

RECHTSPRAAK

Goudse Verzekeringen Services B.V/ werknemers

De argumenten van Goudse zijn ontleend aan gegevens die de branche waarin Goudse opereert als geheel betreffen, terwijl Goudse kennelijk goed presteert. Dat er een 'storm' gaat komen, is te vaag en een onderbouwing ontbreekt. De eenzijdige afschaffing van de toeslagen is niet rechtmatig.

Feiten

De werknemers zijn in dienst bij Goudse en waren daarvoor in dienst bij dochters van ING, namelijk diverse Tiel Utrecht vennootschappen (hierna: TU). In 2001 heeft Goudse de aandelen in TU gekocht en in het kader hiervan is een fusieprotocol overeengekomen tussen Goudse, TU en diverse vakverenigingen. Daarin is onder meer een compensatie opgenomen voor TU-werknemers voor het verlies van een winstuitkering (WEP/WING-toeslag). Voorts is de pensioenregeling overgedragen aan het pensioenfonds van Goudse. Verschillen werden gecompenseerd door een extra prepensioenregeling en later door middel van een surplusregeling. Per 1 januari 2015 is voor werknemers van Goudse een nieuwe cao gesloten. Onderdeel daarvan is afschaffing van de Flexibele Aanvullingsregeling (FAR). Goudse heeft onderhandeld over de afbouw van de WEP/WING-toeslag en de surplusregeling, maar de bonden zijn niet bereid geweest een overeenkomst met Goudse aan te gaan. Goudse heeft met haar Ondernemingsraad overlegd over een versobering van de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers, die in algemene zin de noodzaak om te komen tot een versobering heeft onderschreven. Uiteindelijk heeft een zeer aanzienlijke groep (110 van de 154 werknemers) een voorstel van Goudse geaccepteerd. Goudse heeft per 1 januari 2016 de uitbetaling van de toeslagen gestopt, onder gelijktijdige toepassing voor alle TU-werknemers van een afbouw-/overgangsregeling. In de arbeidsovereenkomst van de voormalige TU-medewerkers is geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. Werknemers hebben in eerste aanleg onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat de eenzijdig ingevoerde afschaffing niet rechtmatig is. De kantonrechter heeft de verklaring voor recht toegewezen. Goudse komt in hoger beroep tegen die beslissing.

Oordeel

Goudse heeft de omstandigheden geschetst die haar aanleiding hebben gegeven tot afschaffing van de toeslagen met een afbouw-/overgangsregeling. Goudse heeft aangegeven

dat afschaffing van de toeslagen niet noodzakelijk is voor nu, maar wel voor de middellange termijn. Kostenbesparing is noodzakelijk om concurrerend te blijven en te kunnen blijven investeren en innoveren. Goudse erkent dat de werknemers andere kostenbesparende maatregelen dan de thans aan de orde zijnde afbouw van de toeslagen hebben aanvaard en dus in absolute zin hetzelfde hebben bijgedragen aan de besparingen als hun collega's die hetzelfde werk doen, maar niet voor de toeslagen in aanmerking komen. Het hof concludeert uit het voorgaande dat er geen concrete en acute bedrijfseconomische noodzaak bestaat voor Goudse om te komen tot afschaffing van de toeslagen met een afbouw- en overgangsregeling. De argumenten die zij in dit verband heeft genoemd, zijn ontleend aan gegevens die de branche waarin Goudse opereert als geheel betreffen, terwijl Goudse kennelijk op dit moment goed presteert. Goudse heeft gezegd dat er ontegenzeggelijk een storm gaat komen, maar dat niet bekend is wanneer en hoe groot en wat de consequenties zijn. Het hof is van oordeel dat dergelijke uitlatingen betrekkelijk vaag zijn. Een concrete cijfermatige onderbouwing van de noodzaak om voor de (middel)lange termijn tot afschaffing van de toeslagen over te gaan, ontbreekt. Aan de stelling dat de betrokken medewerkers bij ING tegen dezelfde wijzigingen zouden zijn aangelopen, omdat ook bij ING de pensioenregeling is versoerd en de winstdelingsregelingen zijn afgeschaft of verminderd, komt geen gewicht toe. De overname dateert van 2001 en de toeslagen zijn na overname een vast loonbestanddeel geworden. Hoe hun arbeidsvoorwaarden zich zouden hebben ontwikkeld bij ING is op zichzelf beschouwd zonder belang. Goudse heeft bij haar verweer tegen de vordering van de werknemers het beginsel 'gelijke beloning voor gelijk werk' genoemd. In het licht van het historisch verklaarbare onderscheid in arbeidsvoorwaarden, kan het verschil in beloning niet als 'oneerlijk' dan wel als onredelijk worden aangemerkt. Het door Goudse genoemde argument dat dit verschil 'in toenemende mate tot wrijving leidt' heeft Goudse verder niet toegelicht en overtuigt daarom niet. Al het voorgaande in aanmerking genomen, is het hof van oordeel dat de grieven van Goudse ongegrond zijn.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2681

Zaaknummer: 200.236.996/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en I. Zaal

Advocaten: N. Bakker en J.R. Berculo

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:611 BW en 7:613 BW