

RECHTSPRAAK

Een pensioenovereenkomst creëert een rechtsbetrekking van eigen aard die afhankelijk van de arbeidsovereenkomst voortduurt. Werkgever is na einde dienstverband gehouden dezelfde premies te blijven voldoen als gedurende het dienstverband.

Feiten

Werknemer is van 1984 tot 1 mei 2017 in dienst geweest bij Tata Steel IJmuiden B.V (hierna: Tata Steel). Op 7 oktober 2011 is werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt geraakt en sinds 3 juni 2014 is werknemer volledig arbeidsongeschikt. Werknemer ontvangt daarom per 6 april 2016 een WIA-uitkering van 100 %. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Tata Steel van toepassing (hierna: de cao). Vanaf september 2016 hebben partijen (vergeefs) onderhandeld over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt en Tata Steel heeft het UWV om een ontslagvergunning verzocht en deze heeft Tata Steel op 4 oktober 2016 ontvangen. Tata Steel heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2017. Op grond van de cao heeft een arbeidsongeschikte werknemer na ontslag recht op de transitievergoeding indien deze hoger is dan de aanvullende uitkering. Daarvan was bij werknemer sprake. Bij brief van 19 oktober 2016 heeft Tata Steel aan werknemer geschreven dat het dienstverband wordt beëindigd en dat werknemer kan kiezen uit twee verschillende transitievergoedingen: een met en een zonder voortzetting pensioenopbouw. Werknemer diende op het keuzeformulier een keuze aan te kruisen, hetgeen hij op 21 oktober 2016 ook heeft gedaan. Daarbij heeft werknemer gekozen voor de transitievergoeding met voortzetting pensioenopbouw. Deze ondertekening heeft ertoe geleid dat Tata Steel de totale aan de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (hierna: het pensioenfonds) verschuldigde premie van € 44.105,60 heeft verrekend met de transitievergoeding van € 58.911,10 bruto. Het resterende bedrag van € 14.805,50 bruto heeft Tata Steel aan werknemer uitgekeerd. Bij brief van 27 december 2017 heeft werknemer Tata Steel verzocht de pensioenpremies te corrigeren in lijn met de cao. In deze zaak speelt tussen partijen de vraag of overeenstemming is bereikt over het keuzeformulier en of dit formulier op grond van dwaling vernietigd dient te worden. Daarnaast is het pensioenreglement tussen werknemer en Tata Steel in geschil.

*Oordeel**Het keuzeformulier*

Anders dan werknemer heeft gesteld oordeelt de kantonrechter dat uit geen enkele omstandigheid is gebleken dat de wil van werknemer op het moment van ondertekenen van het keuzeformulier niet overeenstemde met zijn verklaring. Evenmin heeft werknemer feiten

of omstandigheden gesteld die moeten leiden tot de vaststelling dat Tata Staal ten onrechte heeft vertrouwd op de verklaring van werknemer. Daarom oordeelt de kantonrechter dat tussen werknemer en Tata Steel een overeenkomst tot stand is gekomen zoals vermeld op het keuzeformulier. Het beroep van werknemer op dwaling slaagt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Tata Steel werknemer onjuist en onvolledig voorgelicht en hem op het verkeerde been gezet door werknemer in deze brief voor te houden dat hij voor wat betreft de voortzetting van zijn pensioen en de premieverdeling bij het einde van de arbeidsovereenkomst slechts kon kiezen uit de twee in de brief genoemde opties en die opties voorts (bovendien) te kwalificeren als 'de twee meest gunstige opties'. Werknemer heeft uit de brief van Tata Steel begrepen dat hij alleen deelnemer in het pensioenfonds kon blijven als hij zelf de gehele premie zou voldoen door verrekening ineens met de transitievergoeding. Gelet op de aard van de rechtsverhouding en de omstandigheid dat Tata Steel werknemer niet heeft geadviseerd zich van deskundige bijstand te voorzien, kan werknemer onwetendheid niet worden verweten.

Premieverdeling

Voorts overweegt de kantonrechter dat ten aanzien van de premieverdeling in de cao die ten tijde van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Tata Steel van toepassing was, niks is geregeld. Niet is gesteld of gebleken dat tussen partijen een andere schriftelijke overeenkomst bestaat met betrekking tot de verdeling van de premie dan dat wat in het keuzeformulier is vastgelegd. Het keuzeformulier wordt echter vernietigd, zodat werknemer niet op grond van dit formulier gehouden is de volledige premie te betalen. Gelet op de omstandigheid dat de pensioenovereenkomst een rechtsbetrekking creëert tussen werkgever en werknemer van eigen aard die voortduurt onafhankelijk van het bestaan van de arbeidsovereenkomst, is werknemer ook na het einde van de arbeidsovereenkomst 30% van de premie verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:10837

Zaaknummer: 7567905 CV EXPL 19-2469

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.H.M. Verbeemen en E.F. Seunke

Wetsartikelen: