

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldige wijziging pensioenregeling. Keuzemogelijkheid om middelloonregeling in beschikbare premiereregeling te wijzigen is in cao gedelegeerd aan werkgever en OR. Werknemers hebben via incorporatiebeding vooraf ingestemd met die keuzemogelijkheid en daarop gebaseerde wijziging.

Feiten

De 24 eisers in dit geschil (hierna: werknemers) zijn allen werknemer (geweest) van Univé Services B.V. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is de cao voor het Verzekeringsbedrijf (hierna: cao) van toepassing. In artikel 5 van de cao staat een bepaling omtrent de basispensioenregeling. Op grond van die bepaling hebben werkgevers de mogelijkheid om, in afwijking op de middelloonregeling, te kiezen voor een collectieve beschikbare premiereregeling. Voorwaarde is dat deze afwijking met instemming van de OR verkregen wordt. Werknemers nemen op grond van hun arbeidsovereenkomsten deel aan de bij Univé geldende pensioenregeling. Tot 1 januari 2021 betrof dit een middelloonregeling. In het betreffende Pensioenreglement is in artikel 42 een wijzigingsbeding opgenomen. Op 24 december 2020 heeft de voorzitter van de raad van bestuur van Univé mede namens de OR de medewerkers van Univé bericht dat met de OR overeenstemming is bereikt over de wijziging van de middelloonregeling in een beschikbare premiereregeling per 1 januari 2021 en over een overgangsregeling voor de duur van vijf jaar. Bij brief van 29 december 2020 zijn werknemers verder inhoudelijk geïnformeerd over de wijziging. Bij brief van 31 maart 2021 heeft Univé haar werknemers een persoonlijk pensioenoverzicht toegestuurd waarin inzicht wordt gegeven in de (geschatte) effecten van de wijziging van de pensioenregeling. Univé heeft in de loop van 2021 gekozen voor SBZ als uitvoerder van de beschikbare premiereregeling. Tussen partijen is (onder meer) in geschil of sprake is van een rechtsgeldige wijziging van de pensioenregeling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Univé zich terecht op het standpunt stelt dat de pensioenregeling op grond van de cao rechtsgeldig is gewijzigd. Vooropgesteld wordt dat de pensioenovereenkomsten tussen werknemers en Univé inhouden dat zij deelnemen aan de bij Univé geldende pensioenregeling. In de cao is bepaald dat de werkgevers de mogelijkheid hebben om in afwijking van de middelloonregeling te kiezen voor een beschikbare premiereregeling, op voorwaarde dat de OR met die keuze instemt. Met deze bepaling hebben de cao-partijen de bevoegdheid om ervoor te kiezen de middelloonregeling te wijzigen in een beschikbare premiereregeling gedelegeerd aan de werkgever en de OR. Gelet op het in de

arbeidsovereenkomsten van werknemers opgenomen incorporatiebeding, waardoor de cao van toepassing is op die arbeidsovereenkomsten, hebben werknemers bij voorbaat ingestemd met die gedelegeerde bevoegdheid/keuzemogelijkheid en de daarop gebaseerde wijziging van de pensioenregeling. Voor zover de OR met die wijziging heeft ingestemd, zijn werknemers dus op grond van de cao gebonden aan die wijziging en hoefde Univé hen niet afzonderlijk om instemming te vragen. De kantonrechter is van oordeel dat genoegzaam is gebleken dat de OR (zonder voorbehoud) heeft ingestemd met de door Univé doorgevoerde wijziging van de pensioenregeling. Die instemming blijkt uit een aantal overgelegde berichten. Wat betreft de stelling van werknemers dat niet is voldaan aan de formele vereisten voor instemming geldt dat gesteld noch gebleken is dat de OR de nietigheid van het instemmingsbesluit tot wijziging van de pensioenregeling heeft ingeroepen. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat wel degelijk aan de formele vereisten voor instemming is voldaan en dat de OR dus overeenkomstig de cao en artikel 27 WOR met de wijziging van de pensioenregeling heeft ingestemd. Dit betekent dat is voldaan aan de voorwaarde die de cao stelt voor het wijzigen van de middelloonregeling in een beschikbare premiereregeling. Gelet op de instemming van werknemers door middel van de incorporatie van de cao in hun arbeidsovereenkomsten betreft die wijziging geen eenzijdige maar een tweezijdige wijziging, zodat daarvoor niet de norm van een voldoende zwaarwichtig belang geldt. De kantonrechter hoeft dus niet te toetsen of aan die norm is voldaan. De conclusie is dat de bij Univé geldende middelloonregeling per 1 januari 2021 rechtsgeldig is gewijzigd in een beschikbare premiereregeling.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:4608

Zaaknummer: 10452968 \ CV EXPL 23-1455

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: T.J. Zuiderman en F.C.M. Schoonderwoerd

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW