

RECHTSPRAAK

werknemers/VEC B.V. c.s.

Aangeboden (nieuwe) pensioenregeling in overleg met OR en vakbond onderzocht en geselecteerd en met instemming van 90% van de werknemers geïmplementeerd. Redelijk voorstel tot wijziging arbeidsovereenkomst en aanvaarding daarvan kon in redelijkheid worden gevergd.

Centraal staat de vraag of de door VEC B.V. c.s. (hierna: VEC) aangeboden pensioenregeling bij Zwitserleven als een redelijk voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt en of de aanvaarding daarvan van vijf werknemers (hierna: werknemers) gevergd had kunnen worden. VEC diende nadere inlichtingen te verschaffen omtrent de destijds aanwezige mogelijkheden voor een andere pensioenregeling ter vervanging van de aansluiting bij het ABP.

Het hof oordeelt als volgt. VEC heeft gesteld dat is onderzocht of een collectieve aansluiting bij het pensioenfonds Zorg & Welzijn, dat evenals het ABP een middelloonregeling hanteert, mogelijk was, doch dat dit niet mogelijk was, omdat dat pensioenfonds te kennen had gegeven dat de activiteiten van VEC niet aansloten bij de van toepassing zijnde werkingssfeer. Ook heeft VEC aangevoerd dat een FPU-regeling, zoals die in de regeling met het ABP bestond, in 2008 in het kader van een middelloonregeling dan wel een beschikbare premierregeling niet meer kon worden aangeboden. VEC heeft voorts aangevoerd dat destijds vier grote pensioenverzekeraars zijn benaderd. Redenen voor de keuze voor een pensioenvoorziening bij Zwitserleven waren volgens VEC dat Zwitserleven een gematigde doorlopende provisiekende en geen toeslag rekende bij termijnbetalingen, Zwitserleven de mogelijkheid bood om te kiezen voor een maatschappijgarantiefonds waardoor oudere medewerkers konden sparen met een gegarandeerde opbrengst en de regeling bij Zwitserleven betekende een aanzienlijke besparing in de eigen bijdrage voor de deelnemers en een hogere aanspraak voor partners en wezen in geval van voortijdig overlijden. VEC heeft de selectie en implementatie van een nieuwe pensioenregeling gedaan in overleg en met instemming van ABVAKABO FNV en in overleg met de ondernemingsraad, terwijl 90% van de betreffende werknemers heeft ingestemd met de nieuwe pensioenregeling. Voornoemde feiten zijn niet voldoende gemotiveerd betwist door werknemers. Gelet op het feit dat het voor VEC in redelijkheid niet mogelijk was voor de pensioenregeling aansluiting te verkrijgen bij het ABP en evenmin een FPU-regeling aan te bieden, dat VEC, bijgestaan door een pensioenadviseur en in overleg met de ondernemingsraad en ABVAKABO FNV, uitgebreid onderzoek heeft gedaan naar de reële mogelijkheden om een alternatieve pensioenvoorziening aan haar werknemers aan te bieden

en dat zij uiteindelijk de onderhavige pensioenvoorziening bij Zwitserleven aan de werknemers heeft aangeboden met instemming van ABVAKABO FNV en 90% van de werknemers, is het hof van oordeel dat de aangeboden pensioenregeling bij Zwitserleven als een redelijk voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomsten moet worden aangemerkt en dat aanvaarding daarvan in redelijkheid van werknemers gevergd had kunnen worden. De grief faalt en het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6570

Zaaknummer: 200.109.008

Rechters: E.B. Knottnerus, H. van Loo en W. Duitemeijer

Advocaten: G.J. Knotter en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:611 BW