

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Het wegvallen van een pensioenuitvoeringsovereenkomst kan in casu niet leiden tot het oordeel dat werkgeefster is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de pensioenovereenkomst en/of dat sprake is van schending van de eisen van goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is van 1 oktober 1982 tot 20 augustus 2012 in dienst geweest van werkgeefster. Sinds 2012 is werknemer met pensioen. Vanaf 2006 heeft er jaarlijks een indexering van de pensioenuitkering plaatsgevonden. Na 2014 heeft geen indexering meer plaatsgevonden. Werkgeefster heeft de uitvoeringsovereenkomst met de uitvoerder van haar pensioenregeling, ZwitserLeven, beëindigd per 1 januari 2016. ZwitserLeven heeft werknemer vervolgens bij brief van 24 maart 2017 laten weten dat de verwachting is dat toeslagverlening ‘in de komende jaren’ niet zal plaatsvinden. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die is ontstaan en primair werkgeefster te veroordelen tot het aangaan van een nieuwe uitvoeringsovereenkomst. Werknemer heeft aan zijn vordering het volgende ten grondslag gelegd. De pensioenuitkering van werknemer wordt al sinds 2015 niet meer geïndexeerd omdat het depot van waaruit financiering van de indexering moet plaatsvinden leeg is. Dit is het gevolg van de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven door werkgeefster. Door het wegvallen van de kwantumkorting (hoe meer premie er werd betaald des te hoger de korting) is het depot leeg. In de toekomst zal de indexering daardoor nihil zijn. Werknemer is van mening dat werkgeefster dit niet zomaar kan laten gebeuren.

Oordeel

Vooropgesteld wordt dat het werkgeefster vrij stond na het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven een uitvoeringsovereenkomst met een andere pensioenverzekeraar te sluiten voor de actieve deelnemers. Een uitvoeringsovereenkomst is opzegbaar en werkgeefster heeft onweersproken gesteld dat de actieven allemaal akkoord zijn gegaan met of geen bezwaar hebben gemaakt tegen de overstap. De overstap heeft wel tot gevolg gehad dat er geen uitvoeringsovereenkomst meer bestaat tussen werkgeefster en ZwitserLeven, terwijl artikel 23 Pensioenwet (Pw) dwingend voorschrijft dat de werkgever een onderbrengingsplicht heeft. De pensioenovereenkomst van werknemer is echter nog altijd ondergebracht bij ZwitserLeven. De opgebouwde pensioenaanspraken blijven behouden en hij ontvangt zijn pensioenuitkering. De ratio van artikel 23 Pw is dat gewaarborgd wordt dat de

pensioengelden door de werkgever niet voor andere doeleinden dan pensioen kunnen worden aangewend en dat de voor pensioen bestemde gelden niet verloren gaan door bijvoorbeeld een faillissement van de werkgever. Het gaat er dus om dat die risico's worden afgedekt. Dergelijke risico's bestaan voor werknemer niet nu hij geen actieve deelnemer meer is en dus geen pensioen meer opbouwt. Geconcludeerd wordt dan ook dat het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst op zichzelf niet betekent dat werkgeefster de pensioenovereenkomst niet nakomt. Evenmin is sprake van een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 19 Pw. Dat er mogelijk in de toekomst geen indexering zal plaatsvinden vindt haar oorzaak in de voorwaarden die gelden voor indexering en niet in een wijziging van de pensioenovereenkomst. De kantonrechter overweegt verder dat het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst er wellicht voor heeft gezorgd dat het depot van waaruit de indexering werd bekostigd sneller is opgedroogd. Maar dan nog is er volgens de kantonrechter in het onderhavige geval geen sprake van strijdigheid met goed werkgeverschap, zoals door werknemer bepleit. Werknemer had daarvoor meer omstandigheden moeten aanvoeren. Een omstandigheid zou kunnen zijn dat werknemer in een nadeliger positie is komen te verkeren ten opzichte van de actieven die zijn ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder. Niet gebleken is dat daarvan sprake is. Het standpunt van werknemer komt er in feite op neer dat werkgeefster bij de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst had moeten zorgen voor een goede exit-regeling. Dit was echter niet voorzien in de uitvoeringsovereenkomst en het ontbreken ervan is dan ook als zodanig werkgeefster niet te verwijten. Dat zij had kunnen besluiten toch iets te doen voor haar oud-werknemers door bijvoorbeeld een, al of niet eenmalige, storting in het depot en dit blijkbaar heeft nagelaten, levert nog geen strijd op met goed werkgeverschap. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het ontbreken, of het wegvallen, van een uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven in de gegeven omstandigheden niet kan leiden tot het oordeel dat werkgeefster is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de pensioenovereenkomst en/of dat sprake is van schending van de eisen van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW. De vordering van werknemer wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8226

Zaaknummer: 7338394 CV EXPL 18-47952

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. Schuijt-Olde Heuvel

Wetsartikelen: 19 Pw, 23 Pw en 7:611 BW