

RECHTSPRAAK

Werkgever mag eenzijdig middelloonpensioen naar premiereregeling wijzigen. Fair Play-maatstaf leidt tot (streng) belangenafweging en niet tot artikel 6:248 lid 2 BW.

Feiten

IDL Logistics Group heeft per 1 april 2015 bedrijfsonderdelen overgenomen van de MOL-Groep, te weten het beheer van het distributiecentrum ten behoeve van Fujifilm. Deze activiteiten werden ondergebracht in een nieuwe bv, zijnde IDL Tilburg. Werknemers zijn allen bij de rechtsvoorganger(s) van IDL Tilburg in dienst geweest. Als gevolg van de overname waren er binnen (bestaand) IDL Benelux BV (hierna: IDL Benelux) en binnen (nieuw) IDL Tilburg verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing op het personeel. Voor het nieuwe IDL Tilburg is als pensioenregeling per 1 april 2015 een tijdelijke middelloonregeling voor 5 jaar, dus geldend tot en met 30 maart 2020, overeengekomen. In 2016 hebben IDL Tilburg en IDL Benelux gewerkt aan harmonisatie van die voorwaarden. Op verzoek van de vakorganisaties is aan het overleg de wijziging van pensioenregelingen gekoppeld. Tot 1 januari 2020 was op werknemers een pensioenregeling van toepassing, zijnde een uitkeringsovereenkomst op basis van middelloon. Ter uitvoering van deze regeling was met Zwitserleven een uitvoeringsovereenkomst gesloten.

IDL Tilburg heeft de pensioenregeling met ingang van 1 januari 2020 gewijzigd van een middelloonregeling naar een beschikbare premiereregeling (kapitaalovereenkomst). Een aantal werknemers gaat niet akkoord met de door werkgever beoogde wijziging en vordert (primair) voortzetting van de middelloonregeling.

Oordeel

De strekking van artikel 7:613 BW brengt mee dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, zoals in dit geval, 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. Bij deze belangenafweging wordt het gewicht van de belangen van de werkgever bij het doorvoeren van de wijziging mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. Het gaat hierbij niet om een onaanvaardbaarheidstoets, maar om een strenge redelijkheidstoets. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat het belang van werkgever bij wijziging van de pensioenregeling, ten opzichte van het belang van

eisers bij ongewijzigde instandhouding van de pensioenregeling, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van eisers op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van werkgever. Daarvoor zijn - kort gezegd - de volgende omstandigheden redengevend: de kosten van de middelloonregeling werden buitenproportioneel hoog, ook vertegenwoordigers van werknemer waren het erover eens dat de pensioenregeling veranderd moest worden en zijn bij de onderhandelingen betrokken geweest, het extra risico dat de nieuwe pensioenregeling behelst is relatief (een geringe verslechtering van € 111,77 bruto per jaar) en de werknemers zijn op verschillende, adequate manieren gecompenseerd voor de wijziging en het extra risico (onder meer met een premiekorting van ruim 3,9% en verhoogd indexatieperspectief).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7506

Zaaknummer: 9672602 \ CV EXPL 22-477 (E

Rechters: Zander

Advocaten: G.J. Knotter en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 7:613 BW