
Juridisch up to Date

2012-0105 - Juridisch up to Date 2012-16 d.d. 13-09-2012

Rubriek: Sociaal recht

Wijziging pensioenregeling postactieven: Hof Amsterdam 12 juni 2012

Inleiding

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde met een aantal bijzondere eigenschappen. Zo gaat het om een arbeidsvoorwaarde die relevant is voor met name de periode na het dienstverband (uitgesteld loon) die bovendien extern moet worden ondergebracht. In de Pensioenwet heet de afspraak tussen werkgever en werknemer betreffende pensioen de pensioenovereenkomst (voor de Pensioenwet van 2006 spraken we van 'pensioentoezegging'). In de meeste gevallen wordt de pensioenovereenkomst op collectieve wijze overeengekomen en vaak in een cao.

In het systeem van de wet is de pensioenovereenkomst het startpunt van een tweetal verplichtingen. Zo dient de werkgever een uitvoeringsovereenkomst te sluiten met een pensioenuitvoerder (meestal een pensioenfonds) ter uitvoering van de pensioenovereenkomst. De pensioenuitvoerder dient vervolgens een pensioenreglement op te stellen waarin de verhouding tussen pensioenuitvoerder en deelnemer wordt vastgelegd. Dat pensioenreglement dient in overeenstemming te zijn met de pensioenovereenkomst. De drie genoemde overeenkomsten levert een driehoek van rechtsverhoudingen op.

Een complicerende factor is dat wanneer werknemers met pensioen gaan, of het dienstverband voortijdig eindigt, hun status van werknemer/deelnemer verandert in gewezen deelnemer of gepensioneerde. De vraag doet zich dan voor of en op welke wijze de pensioenregeling kan worden gewijzigd als het gaat om dergelijke gewezen deelnemers en gepensioneerden (ook wel postactieven genoemd).

Wijziging

Ten aanzien van het wijzigen van de pensioenovereenkomst schrijft de Pensioenwet (art. 19) dat de werkgever de pensioenovereenkomst alleen eenzijdig kan wijzigen indien de bevoegdheid daartoe schriftelijk in de pensioenovereenkomst is opgenomen en er tevens sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dit artikel is geënt op art. 7:613 BW dat een soortgelijke bepaling kent voor de wijziging van een arbeidsovereenkomst. De Pensioenwet bepaalt niets over de wijziging van het pensioenreglement (behalve de randvoorwaarde dat deze in overeenstemming moet zijn met de pensioenovereenkomst, art. 35 lid 1 Pensioenwet). Men zal daarvoor de statuten van het pensioenfonds moeten raadplegen. De wijziging van de uitvoeringsovereenkomst wordt 'slechts' beheerst door het algemene verbintenissenrecht van boek 6 BW (en 3 BW) (aan deze kant van de driehoek zal in het kader van dit artikel geen aandacht worden besteed).

Arrest Gerechtshof Amsterdam

Nog net voor de zomerluwte werd in het kader van de wijziging van een pensioenregeling van postactieven een belangrijk arrest gewezen door het Gerechtshof Amsterdam in een geschil tussen enerzijds de Vereniging van Gepensioneerden van de Delta Lloyd Groep en anderzijds Delta Lloyd (als werkgever) en het Pensioenfonds Delta Lloyd (RAR 2012/123, LJN: BW8050). In het kort een schets van de feiten. In de standaardarbeidsovereenkomst van Delta Lloyd wordt de cao geïncorporeerd. Daarnaast kent Delta Lloyd een personeelshandboek waarin het pensioenreglement en de statuten van het pensioenfonds zijn opgenomen. Dit personeelshandboek bevat tevens een eenzijdig wijzigingsbeding. In de arbeidsovereenkomst is dit personeelshandboek van toepassing verklaard en is tevens gewezen op het eenzijdig wijzigingsbeding dat daarin is opgenomen. De statuten van het pensioenfonds kennen een wijzigingsbepaling die het mogelijk maakt na advies van Deelnemersraad (voor 2006 na instemming door de Ondernemingsraad en de directie) het pensioenreglement te wijzigen.

Met ingang van 1 januari 1999 werd het pensioenreglement zodanig gewijzigd dat voor de werknemers die op of na 1 augustus 2000 in dienst zouden treden een voorwaardelijke indexeringsregeling zou gaan gelden (deze was voorheen onvoorwaardelijk van aard). In 2006 werd besloten de indexeringsbepalingen te harmoniseren en met ingang van 1 januari 2011 voor iedereen voorwaardelijk te maken. Dus ook voor hen die vóór 1 augustus 2000 in dienst waren getreden.

De belangrijkste vraag die het hof moest beantwoorden was of het besluit in 2006 om de indexatie voorwaardelijk te maken rechtsgeldig is. Het hof beantwoordt deze vraag bevestigend. Het hof overweegt dat de Pensioen- en spaarfondsenwet (PSW) bepaalde dat in de statuten en reglementen van

een pensioenfonds bepalingen moesten worden opgenomen betreffende de wijziging van de statuten en reglementen. Op de voet hiervan was het bestuur van het Pensioenfonds op dat moment krachtens artikel 22 van de statuten bevoegd - na het inwinnen van advies van de deelnemersraad - tot wijziging van het pensioenreglement (waaronder de indexatiebepaling). De enige beperking is dat een wijziging niet kon leiden tot vermindering van pensioenaanspraken over achterliggende dienstjaren (waarvan geen sprake was).

De Vereniging van gepensioneerden stelde dat een eenmaal gemaakte afspraak alleen zou kunnen worden gewijzigd indien beide partijen het met die wijziging eens zijn zouden zijn. Deze grief wees het hof af. Het hof hanteert daarbij de volgende redenering: (1) de pensioenregeling is altijd onderdeel geweest van de arbeidsovereenkomst en de cao, (2) die cao was altijd geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst, (3) Delta Lloyd kende een personeelshandboek waarin het pensioenreglement en de statuten van het Pensioenfonds waren opgenomen en dat tevens een eenzijdig wijzigingsbeding kende en (4) de inhoud van dit personeelshandboek in de arbeidsovereenkomst van toepassing was verklaard, waarbij tevens werd gewezen op het eenzijdig wijzigingsbeding dat daarin was opgenomen. Met andere woorden, de statuten van het pensioenfonds maakten uitdrukkelijk deel uit van de afspraken omtrent de pensioenregeling als gevolg waarvan ook gepensioneerden gebonden zijn aan conform de statuten genomen besluiten tot wijziging van het pensioenreglement. Het hof overweegt tevens dat geen sprake is van een uitgewerkte rechtsverhouding wanneer het dienstverband eindigt. Daarvan is in de visie van het hof pas sprake als geen pensioenbetalingen meer verschuldigd zijn. Bovendien oordeelt het hof dat art. 7:613 BW niet van toepassing is omdat deze bepaling niet ziet op besluiten van een pensioenfonds maar op besluiten van een werkgever, en de desbetreffende bevoegdheid niet enkel kan worden beschouwd als een door de werkgever aan het Pensioenfonds overgedragen bevoegdheid die het fonds niet meer of andere rechten verschafft dan de werkgever had. Aan het slot overweegt het hof nog dat voor zover de stelling van de vereniging van gepensioneerden juist is dat de wijziging niet zou zijn medegedeeld, dit niets afdoet aan de rechtsgeldigheid van het genomen besluit. Dit omdat de statuten van het pensioenfonds dit niet vereisen. Met name hierover hebben enkele schrijvers in de pers (zie het Financieel Dagblad 5 juli 2012) hun verbazing geuit. Onterecht overigens omdat dat oordeel naar het mij voorkomt in ieder geval juist is. Dat het niet (of niet duidelijk) communiceren geen schoonheidsprijs verdient staat buiten kijf.

Commentaar

Met het arrest van 12 juni 2012 zal de discussie over de wijziging van pensioenregelingen van postactieven niet zijn geëindigd. Zo zal ongetwijfeld cassatieberoep zijn ingesteld. Het kan daardoor nog jaren duren alvorens dit geschil definitief is beslecht. Bovendien zullen velen de vraag stellen of de uitkomst van deze procedure is door te trekken naar een geschil dat beantwoord moet worden onder het gesternte van de Pensioenwet. Daarvan is mijns inziens wel sprake omdat er in de driehoek van rechtsverhoudingen met de inwerkingtreding van de Pensioenwet niets is veranderd maar slechts verduidelijkt is. Het arrest van 12 juni 2012 levert in ieder geval wijze lessen op voor werkgevers die zoveel mogelijk willen voorkomen dat een pensioenregeling gestold in de tijd onaantastbaar wordt. De belangrijkste les is om in de pensioenovereenkomst op te nemen dat de pensioenregeling gewijzigd kan worden en daarbij expliciet te verwijzen naar de wijzigingsbevoegdheid in de statuten zoals die ten tijde van het sluiten van de pensioenovereenkomst geldt of in de toekomst heeft te gelden. Daarbij is aanbevelenswaardig om dit zo min mogelijk 'getrapt' te doen, dus niet via verwijzingen naar andere stukken zoals een personeelshandboek maar rechtstreeks in de arbeidsovereenkomst of de cao. Dit alles neemt overigens niet weg dat voor wijzigingen goede redenen moeten zijn, en dat postactieven een meer dan ceremoniële rol moeten hebben in het pensioenfonds.

Auteur(s): mr. M.W. Minnaard, Houthoff Buruma, Amsterdam