

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster heeft niet aangetoond dat zij een zwaarwichtig belang heeft bij het eenzijdig wijzigen van de pensioenpremielastverdeling. Instemming van de ondernemingsraad is daarvoor onvoldoende.

Feiten

In de arbeidsovereenkomst en in het arbeidsreglement is een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Op grond van het arbeidsreglement komt de pensioenpremie geheel voor rekening van werkgeefster. Met een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding wijzigt werkgeefster, met instemming van de ondernemingsraad, deze regeling in die zin dat een deel van de pensioenpremie voor rekening komt van haar werkgevers. Werknemer maakt hier bezwaar tegen omdat werkgeefster geen zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. De kantonrechter wijst de vorderingen af. Werknemer gaat in hoger beroep.

Oordeel

Uit de wetshistorie blijkt dat is beoogd de mogelijkheid tot eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden door werkgevers terug te dringen, waarbij onder meer als uitgangspunt is genomen dat arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd, maar waarbij ook rekening is gehouden met het belang van werkgevers om de arbeidsvoorwaarden te kunnen ordenen. Indien een werkgever een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij een wijziging, kan het zijn dat het belang van een werknemer, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Werkgeefster voert aan dat haar zwaarwichtig belang bij de wijziging onder meer voortvloeit uit de verslechterde bedrijfsresultaten en dat het doorvoeren van de nieuwe premieverdeling noodzakelijk is om de continuïteit van de onderneming te kunnen waarborgen. Werkgeefster heeft verschillende kostenreducties doorgevoerd om de situatie te verbeteren. Het hof stelt vast dat uit de analyse van een adviesbureau blijkt dat werkgeefster altijd een positief bedrijfsresultaat heeft behaald. Uit deze analyse blijkt verder dat ook een positief bedrijfsresultaat zou zijn behaald zonder een besparing op de personeelskosten. Aan de jaarstukken kan ook niet de conclusie worden ontleend dat werkgeefsters onderneming zonder verdere besparing van kosten in gevaar komt. Bovendien geldt dat niet is gesteld of gebleken waarom die kostenbeheersing slechts kan worden bereikt door een andere premielastverdeling en waarom deze niet op andere wijze kan worden gerealiseerd. Uiteraard heeft werkgeefster wel een belang bij kostenreductie, maar het moet gaan om een zwaarwichtig belang. Echter, niet is gebleken dat zonder de van de werknemers verlangde bijdrage in de pensioenpremies noodzakelijke investeringen niet

mogelijk zijn. Ook het standpunt van werkgeefster dat haar pensioenregeling niet marktconform is, heeft zij onvoldoende gemotiveerd uiteengezet. Uit de wetshistorie volgt dat instemming van de ondernemingsraad geen directe doorwerking kan hebben in de individuele arbeidsovereenkomst. Bij een eenzijdige wijziging van een primaire arbeidsvoorwaarde, zoals het vragen van een loonoffer, zal werkgeefster onverminderd moeten aantonen dat daartoe een zwaarwichtig belang bestaat. Het bestaan van zo'n belang volgt niet reeds enkel uit de instemming van de ondernemingsraad. De slotsom is dat door werkgeefster in onvoldoende mate is onderbouwd dat de door haar aangevoerde redenen een zwaarwichtig belang opleveren, noch elk voor zich, noch in hun onderling verband gezien.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:685

Zaaknummer: 200.189.886/01

Rechters: R.J.M. Cremers, A.W. Rutten en M. van Ham

Advocaten: H.J.M. Smelt en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:613 BW