

RECHTSPRAAK

Artikel 7:611 BW leent zich ook voor collectieve wijzigingen.*Feiten*

International Flavors & Fragrances B.V. (hierna: IFF) is producent van geur- en smaakstoffen. Werknemers zijn op een datum voor 1 januari 2003 in dienst getreden bij IFF en vallen niet onder de cao van IFF. Met ieder van hen is bij de aanvang van het dienstverband (soms al meer dan 40 jaar geleden) overeengekomen dat geen pensioenpremie is verschuldigd. De pensioenregeling is voor alle werknemers van IFF ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds voor het personeel van IFF (hierna: het pensioenfonds). Dat pensioenfonds kent een pensioenreglement. Met ingang van 1 januari 2003 is in het pensioenreglement een bijdrage van de werknemers in de pensioenpremie opgenomen van 10% van het pensioengevend salaris voor werknemers die op of na 1 januari 2003 in dienst van IFF zijn getreden. Werknemers die in dienst van IFF waren vóór 1 januari 2003, onder wie werknemers, zijn uitgezonderd. 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 is toen voorbereidingen gaan treffen om de pensioenregeling opnieuw te kunnen wijzigen. Zij heeft de volgende uitgangspunten geformuleerd voor een nieuw vast te stellen pensioenregeling: (1) pensioenregeling in lijn brengen met nieuwe fiscale wetgeving (‘Wet Witteveen’), (2) toekomstbestendig maken van de pensioenregeling en (3) het opstellen van een marktconforme pensioenregeling. Na raadpleging en instemming van de ondernemingsraad en vakbonden is een nieuwe pensioenregeling vastgesteld: de Pensioenregeling 2015. Een onderdeel van de regeling is de introductie van een werknemerspremie met een geleidelijke ingroei van 0% naar 3,5% in zeven jaar voor werknemers die voor 2003 in dienst zijn getreden en geen werknemerspremie betaalden. Werknemers beriepen zich op de afspraak met IFF dat zij geen premie zijn verschuldigd. De kantonrechter heeft werknemers gelijk gegeven.

Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. Het heeft daartoe allereerst overwogen dat het pensioenreglement geen bevoegdheid van IFF bevat tot eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 19 Pw en artikel 7:613 BW. In deze zaak kan dus niet getoetst worden aan het in die bepalingen genoemde criterium van “zwaarwichtig belang”. Het hof heeft vervolgens onderzocht of op grond van artikel 7:611 BW werknemers gehouden waren in te stemmen met de wijziging. Volgens het hof dient dan te worden getoetst aan de onaanvaardbaarheidstoets (van art. 6:248 BW). Beide partijen keren zich tegen dit oordeel in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Artikel 7:611 BW leent zich ook voor collectieve wijzigingen

Voor gevallen waarin de arbeidsovereenkomst geen schriftelijk beding bevat dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen als bedoeld in artikel 7:613 BW, is in de rechtspraak van de Hoge Raad het volgende aanvaard. De werknemer is in beginsel niet gehouden voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Daarover moet tussen hen overeenstemming worden bereikt, in welk verband de voor de werkgever en de werknemer over en weer uit artikel 7:611 BW voortvloeiende verplichtingen van belang zijn. Op grond van de daarin opgenomen verplichting om zich als goed werknemer te gedragen kan van de werknemer onder omstandigheden toch worden gevergd met een dergelijk voorstel in te stemmen. Anders dan het onderdeel aanvoert, geldt deze beoordelingsmaatstaf voor alle voorstellen tot wijziging van arbeidsvoorwaarden, ongeacht of deze (overwegend) individueel of collectief van aard zijn.

Stoof/Mammoet-toets is geen onaanvaardbaarheidstoets

In zijn arrest *Stoof/Mammoet* heeft de Hoge Raad geoordeeld dat geen grond bestaat aan te nemen dat de werknemer slechts dan in strijd handelt met de verplichting zich in de arbeidsverhouding als goed werknemer redelijk op te stellen tegenover een, met gewijzigde omstandigheden op het werk verband houdend redelijk voorstel van de werkgever, indien afwijzing van het – redelijke – voorstel van de werkgever door de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Waar het hof heeft beoordeeld of de verwerping door werknemers van de nieuwe pensioenregeling onaanvaardbaar is, heeft het dus niet de juiste maatstaf aangelegd.

IFF klaagt voorts dat zij wel degelijk heeft gesteld dat zij niet aanvullend zal bijdragen aan de pensioenpremies of het op een verlaging van de pensioenaanspraken zal laten aankomen. Het hof overwoog dat dit niet was gesteld zodat dit niet juist in de belangenafweging is betrokken. De Hoge Raad overweegt als volgt. In het licht van de passage in de gedingstukken die wordt aangehaald in de conclusie van de advocaat-generaal onder 4.12, valt zonder nadere motivering niet in te zien op grond waarvan het hof tot het oordeel is gekomen dat IFF niet heeft gesteld dat zij niet aanvullend zal bijdragen of het op een verlaging van pensioenaanspraken zal laten aankomen. Voor zover het hof zijn overweging mede erop heeft gebaseerd dat IFF hangende deze procedure heeft besloten om bij te storten en daaruit heeft afgeleid dat IFF ook in de toekomst tot onverplicht bijstorten bereid zou zijn, is zijn oordeel evenmin begrijpelijk.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 25-11-2022

ECLI: ECLI:NL:HR:2022:1759

Zaaknummer: 21/02118

Rechters: M.V. Polak, M.J. Kroeze, T.H. den Tanja-van Broek, C.H. Sieburgh en K. Teuben

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

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW