

RECHTSPRAAK

Vereniging Bovag/Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek

Als aan verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds de bevoegdheid is verleend besluiten te nemen over de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers, bestaat er voor werkgevers(organisaties) en werknemers(organisaties) geen ruimte om zelfstandig een andere verdeling overeen te komen.

Feiten

Vervolg AR 2016-0534. PMT is het bedrijfstakpensioenfonds voor de bedrijfstak Metaal en Techniek. De bedrijfstak bestaat uit verschillende sectoren, waaronder de sector Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (hierna: de sector MvT). Deelneming in PMT is voor de gehele bedrijfstak Metaal en Techniek verplicht gesteld op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). Bovag is een werkgeversvereniging binnen de sector MvT. De cao's voor de bedrijfstak Metaal en Techniek worden gesloten door de sociale partners die samenwerken in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek (hierna: de Vakraad). Binnen de Vakraad komen ook regelingen over pensioenen tot stand. Bovag maakt sinds 2010 geen deel meer uit van de Vakraad en onderhandelt sindsdien zelfstandig met werknemersorganisaties over een eigen cao voor de sector MvT. Deze onderhandelingen vinden plaats binnen de Stichting Bedrijfsraad. In de onderhavige procedure, waarin partijen op de voet van artikel 329 Rv het geschil direct aan het hof hebben voorgelegd, heeft PMT, voor zover in cassatie van belang, gevorderd dat het hof voor recht zal verklaren dat PMT bevoegd was de premiebesluiten 2014 en 2015 te nemen en dat de Bovag-werkgeversleden verplicht zijn tot naleving van deze besluiten. Het hof heeft bij eindarrest deze verklaringen voor recht afgegeven.

Oordeel

Bevoegdheid afspraken pensioenpremie

Bovag stelt zich op het standpunt dat door het hof is miskend dat aan sociale partners – dat wil zeggen Bovag en de relevante werknemersorganisaties – de bevoegdheid toekomt om in het kader van cao-onderhandelingen bindende afspraken te maken over de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers. De Hoge Raad oordeelt als volgt. Uit het stelsel van artikel 2 Wet Bpf 2000 en artikel 4 Wet Bpf 2000 vloeit voort dat, na

verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven, de onderhandelings- en contracteerruimte op het gebied van de arbeidsvoorwaarden betreffende het pensioen zowel tussen individuele werkgevers en werknemers als tussen afzonderlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties aanzienlijk is beperkt. Het pensioenreglement, en daarmee de inhoud van de pensioenregeling, wordt vanaf dat moment immers vastgesteld en gewijzigd op een wijze zoals voortvloeit uit de afspraken tussen de sociale partners in de bedrijfstak en zoals voorzien in de statuten en reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds. Datzelfde geldt voor het uitvoeringsreglement. Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds kan aan de statuten en reglementen bovendien de bevoegdheid ontleen om door besluiten nadere invulling te geven aan het pensioenreglement (en daarmee aan de inhoud van de pensioenregeling), en aan het uitvoeringsreglement. De deelnemers alsmede, voor zover het werknemers betreft, hun werkgevers, zijn verplicht om de aldus vastgestelde reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds, na te leven. Als, zoals in het onderhavige geval, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement aan het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds de bevoegdheid verlenen de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers vast te stellen, bestaat voor individuele werknemers en werkgevers en voor afzonderlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geen ruimte om zelfstandig (derhalve buiten het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds om) een andere verdeling van de pensioenpremie overeen te komen. Het hof is derhalve uitgegaan van een juiste rechtsopvatting.

Evenwichtige belangenbehartiging (art. 105 lid 2 Pw)

De enkele omstandigheid dat PMT heeft geweigerd aan de wensen van Bovag tegemoet te komen, welke tegemoetkoming ten koste zou gaan van de solidariteit binnen de bedrijfstak, is onvoldoende om aan te nemen dat Bovag zich niet op evenwichtige wijze vertegenwoordigd heeft kunnen voelen door PMT. Dat de door PMT voorgestane premieverdeling nadelig was voor de Bovag-werkgevers, behoefde het hof niet tot een ander oordeel te leiden. Aan het stelsel van de Wet Bpf 2000 is immers inherent dat een premieverdeling, ook bij een evenwichtige belangenbehartiging, voor de ene groep werkgevers, mede in het licht van de overige arbeidsvoorwaarden die die groep is overeengekomen, nadeliger gevolgen kan hebben dan voor de andere groep werkgevers. De verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds voor één of meer bepaalde groepen van personen die in een bedrijfstak werkzaam zijn, stoelt immers op de solidariteit binnen die bedrijfstak. Dat de door PMT in het kader van de premieverdeling gehanteerde percentages op zichzelf onevenwichtig zouden zijn, is niet aangevoerd. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 02-03-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:300

Zaaknummer: 16/05243

Rechters: C.A. Streefkerk, G.E. de Groot, C.E. Du Perron, M.J. Kroeze en C.H. Sieburgh

Advocaten: S.F. Sagel en P.S. Kamminga

Wetsartikelen: 105 Pw