

RECHTSPRAAK

Met ingang van 1 januari 2000 is de pensioengerechtigde leeftijd voor werknemers van Haskoning verlaagd van 65 jaar naar 62 jaar. Daardoor kwamen de voorheen geldende prepensioenregeling alsmede de overgangsregeling vervroegd uittreden (OVUT) te vervallen. Door Stichting Pensioenfonds Haskoning (hierna: SPH) werd toen het tijdelijk ouderdomspensioen (TOP) in het leven geroepen. Dit was een AOW vervangend pensioen dat werd geïntroduceerd als onderdeel van de voor iedere deelnemer in SPH geldende pensioenregeling, om pensionering met 62 jaar mogelijk te maken. De aanspraak daarop moest individueel in 10 jaar worden opgebouwd vanaf het 52e jaar. Ten aanzien van de doelgroep OVUT is toen een inkomensgarantieregeling geboden, inhoudende dat zij 75% van hun laatste genoten loon als uitkeringsniveau zouden behouden. Tussen 2000 en 2006 zijn diverse regelingen van kracht geweest waarin de inkomensgarantieregeling is opgenomen geweest alsmede wijzigingsbedingen zijn opgenomen. Op 1 januari 2006 is in werking getreden de Wet Vut, prepensioen en levensloopregeling (Wet VPL). Met ingang van 1 januari 2006 is de pensioengerechtigde leeftijd voor medewerkers van Haskoning van 62 jaar naar 65 jaar gegaan en zijn het TOP en de inkomensgarantieregeling komen te vervallen.

Werknemers (in totaal 83) vorderen een verklaring voor recht dat Haskoning de inkomensgarantieregeling blijft nakomen. Zij beroepen zich op de inkomensgarantieregeling zoals die is gaan gelden per 1 januari 2000. Zij stellen dat Haskoning als werkgever die de regeling in het leven heeft geroepen, daarmee een onvoorwaardelijke toezegging voor onbeperkte duur heeft gedaan tot nakoming waarvan zij is gehouden. Van wijziging of afschaffing van die regeling kan daarom geen sprake zijn. Haskoning en SPH brengen daar, kort gezegd, tegen in dat de regeling waarop werknemers zich beroepen geen garantie betrof waaraan Haskoning onvoorwaardelijk en onbeperkt was gehouden. Haskoning had het recht om in het kader van de wijziging van de voor alle werknemers geldende pensioenregeling de inkomensgarantieregeling te wijzigen dan wel af te schaffen, van welke bevoegdheid zij op een juiste wijze gebruik heeft gemaakt.

Het hof oordeelt als volgt. De inkomensgarantieregeling kan niet los worden gezien van de voor de werknemers van Haskoning toen geldende pensioenregeling, waarvan het TOP een onderdeel was. In zoverre vormt de inkomensgarantieregeling onderdeel van de pensioenregeling. Vervolgens staat de vraag centraal of er een onvoorwaardelijke garantie is afgegeven of dat wijzigingen mogelijk moeten worden geacht. Werknemers betwisten dat sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding. Zij stellen daartoe dat de wijzigingsbepalingen in de pensioenreglementen geen betrekking kunnen hebben op de inkomensgarantieregeling, gelet op hun plaats in de reglementen - nà de wijzigingsbepalingen - en de voorafgaand aan de

wijzigingsbepalingen genoemde onderwerpen (pensioenregelingen). Het hof oordeelt dat nu de inkomensgarantieregeling onderdeel vormt van de pensioenregeling, ook de wijzigingsbepalingen van toepassing zijn. Naast de wijzigingsbepalingen in de pensioenreglementen verwijzen Haskoning en SPH ook nog naar de wijzigingsbepaling in de AVR, waartegen werknemers niets hebben ingebracht. Alles overziende komt het hof dan ook tot de conclusie dat sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW, op grond waarvan Haskoning in beginsel bevoegd was de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen.

De vraag of Haskoning deze bevoegdheid op juiste wijze heeft toegepast, wordt bevestigend beantwoord. De wijziging van fiscale regelgeving bracht een dusdanig zwaarwichtig belang met zich dat van Haskoning onverkorte voortzetting van de regeling in redelijkheid niet langer kon worden geleverd. Volgt afwijzing vordering werknemers.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-08-2008

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2008:BH1421

Zaaknummer: 104.003.136

Wetsartikelen: 7:613 BW