

RECHTSPRAAK

Conclusie A-G: Stoof/Mammoet geldt ook voor collectieve wijzigingen. Stoof/Mammoet-toets is niet gelijk aan artikel 6:248 lid 2 BW.

Feiten

Deze zaak gaat over de invoering van een werknemersdeel in de pensioenpremie in het kader van de wijziging van een pensioenregeling. Met ingang van 1 januari 2003 is in het pensioenreglement voor werknemers die op of na 1 januari 2003 in dienst zijn getreden een werknemersbijdrage van 10% van het pensioengevend salaris opgenomen. De werknemers die vóór januari 2003 in dienst zijn getreden zijn daarvan uitgezonderd. Met deze werknemers is bij indiensttreding een premievrij pensioen afgesproken. Met ingang van 1 januari 2014 en 1 januari 2015 is, als gevolg van de Wet Witteveen, gewijzigde fiscale wetgeving in werking getreden en werd de opbouw van pensioen (nader) fiscaal beperkt. IFF heeft de pensioenregeling onder meer in verband hiermee gewijzigd. De nieuwe regeling voorzag er in dat ook de werknemers die voor 1 januari 2003 in dienst zijn getreden, vanaf 1 juli 2015 gefaseerd een werknemerspremie betalen, oplopend van 0,5% naar uiteindelijk 3,5%. De werknemerspremie voor werknemers die na 1 januari 2003 in dienst zijn getreden werd verminderd van 10% naar 7%. De werknemers die voor 1 januari 2003 in dienst zijn getreden hebben vorderingen ingesteld die er in de kern op zijn gericht dat de invoering van het werknemersdeel in de pensioenpremie voor hen per 1 juli 2015 wordt teruggedraaid.

De kantonrechter kwalificeert artikel 19 pensioenreglement als een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 19 Pensioenwet (Pw) en heeft een groot deel van de vorderingen van de werknemers toegewezen en voor recht verklaard dat eenzijdige invoering van een werknemersdeel in pensioenpremie door IFF voor eisers in strijd is met artikel 19 Pw en/of artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek (BW).

Het hof oordeelt dat artikel 19 pensioenreglement niet kan worden gezien als een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 19 Pw en artikel 7:613 BW, maar komt via toetsing aan de subsidiair aangevoerde norm van goed werknemerschap (art. 7:611 BW als ingevuld door het *Stoof/Mammoet*-arrest) tot eenzelfde uitkomst. Volgens het hof is de inkomensachteruitgang van de werknemers door de premiebetalingsverplichting zodanig dat hun weigering om de eenzijdige wijziging van de afspraak van een premievrij pensioen niet te respecteren, niet onaanvaardbaar is.

Conclusie A-G Van Peursem

In het principaal cassatieberoep wordt geklaagd dat het hof niet de juiste maatstaf heeft

gehanteerd. Het hof heeft volgens het middel niet de norm toegepast uit *Stoof/Mammoet* of deze te strikt toegepast. Deze klachten lijken volgens de A-G doel te treffen. De Hoge Raad heeft in *Stoof/Mammoet* uitdrukkelijk verworpen dat het bij de beoordeling of de werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot wijziging van zijn arbeidsovereenkomst te aanvaarden, erop aankomt of afwijzing van dat voorstel door de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is in de zin van artikel 6:248 lid 2 BW. Daarbij is de kanttekening gemaakt dat bij de te hanteren maatstaf het accent niet eenzijdig moet worden gelegd op hetgeen van de werknemer in een dergelijke situatie mag worden verwacht. Daarnaast bevat het middel een klacht dat het hof geen aandacht heeft besteed aan het beroep van IFF op de norm van gelijke behandeling/het verbod van ongelijke behandeling naar leeftijd en dat het feit dat de vakbonden hebben ingestemd met de wijziging van de pensioenpremie een aanwijzing kan zijn dat het voorstel van de werkgever een redelijk voorstel is. Die klachten gaan niet op. De klacht over het hofoordeel van de financierbaarheid van het stelsel bij uitblijven van een premiebijdrage voor eisers acht de A-G wel gegrond.

Het voorwaardelijk incidenteel appèl voert aan dat artikel 7:611 BW alleen toepasselijk is bij een individuele wijziging van arbeidsvoorwaarden. De A-G deelt de opvatting dat uit *Stoof/Mammoet* niet volgt dat artikel 7:613 BW exclusief voor collectieve wijzigingen is bedoeld, zodat het mogelijk is ook bij collectieve wijzigingen te toetsen aan de norm van artikel 7:611 BW bij gebreke van een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW, zoals in deze zaak in cassatie uitgangspunt is. Ook ziet de A-G niet in waarom het vruchtbaar zou zijn om hier een strikt onderscheid te hanteren waarbij artikel 7:613 BW alleen voor collectieve wijzigingen zou gelden en artikel 7:611 BW en de *Stoof/Mammoet*-norm alleen voor individuele gevallen, zoals het voorwaardelijk incidenteel onderdeel 2.i bepleit. De ratio voor een dergelijk onderscheid met een in zwaarte verschillend uitvallende toets ontbreekt (zie het betoog van Heerma van Voss en Bouwens, Bij de Vaate en Duk) en leidt tot ongelijke behandeling van gelijkwaardige gevallen ten detrimente van sommige werknemers en dat lijkt niet iets dat het recht zou moeten nastreven in ons arbeidsrechtelijke stelsel.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-07-2022

ECLI: ECLI:NL:PHR:2022:705

Zaaknummer: 21/02118

Advocaten: S.F. Sagel en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW