

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht pensioenregeling (eenzijdig) versoberen, gelet op zwaarwegende financiële belangen en evidente risico's bij ongewijzigde instandhouding oude regeling. Nadeel werknemer bij wijziging pensioenregeling is van onvoldoende gewicht tegenover zwaarwichtig belang werkgever.

Feiten

Werknemer is in 2020 in dienst getreden van SRK. In 2019 is werknemer uit dienst getreden bij SRK en (op grond van artikel 7:663 BW) in dienst getreden bij DAS. DAS past haar eigen pensioenregeling toe op alle werknemers, waaronder werknemer. Op grond daarvan neemt werknemer per 2019 niet meer actief deel aan de pensioenregeling van SRK en is hij een gewezen deelnemer geworden. Bij indiensttreding bij SRK is aan werknemer een pensioentoezegging gedaan. Dit was een zogenoemde middelloonregeling. Om economische redenen heeft SRK de pensioenregeling van haar onderneming – onder goedkeuring van de OR – gewijzigd. Deze wijziging hield een versobering in en raakt werknemer op twee punten: ten eerste wordt over de dertiende maand geen pensioen meer opgebouwd en ten tweede worden de opgebouwde pensioenaanspraken niet langer onvoorwaardelijk geïndexeerd, maar voorwaardelijk en beperkt tot een maximum. Werknemer verzet zich tegen de verslechteringen en vordert dat deze ongedaan worden gemaakt. De kantonrechter heeft werknemer in eerste aanleg in het gelijk gesteld. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer is niet gebonden aan een eenzijdig wijzigingsbeding, zodat getoetst dient te worden aan artikel 7:611 BW en het beoordelingskader uit *Stoof/Mammoet*.

Aanleiding voor het wijzigingsvoorstel

Naar het oordeel van het hof was er voor SRK destijds als goed werkgever aanleiding om een voorstel tot wijziging van de pensioenregeling te doen. Deze omstandigheden komen er in de kern op neer dat het ongewijzigd voortzetten van de oude pensioenregeling zo duur was dat een verantwoorde bedrijfsvoering van SRK serieus in gevaar kwam.

Redelijk voorstel

Naar het oordeel van het hof was de voorgestelde wijziging van de pensioenregeling redelijk.

De aangeboden regeling was, hoewel deze minder gunstig was dan de oude regeling, nog steeds marktconform. Er is daarnaast een zorgvuldig medezeggenschapstraject met de OR doorlopen waarvoor ook een Pensioencommissie is ingesteld, en waarin de voorgestelde wijzigingen nauwkeurig zijn besproken en na advies van de OR zijn aangepast. Ook de OR onderkende het zwaarwegende financiële belang van SRK bij versoering van de pensioenregeling en de evidente risico's voor SRK bij ongewijzigde instandhouding van de oude regeling. Van de 279 betrokken werknemers ging 84% met de gewijzigde regeling akkoord.

Aanvaarding voorstel door werknemer

Tot slot oordeelt het hof dat van werknemer kon worden gevegd het redelijke voorstel van SRK te aanvaarden. De situatie van SRK was urgent en zwaarwichtig. Werknemer heeft erop gewezen dat hij gezien zijn gezinssituatie een groot belang heeft bij ongewijzigde voortzetting van de oorspronkelijke pensioenregeling. Naar het oordeel van het hof leidt dit standpunt niet tot een ander oordeel. Het is invoelbaar dat bij werknemer behoefte bestaat aan een goed pensioen, maar niet is gezegd dat de nieuwe pensioenregeling – die marktconform is – daar niet adequaat in voorziet. Het feit dat werknemer in de periode dat hij als zelfstandig advocaat was gevestigd – een periode van 28 jaar – geen pensioenvoorziening heeft getroffen, komt voor zijn risico. Kortom, het destijds te verwachten nadeel van werknemer bij de wijziging van de pensioenregeling is van onvoldoende gewicht en betekenis tegenover het zwaarwichtige belang van SRK.

Conclusie

Uit het voorgaande volgt dat van werknemer verlangd mocht worden de aangeboden wijziging van de pensioenregeling te aanvaarden. Dat heeft hij ten onrechte niet gedaan. Bij deze stand van zaken staat artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 3:296 lid 1 BW eraan in de weg om de vordering van werknemer tot nakoming van de ongewijzigde verbintenissen uit de arbeidsovereenkomst – zoals de oude pensioenregeling – toe te wijzen. Als van de werknemer als goed werknemer gevegd mocht worden de gewijzigde pensioenregeling te aanvaarden, zoals hier aan de orde, kan van de werkgever niet langer worden gevegd – anders gezegd: deze is niet meer verplicht – de verbintenissen uit de ongewijzigde pensioenregeling na te komen. Aldus kan SRK aan werknemer de (uiteindelijk eenzijdig gewijzigde) pensioenregeling tegenwerpen. Het hof vernietigt het vonnis in eerste aanleg en wijst de vorderingen van werknemer alsnog af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:2196

Zaaknummer: 200.299.70701

Rechters: R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en A.W. Rutten

Advocaten: R.P.C. Kütemann en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Wetsartikelen: 7:611 BW