

RECHTSPRAAK

A c.s./Delta Lloyd Bank N.V.

Overgangsregeling prepensioen is in nieuwe cao vervangen door een andere regeling. Uitleg cao. Werknemers zijn aan de nieuwe regeling gebonden en kunnen geen aanspraak maken op oude Overgangsregeling. Geen eenzijdige wijziging, nu tussen cao-partijen overeenstemming is bereikt over wijziging van de cao.

In de Delta Lloyd Groep concern cao, geldend van 1 juni 2004 tot 31 mei 2005 (CAO 2004-2005) was een overgangsregeling prepensioen (hierna: de Overgangsregeling) opgenomen. In deze cao wordt in artikel 6 het volgende bepaald: 'Gedurende de looptijd van de cao gelden de in de overgangsregelingen opgenomen aanvullingsregelingen voor het prepensioen en de eerdere pensioenrichtleeftijden. Cao-partijen hebben zich verbonden deze aanvullingsregelingen bij het aangaan van volgende cao's telkens te herbevestigen.' In de onderhavige procedure vorderen twaalf (oud-)werknemers van Delta Lloyd nakoming van de overgangsregeling die is opgenomen in de CAO 2004-2005. De werknemers stellen hiertoe, samengevat weergegeven, dat de Overgangsregeling niet meer in de CAO 2005-2007 en het Pensioenreglement 2006 voorkomen, waarmee er in feite sprake is van een eenzijdige wijziging van de pensioenregeling en het pensioenreglement. Gebleken is dat de werknemers hierdoor schade lijden, althans in de toekomst zullen gaan lijden. Zo is er niet langer sprake van een gegarandeerde aanspraak op 75% van het pensioengevend inkomen en wordt er (anders dan in de Overgangsregeling) geen ouderdoms- en nabestaandenpensioen opgebouwd tijdens de prepensioenjaren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die hier beantwoord moet worden, is of de Overgangsregeling is gestaakt per 1 januari 2006. De werknemers menen van niet, mede gelet op de verplichting van cao-partijen de regeling in de opvolgende cao's te herbevestigen. Delta Lloyd daarentegen stelt zich op het standpunt dat zij tijdens de onderhandelingen over de nieuwe cao (de CAO 2005-2007) met de vakorganisaties is overeengekomen dat de Overgangsregeling zou worden stopgezet en dat daarvoor (ter compensatie) een andere regeling in de plaats zou komen.

Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de cao, als deze op grond van de cao-norm wordt uitgelegd, dat de Overgangsregeling per 1 januari 2006 is beëindigd en dat daarvoor een nieuwe regeling in de plaats is gekomen, die is neergelegd in artikel 6.4 van de CAO 2005-2007. Van nawerking van de oude Overgangsregeling kan derhalve geen sprake zijn. Evenmin is er sprake van een eenzijdige wijziging (door Delta Lloyd) van de regeling, en daarmee van

de arbeidsvoorwaarden, zoals door de werknemers betoogd. Dit volgt reeds uit het oordeel dat de verandering is doorgevoerd door wijziging van de cao, nadat daarover tussen cao-partijen overeenstemming was bereikt. De wijziging van het Pensioenreglement vloeit voort uit de wijziging van de cao en kan daarom evenmin als eenzijdig worden beschouwd. Aan de gewijzigde cao zijn de werknemers gebonden. Zij hebben immers geen verweer gevoerd tegen de stelling van Delta Lloyd, dat de cao door middel van een incorporatiebeding van toepassing is op de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers. Daar komt nog bij dat ook uit hetgeen in het nieuwe Pensioenreglement is vermeld niet anders kan worden afgeleid dan dat de oude Overgangsregeling is vervallen en is vervangen door een nieuwe overgangsregeling. Geoordeeld wordt dat het Pensioenreglement bij de uitleg van de cao kan worden betrokken nu de (oude) Overgangsregeling was uitgewerkt in het Pensioenreglement en ook het nieuwe Pensioenreglement een uitvloeisel is van hetgeen cao-partijen op dit punt zijn overeengekomen. Volgt afwijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:5345

Zaaknummer: 2543129 CV EXPL 13-29645

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: G.N.M. Groen, J.M. van Slooten en J.S. Engelsman

Wetsartikelen: 6 CAO 2004-2005 en 6.4 CAO 2005-2007