

RECHTSPRAAK

werkneemster c.s./Exploitatiemaatschappij FoodforCare B.V.

Voorwaardelijke pensioenregeling (opvolger van de prepensioenregeling) is onderdeel van pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 Pensioenwet en gaat derhalve niet van rechtswege mee over op de verkrijger bij overgang van onderneming. Toepassing artikel 7:664 lid 1 sub b BW.

Feiten

Het Radboud UMC heeft met ingang van 1 september 2015 besloten zijn patiëntenvoeding uit te besteden aan Exploitatiemaatschappij FoodforCare B.V. (hierna: FoodforCare). Deze uitbesteding hebben partijen gekwalificeerd als overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW. In juni 2015 heeft een presentatie plaatsgevonden over pensioen bij het ABP, waarin ook het voorwaardelijk pensioen aan de orde is gekomen. Het voorwaardelijk pensioen is de opvolger van de prepensioenregeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU), die per 1 januari 2016 is komen te vervallen. Het voorwaardelijk pensioen is aan de volgende voorwaarden gebonden: (1) op 31 december 2005 en 1 januari 2006 in dienst zijn bij een werkgever die bij ABP is aangesloten en (2) tot 1 januari 2023 onafgebroken in dienst blijven bij een werkgever die bij het ABP is aangesloten, of tot aan pensionering als deze eerder is. In voornoemde presentatie is het advies aan de orde gekomen dat als de deelnemer ten minste 60 jaar is, deze voor ten minste 10 procent pensioen dient aan te vragen bij het ABP. Zo behoudt de deelnemer het uitzicht op voorwaardelijk pensioen. Twee werkneemsters, in 1972 respectievelijk 1982 in dienst getreden van het Radboud UMC, zijn als gevolg van de overgang van onderneming per 1 september 2015 in dienst van FoodforCare. Door de overgang van onderneming is de deelneming van werkneemsters in de ABP-pensioenregeling geëindigd. Met ingang van 1 oktober 2015 bouwen zij pensioen op bij het Pensioenfonds Horeca en Catering. Werkneemsters vorderen thans een verklaring voor recht dat FoodforCare gehouden is een voorziening te treffen die gelijk is aan de voorziening die zij bij hun oude werkgever hadden, te weten een voorwaardelijk pensioen van € 2.632 respectievelijk € 1.429 per jaar. Zij leggen aan hun vordering ten grondslag dat FoodforCare ten onrechte heeft nagelaten om alsnog een voorwaardelijk pensioen voor hen te regelen dan wel een ander soort compensatie voor het verlies daarvan aan te bieden.

Oordeel

Ingevolge artikel 7:663 BW gaan door de overgang van onderneming de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer, van rechtswege over op de verkrijger. Voor de rechten en plichten uit een pensioenovereenkomst bevat artikel 7:664 BW echter een aantal specifieke uitzonderingen. Door toepassing van een van deze pensioenuitzonderingen is artikel 7:663 BW niet van toepassing. De voorwaardelijke aanspraken van werknemers zijn aanspraken tot inkoop van pensioen over het verleden die zijn gebaseerd op artikel 4 Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 (hierna: Besluit). Op grond van dit Besluit konden aanspraken op pensioen worden toegezegd tot uiterlijk 31 december 2007. De opbouw en de financiering van deze aanspraken konden worden uitgesteld tot uiterlijk 15 jaar nadat de aanspraken waren toegezegd of tot uiterlijk de ingangsdatum van het ouderdomspensioen indien die datum binnen de 15 jaar zou liggen. Zolang deze voorwaardelijke aanspraken niet zijn gefinancierd zijn deze geen pensioen in de zin van de Pensioenwet. Op dergelijke nog niet gefinancierde aanspraken is artikel 55 Pensioenwet, waarin het behoud van pensioenaanspraken is geregeld voor opgebouwd pensioen, derhalve niet van toepassing. De niet gefinancierde voorwaardelijke aanspraken zullen dus (geheel) verloren gaan bij het einde van de deelneming aan een voorwaardelijke pensioenregeling. De conclusie is dat de voorwaardelijke ABP pensioenregeling waarop werknemers hun vordering baseren, geen pensioen is in de zin van artikel 1 van de Pensioenwet. De reden daarvoor is gelegen in het feit dat de financiering van deze voorwaardelijke aanspraken nog niet heeft plaatsgevonden. Dit leidt evenwel niet tot de conclusie dat werknemers FoodforCare op grond van artikel 7:663 BW kunnen aanspreken op het verlies van deze voorwaardelijke aanspraken. De pensioenregeling bij het ABP moet namelijk in zijn geheel worden aangemerkt als een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet. De enkele omstandigheid dat de financiering van deze aanspraak nog niet heeft plaatsgevonden maakt niet dat er geen sprake is van een onderdeel van de pensioenregeling die partijen zijn overeengekomen. Zoals FoodforCare aanvoert, is het voorwaardelijk pensioen onderdeel van de uit de ABP-deelneming voortvloeiende rechten en verplichtingen en betreft het geen separate pensioentoezegging van de zijde van Radboud UMC, en is artikel 7:664 lid 1 BW daarom van toepassing. Er is geen sprake van een separate arbeidsvoorwaarde die ingevolge artikel 7:663 BW overgaat op de verkrijger. Met de overgang is de pensioenregeling van ABP beëindigd en zijn de voorwaardelijke pensioenaanspraken van werknemers komen te vervallen. Partijen zijn het erover eens dat de situatie van artikel 7:664 lid 1 aanhef en sub b BW zich voordoet, omdat FoodforCare verplicht deelneemt in de bedrijfstakpensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca en Catering. Het voorgaande leidt ertoe dat artikel 7:663 BW niet van toepassing is en dat de verklaring voor recht wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-09-2018

Zaaknummer: 6343299 CV EXPL 17-7077 en 6342394 CV EXPL 17-7061