

## RECHTSPRAAK

***Wijziging pensioenovereenkomst van middelloon naar beschikbare premieregeling. Geen pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever mocht de pensioenovereenkomst eenzijdig wijzigen.****Feiten*

Werknemers zijn in dienst bij Unirobe Meeus Groep (hierna: UMG). Met werknemers heeft UMG een pensioenovereenkomst gesloten. Met ingang van 1 juli 2018 heeft Aon de activiteiten van UMG overgenomen en zijn werknemers in dienst gekomen van Aon. In de pensioenovereenkomst tussen partijen heeft dit geen veranderingen gebracht en is Aon in de plaats getreden van UMG. Met ingang van 1 januari 2021 heeft Aon de pensioenovereenkomst gewijzigd van een middelloonregeling naar een beschikbare premieregeling (de bestaande pensioenregeling bij Aon). Werknemers zijn van mening dat zij hier nooit mee hebben ingestemd. Zij zijn van mening dat zij hierdoor zijn benadeeld. Werknemers vorderen onder andere een verklaring voor recht dat tussen partijen geen pensioenovereenkomst is ontstaan.

*Oordeel*

De UMG-pensioenregeling is per 1 januari 2017 overgegaan in de Aegon-pensioenregeling. Partijen zijn verdeeld over wat er destijds over deze overgang is afgesproken. Het wijzigen van een pensioenovereenkomst van onbepaalde naar bepaalde tijd is een ingrijpende wijziging, met name ook omdat er volgens Aon na afloop van de bepaalde tijd in het geheel geen pensioenovereenkomst tussen Aon en werknemers meer bestaat. Van UMG mocht op basis van goed werkgeverschap worden verwacht, ook als juist zou zijn dat (sommige) werknemers vanuit hun werk bij UMG vertrouwd waren met het onderwerp van pensioenadvies, dat zij duidelijk aan werknemers zou hebben gecommuniceerd dat het niet reageren op de brief ertoe zou leiden dat zij werden geacht akkoord te zijn gegaan met een wijziging van hun pensioenovereenkomst van een overeenkomst voor onbepaalde naar een overeenkomst voor bepaalde tijd. UMG heeft dat echter niet gedaan. Nu niet kan worden gezegd dat UMG aan werknemers een pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd heeft aangeboden en dat werknemers dit aanbod hebben aanvaard, is van een pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd geen sprake. Dat er geen pensioenovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen, betekent ook dat Aon niet gevolgd wordt in haar standpunt dat de pensioenovereenkomst tussen Aon en eisers per 1 januari 2021 is geëindigd. In beginsel loopt de pensioenovereenkomst van werknemers met de middelloonregeling na 1 januari 2021 dus gewoon door. Niet is gebleken dat werknemers stilzwijgend hebben ingestemd met een wijziging in de pensioenovereenkomst. De kantonrechter is verder van oordeel dat Aon per 1 januari 2021 de pensioensregeling eenzijdig mocht wijzigen in een beschikbare

premieregeling. Aon heeft daarbij een zodanig zwaarwichtig belang dat de belangen van werknemers daarvoor moeten wijzigen. Aon heeft namelijk een financieel en organisatorisch belang bij de wijziging. Bovendien heeft de ondernemingsraad ingestemd met de wijziging. Het belang van werknemers bestaat eruit dat zij hun pensioenvoorziening behouden. Dat is ook het geval na de wijziging, want zij behouden een pensioenregeling. Voor het geval er een benadeling is door de wijziging van de pensioenregeling van middelloon naar beschikbare premie, is Aon met de ondernemingsraad een compensatieregeling overeengekomen voor de werknemers die door de wijziging benadeeld zouden worden.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:10864

**Zaaknummer:** 9829225 \ CV EXPL 22-12515

**Rechters:** P. Joele

**Advocaten:** R.A. Moonen, P.M. Klinckhamers, J.W. de Bruin en S.E.C. Zandvoort-Faneyte

**Wetsartikelen:** 19 Pensioenwet, 7:664 BW en 7:613 BW