

RECHTSPRAAK

Janshen-Hahnraaths Exploitatie B.V./werknemer

Werkgever gerechtigd tot eenzijdige wijziging pensioenregeling (invoering eigen bijdrage werknemerspensioenpremie).

Werknemer is sinds 1996 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Janshen-Hahnraaths, laatstelijk in de functie van rayonmanager regio Zuid-Oost Brabant/Limburg. In de arbeidsovereenkomst is het Janshen-Hahnraaths Arbeidsreglement (hierna: JAR) van toepassing verklaard. Het JAR bevat een eenzijdig wijzigingsbeding en bepalingen over onder andere arbeidstijden, overwerk en pensioen. Bij brief van 20 december 2013 heeft Janshen-Hahnraaths aan haar medewerkers meegedeeld dat met ingang van 1 januari 2014 de premieverdeling van de pensioenregeling zal wijzigen. Waar Janshen-Hahnraaths tot die tijd de pensioenpremie geheel voor haar rekening heeft genomen, heeft zij besloten om met ingang van 1 januari 2014 een premieverdeling van 70% voor werkgever en 30% voor werknemer te gaan hanteren. Kern van het geschil betreft de vraag of Janshen-Hahnraaths gerechtigd is tot eenzijdige wijziging van de pensioenregeling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu het wijzigingsbeding en de te wijzigen arbeidsvoorwaarde (pensioenpremie) in één en dezelfde regeling is vastgelegd (JAR) en deze regeling geïncorporeerd is in de arbeidsovereenkomst is er sprake van een tussen partijen rechtsgeldig overeengekomen wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Voldoende is komen vast te staan dat de financiële situatie van Janshen-Hahnraaths dusdanig is dat kostenbesparende maatregelen als de onderhavige noodzakelijk zijn voor het voortbestaan van Janshen-Hahnraaths. Voorts is de gemeenschappelijke ondernemingsraad (GOR) met gebruikmaking van haar instemmingsrecht akkoord gegaan met de wijziging van de premieverdeling. Janshen-Hahnraaths heeft een zwaarwichtig belang om de wijziging door te voeren. Van belang is dat de werknemers niet direct worden geconfronteerd met een eigen bijdrage in de pensioenpremie van 30%. Janshen-Hahnraaths heeft voorzien in een overgangsregeling, erop neerkomende dat in 2014 een premieverdeling gehanteerd wordt van 90%-10% voor de werkgever respectievelijk werknemer, in 2015 80%-20% en vanaf 2016 de beoogde premieverdeling van 70%-30%. Daarnaast biedt Janshen-Hahnraaths een compensatieregeling aan voor alle medewerkers die op 31 december 2014 nog in dienst zijn. De belangen van Janshen-Hahnraaths en werknemer wegend wordt geoordeeld dat het belang van werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken voor het belang van Janshen-Hahnraaths.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-02-2015

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2015:1607

Zaaknummer: 3517585 CV EXPL 14-11137

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: S.G.J. Habets en H.M. de Waard

Wetsartikelen: 7:613 BW