bij Pensioenfonds VLEP een aanvraag gedaan om per 1 juli 2015 met vervroegd ouderdomspensioen te gaan. Pensioenfonds VLEP heeft die aanvraag goedgekeurd. Omstreeks oktober 2014 heeft de directie van FNGM aan werknemer medegedeeld dat X zou worden opgeheven en is hem voorgesteld om per 1 november 2014 bij FNGM in dienst te treden. Werknemer heeft dit aanbod aanvaard. FNGM is niet aangesloten bij Pensioenfonds VLEP. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en FNGM bepaalt onder meer: 'Afspraken en opgebouwde gewoonterechten vanuit X zullen worden overgenomen door Feburo Global Meat BV.' In een brief van 20 mei 2015 heeft Pensioenfonds VLEP aan werknemer bevestigd dat zijn deelneming aan de pensioenregeling is geëindigd en dat hij niet meer in aanmerking komt voor het voorwaardelijk pensioen. Werknemer heeft vorderingen ingesteld tegenover Pensioenfonds VLEP en FNGM. In deze procedure staat de vraag centraal of Pensioenfonds VLEP aan werknemer alsnog het zogenoemde voorwaardelijk ouderdomspensioen moet toekennen en uitkeren, dan wel, indien dat niet het geval is, of FNGM in verband hiermee schade moet vergoeden aan werknemer.

Oordeel

De vorderingen jegens het Pensioenfonds worden afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende concrete feiten naar voren gebracht waaruit kan worden afgeleid dat na november 2014 nog bedrijfsactiviteiten zijn verricht die vallen onder het Verplichtstellingsbesluit. De gevorderde verklaring voor recht dat FNGM tekort is geschoten in de nakoming van de door haar gedane toezeggingen en om die reden aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en te lijden schade wordt wel toegewezen. Het voorwaardelijk pensioen is, zolang dit niet is gefinancierd, geen pensioenaanspraak maar een arbeidsvoorwaarde. De vraag is of, zoals werknemer stelt,

overeengekomen is dat deze arbeidsvoorwaarde die gold uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met X door FNGM zou worden overgenomen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op basis van de door FNGM gedane mededelingen en de inhoud van zijn schriftelijke arbeidsovereenkomst mocht verwachten dat zijn uitzicht op voorwaardelijk pensioen bij een overgang naar FNGM behouden bleef. Duidelijk is dat van een vrijwillige overstap naar zomaar een nieuwe werkgever geen sprake is geweest. Ook staat als niet, dan wel onvoldoende gemotiveerd weersproken vast dat werknemer FNGM heeft gevraagd hoe het met zijn pensioen zat als hij zou overgaan naar FNGM. FNGM heeft daarop geantwoord dat dat werd doorbetaald. Duidelijk is dat FNGM (die ook namens X optrad) op de hoogte kon zijn en behoorde te zijn van de arbeidsvoorwaarden van werknemer en zijn pensioenregeling. FNGM heeft niet weersproken dat de salarisbetaling van werknemer bij X al via FNGM liep. FNGM was ook op de hoogte van de deelname van werknemer aan Pensioenfonds VLEP. FNGM heeft de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat afspraken en opgebouwde gewoonterechten vanuit X door FNGM zullen worden overgenomen, niet gespecificeerd. Als FNGM had beoogd om onder ‘afspraken en gewoonterechten’ niet ook arbeidsvoorwaarden te verstaan, had zij dit in de bepaling duidelijk moeten opnemen. Verder staat vast dat FNGM in reactie op de vraag van werknemer hoe het zat met zijn pensioen, in ieder geval niet heeft gezegd dat zijn deelname aan Pensioenfonds VLEP, waaronder het voorwaardelijk pensioen, zou eindigen. FNGM heeft ook geen omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat dit op dat moment voor werknemer zonder meer duidelijk was. In deze omstandigheden – waarbij ook rekening wordt gehouden met het feit dat van werknemer, werkzaam als chauffeur, geen specifieke kennis op het gebied van arbeidsvoorwaarden en pensioen mag worden verwacht, de toezegging dat het pensioen zou doorlopen en de bepaling in zijn arbeidsovereenkomst dat ‘afspraken en gewoonterechten van X zouden worden gehandhaafd’ – mocht werknemer verwachten dat zijn uitzicht op het voorwaardelijk pensioen niet zou komen te vervallen. FNGM is deze toezegging niet nagekomen en is daardoor tekortgeschoten in de nakoming van haar verbintenissen jegens werknemer. Ook als zou zijn geoordeeld dat werknemer niet gerechtvaardigd mocht vertrouwen dat zijn uitzicht op het voorwaardelijk pensioen behouden bleef, was FNGM als goed werkgever gehouden geweest om werknemer voorafgaand aan zijn overgang naar FNGM te informeren over de mogelijke gevolgen van die overgang voor zijn pensioen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:11058

Zaaknummer: 8735166 CV EXPL 20-30551

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: J.T. Gommer, E. Lujens en H.L. Doorn

Wetsartikelen: 4 Wet Bpf 2000 en 7:611 BW