

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./werkgever

Eenzijdige wijziging van een hybride streefregeling naar een beschikbare premiereregeling is niet onredelijk. Bovendien mogen werknemers er niet op rekenen dat een pensioenregeling – vanwege de lange looptijd – nooit zal worden gewijzigd.

Feiten

Vanaf 1979 heeft X B.V. (hierna: X) aan veertien werknemers (hierna: werknemer c.s.) een pensioentoezegging gedaan, waarbij werknemer c.s. de beschikking zouden krijgen over een kapitaal om daarmee een pensioen te kunnen kopen. De hoogte van dat kapitaal werd bepaald aan de hand van de salaris-diensttijdsystematiek van een eindloonregeling. Een deel van werknemer c.s. is tot 1988 verplicht deelnemer in het bedrijfstakpensioenfonds voor de metaal en techniek geweest. Door een structuurwijziging is die deelneming geëindigd en zijn werknemer c.s. onderdeel gaan uitmaken van het zogenoemde 'niet-cao-personeel'. Ter uitvoering van de pensioentoezeggingen heeft X werknemer c.s. in staat gesteld een C-polis af te sluiten bij Aegon. In 1996 heeft opnieuw een deel van werknemer c.s. ingestemd met een overgang van zijn C-polis van Aegon naar Delta Lloyd. Zij hebben toen niet ingestemd met een inhoudelijke wijziging van de regeling. Vervolgens heeft X per 1 januari 2004 de pensioenregeling van werknemer c.s. gewijzigd van een kapitaalverzekering op basis van de salaris/diensttijdsystematiek van een gematigd eindlooppensioen naar een beschikbare premiereregeling. De regeling is volgens werknemer c.s. daardoor veel slechter geworden. Werknemer c.s. hebben niet met de wijziging ingestemd en vorderen thans te verklaren voor recht dat X niet gerechtigd was eenzijdig tot wijziging van de pensioenregeling in 2004 over te gaan en dat zij recht hebben op voortzetting van de pensioentoezegging in de vorm van een kapitaalovereenkomst.

Oordeel

De aanleiding tot wijziging van de pensioenregeling

De kantonrechter is van oordeel dat X in 2004 voldoende aanleiding had tot wijziging van de pensioenregeling over te gaan. Die aanleiding was enerzijds de legitieme wens van X om de verschillende pensioenregelingen van haar bedrijf te harmoniseren, omdat zij in 1994 door Y B.V. (hierna: Y) is overgenomen en pas in 2007 een zelfstandige onderneming is geworden. De pensioenregeling van Y was in 1994 een andere dan die van X. Bovendien was Delta Lloyd en niet Aegon de pensioenuitvoerder van Y voor de pensioenen van het personeel, dat niet

verplicht was deel te nemen in de regeling van een bedrijfstakpensioenfonds. Anderzijds hebben ook wijzigingen in bestaande wet- en regeling ertoe geleid dat X de pensioenregeling van werknemer c.s. niet ongewijzigd kon blijven voortzetten. In dit verband wordt gewezen op de implementatie van de Witteveen-wetgeving, die onder meer tot gevolg heeft dat de totale waarde van de pensioenaanspraak wordt belast, dat werknemersbijdragen niet meer fiscaal aftrekbaar zijn en de werkgeversbijdragen niet meer aftrekbaar zijn van de vennootschapsbelasting.

Was het voorstel redelijk?

Werknemer c.s. voeren aan dat zij een wijziging naar een middelloonregeling of kapitaalverzekering beter hadden gevonden dan de wijziging naar een beschikbarepremiereregeling. De kantonrechter volgt werknemer c.s. hierin niet, omdat het hybride karakter van de pensioenregeling (een kapitaalverzekering met kenmerken van een eindloonregeling) onduidelijkheid kan scheppen over het pensioen dat deelnemers op grond van de oude pensioenregeling mochten verwachten. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat nieuwe pensioenregelingen met een hybride karakter als gevolg van de inwerkingtreding van de Pensioenwet van 1 januari 2007 niet meer kunnen worden gesloten, omdat alle regelingen een van de drie in artikel 10 van de Pensioenwet gedefinieerde karakters moet hebben, te weten: een uitkeringsovereenkomst, kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst. Bovendien zou voortzetting van de oude regeling vanwege de strengere eisen aan de uitvoering (zoals de eis om een prudente rekenrente te hanteren) betekenen dat (1) Aegon ieder jaar nieuwe berekeningen zou moeten maken van het te verzekeren kapitaal en (2) de regeling door premie- en backserviceverplichtingen, bij een dalende rente, duurder en in ieder geval onzekerder zou worden. Verder oordeelt de kantonrechter dat ook de wijziging naar een beschikbarepremiereregeling redelijk is. De pensioenregeling van Y is namelijk reeds vanaf 1 januari 2002 voor nieuwe werknemers een beschikbarepremiereregeling geworden. Daarnaast is de premiereregeling niet iets heel anders dan de oude streefregeling. Beide regelingen geven geen aanspraak op een bepaalde uitkering, maar op een kapitaal waarmee op de pensioendatum een pensioen moet worden aangekocht. Voorts wordt overwogen dat de omstandigheid dat de centrale ondernemingsraad met de wijziging heeft ingestemd ook bijdraagt aan het oordeel dat het voorstel redelijk is.

Moesten werknemer c.s. de wijziging accepteren?

Vanwege het feit dat een pensioenregeling vanwege de lange looptijd te maken kan krijgen met een veelheid van omstandigheden die aanleiding of noodzaak opleveren om de regeling meer of minder ingrijpend te wijzigen, mochten werknemer c.s. er niet op rekenen dat de pensioenregeling nooit zou worden gewijzigd. Daartoe behoren volgens de kantonrechter ook wijzigingen in de structuur van een onderneming, verandering van maatschappelijke opvatting, wijziging van wetgeving en wijziging van beleid, alsmede economische en (rente-)ontwikkelingen (vgl. Asser/Lutjens 7-XI 2016/476). Verder is van belang dat werknemer c.s., ter onderbouwing van de stelling dat zij in de nieuwe pensioenregeling minder pensioen kunnen opbouwen, geen vergelijking hebben gemaakt tussen de opbouw van pensioen vanaf

1 januari 2004 in het geval de oude streefregeling ongewijzigd gecontinueerd had kunnen worden en de opbouw in de nieuwe beschikbarepremieregeling. Ook zijn werknemer c.s. bij het maken van de schadeberekening uitgegaan van andere (onjuiste) uitgangspunten. Zo hebben zij de pensioenaanspraken op basis van eindloon berekend, terwijl de oude pensioenregeling geen eindloonregeling was. Daarnaast hebben werknemer c.s. nagelaten te rekenen met de hoge franchise, de gematigde eindloonsystematiek en met het opgebouwd pensioen bij het bedrijfstakpensioenfonds. Verder wordt van belang geacht dat de schadeberekeningen van werknemer c.s. sterk afwijken van de berekening van een, door de centrale ondernemingsraad van X ingeschakelde, pensioendeskundige en dat uit een rapport is gebleken dat de nieuwe beschikbarepremieregeling geen lager kapitaal oplevert dan de oude regeling. De kantonrechter concludeert dan ook dat van werknemer c.s. in redelijkheid kan worden verlangd de wijziging van de pensioenregeling in 2004 te accepteren.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2080

Zaaknummer: 5316439 UC EXPL 16-12071

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: B.F.M. Evers en C.P.R.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:611 BW en 10 Pensioenwet