

RECHTSPRAAK

werkneemster/Fair Play Centers B.V.

Kantonrechter oordeelt dat Fair Play een zwaarwichtig belang heeft bij eenzijdige wijziging pensioenlastverdeling, temeer nu de GOR met die wijziging heeft ingestemd, aan werkneemster een overgangsregeling is gegund en aan haar een eenmalige compensatie van € 100 bruto is toegekend.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Fair Play Centers B.V. (hierna: Fair Play) in de functie van medewerker amusementscenter. Op de arbeidsovereenkomst is het Janshen Hahnrahts Arbeidsreglement (hierna: JAR) van toepassing verklaard. In het JAR is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. Fair Play heeft op enig moment – met instemming van de groepsondernemingsraad (hierna: de GOR) – de in het arbeidsreglement opgenomen wijze waarop de pensioenpremie over de werknemer en Fair Play wordt verdeeld gewijzigd, in die zin dat met ingang van 1 januari 2014 de premie niet langer geheel voor rekening komt van Fair Play, maar voor een deel ook voor rekening van de werknemers. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Aan de werknemers van Fair Play is in 2014 een eenmalige compensatie toegekend van € 100 bruto. Werkneemster heeft te kennen gegeven de wijziging niet te accepteren. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of Fair Play eenzijdig mocht overgaan tot wijziging van genoemde arbeidsvoorwaarde.

Oordeel

Nu een eenzijdig wijzigingsbeding is overeengekomen, dient te worden beoordeeld of Fair Play bij de wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werkneemster daarvoor, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid, dient te wijken. Fair Play heeft als voornaamste grond om tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde over te gaan aangevoerd dat haar bedrijfsresultaten door verschillende oorzaken dusdanig verslechterden, dat zonder maatregelen de continuïteit van de onderneming in gevaar zou komen. Ter adstructie van deze stelling heeft zij onder meer gewezen op het feit dat de winst in 2013, nadat in 2011 een reorganisatie was doorgevoerd, met 86% is gedaald en dat in dat jaar de omzet met ruim € 9.000.000 is gedaald. Ter zitting heeft Fair Play aangevoerd dat de omzet in 2014 verder gedaald is met circa € 2.300.000 en dat het bedrijfsresultaat enkel als

gevolg van de kostenbesparende maatregelen min of meer gelijk is gebleven ten opzichte van 2013. Fair Play heeft daar nog aan toegevoegd dat de toekomstprognoses minder positief zijn dan werkneemster doet voorkomen. Dat de online gokmarkt in de toekomst tot betere bedrijfsresultaten zal leiden is nog ongewis, aldus Fair Play. De kantonrechter vindt de financiële perspectieven die Fair Play er destijds toe gebracht hebben de pensioenregeling te veranderen zoals zij gedaan heeft, een zo zwaarwichtig belang dat het belang van werkneemster daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moest wijken. Werkneemster heeft weliswaar aangevoerd dat zij weinig inzicht heeft in de stukken waarop de financiële cijfers gebaseerd zijn en erop gewezen dat er kennelijk, in ieder geval in 2013, nog winst gemaakt werd, maar deze argumenten overtuigen de kantonrechter niet. Fair Play heeft voldoende onderbouwd dat de resultaten structureel verslechteren en dat het nemen van maatregelen daardoor onontkoombaar geworden is, temeer nu niet valt in te zien dat structurele betere resultaten in de toekomst voor de hand liggen. De kantonrechter weegt mee dat de GOR met het besluit van Fair Play heeft ingestemd. Dit is een indicatie dat een zwaarwichtig belang aanwezig is. Dat een aantal individuele werknemers het met dit besluit niet eens is kan daaraan niet afdoen. De kantonrechter komt, mede in aanmerking genomen dat veruit de meeste medewerkers geen bezwaar hebben gemaakt tegen de gewijzigde arbeidsvoorwaarde, tot de slotsom dat Fair Play de premielastverdeling eenzijdig heeft mogen wijzigen, temeer nu aan werkneemster een overgangsregeling is gegund en aan haar een eenmalige compensatie is toegekend.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-12-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:7913

Zaaknummer: 3367222 / 14-10121

Rechters: P.M. Knaapen

Advocaten: H.J.M. Smelt en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:613 BW