

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Wegener NV

Eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden na invoering Zorgverzekeringswet onrechtmatig. Toetsing aan Frans Maas- en Mammoet-arresten

Werknemer (71 jaar) is sinds 1969 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Wegener. Een van de secundaire arbeidsvoorwaarden was dat 50% van de ziektekostenpremie na pensionering zou worden vergoed, mits de werknemer tot aan zijn pensionering deel zou nemen aan de vrijwillige collectieve ziektekostenverzekering (ZKV) van het bedrijf. Op 1 december 2003 is werknemer 65 jaar en daarmee pensioengerechtigd geworden. Vanaf diezelfde datum maakt werknemer aanspraak op de 'fifty-fifty-regeling'. Dit houdt in dat Wegener vanaf 1 december 2003 50% van de volledige premie ZKV levenslang aan hem zou blijven voldoen. In verband met de invoering van de nieuwe Zorgverzekeringswet heeft Wegener aan werknemer bericht dat zij op termijn afstand zou doen van de fifty-fifty-regeling. Vanaf 1 januari 2007 zou per jaar de tegemoetkoming met 20% worden afgebouwd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een ongeoorloofde eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden en vordert naleving van de oorspronkelijke overeenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de eerste plaats zou de invoering van de Zorgverzekeringswet kunnen worden aangemerkt als een onvoorziene omstandigheid in de zin van artikel 6:258 BW; de daarin voorgeschreven weg heeft Wegener evenwel niet gevolgd, zodat deze geen bespreking behoeft. Vervolgens dringt zich de vergelijking met de situatie bij Frans Maas in 1994 op (zie HR 25 februari 2000, JAR 2000/85) waar als toetsingscriterium is genoemd artikel 6:248, lid 2 BW. Voor zover de regeling van artikel 7:613 BW in dit geval analoog zou moeten/kunnen worden toegepast, heeft te gelden dat de werkgever behoort aan te tonen dat hij een zwaarwichtig belang heeft bij de afschaffing van de fifty-fifty-regeling en dat het belang van werknemer daartegenover zal hebben te wijken; bij dit laatste zal de afbouwregeling in de beoordeling mee moeten worden genomen, maar de eerste stap is het zwaarwichtig belang. Voor zover artikel 7:611 BW in dit geval een adequaat toetsingskader mocht worden geacht, is na het arrest Stoof/Mammoet II duidelijk dat de werkgever die aan de werknemer een voorstel wil gaan doen (daarvan is overigens in dit geval geen sprake; Wegener heeft volstaan met een mededeling sec; de brief van 6 maart 2006 valt met de beste wil van de wereld niet te interpreteren als een voorstel), allereerst dient aan te tonen welke gegronde aanleiding voor hem bestaat tot het doen van een voorstel. In al deze varianten is van belang wat voor Wegener de financiële consequenties in voor Wegener voordelige zin zijn van de afschaffing van de fifty-fifty-regeling, in het bijzonder voor de categorie

gepensioneerde ex-werknemers onder wie werknemer. Daarbij is van belang dat werknemer onweersproken heeft gesteld dat het afschaffen van de regeling hem ongeveer € 30.000,- zou kunnen gaan kosten, hetgeen toch als een niet te verwaarlozen belang zijnerzijds kan worden genoemd. Daartegenover heeft Wegener de financiële kant harerzijds in het geheel niet onderbouwd, hetgeen gelet op het vorenstaande wel degelijk van haar had mogen worden verwacht. Wegener is in dezelfde val getrapt als destijds Frans Maas (zie het vervolg van genoemd arrest uit 2000, resulterend in HR 4 februari 2005, JAR 2005/51).

Derhalve moet de conclusie zijn dat Wegener

- niet heeft aangetoond een zwaarwichtig belang te hebben bij afschaffing van de fifty-fifty-regeling;
- niet heeft aangetoond een voldoende zwaarwegende aanleiding te hebben tot (het doen van een voorstel gericht op) het afschaffen van de fifty-fifty-regeling;
- niet heeft aangetoond dat handhaven van de fifty-fifty-regeling jegens werknemer voor haar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-12-2009

Zaaknummer: 305606 CV EXPL 07-1841