

Nieuwsbericht januari 2020

Datum: 30 januari 2020
Van: Swalef pensioenjuristen en academie

Onderwerp: Rechtspraak: welbewuste instemming noodzakelijk

Inleiding

Het eenzijdig wijzigen van een pensioenovereenkomst door de werkgever. Kan dit in de praktijk zomaar worden toegepast? Wij bespreken deze kwestie naar aanleiding van een interessant arrest. De les luidde hierin opnieuw dat er bij wijzigingen in de pensioenovereenkomst altijd sprake moet zijn van welbewuste instemming.

Oorsprong

Het criterium van de welbewuste instemming vloeit voort uit het zogenaamde CZ-arrest van 12 februari 2010. Uit deze uitspraak blijkt dat de werkgever bij het nadelig wijzigen van een arbeidsvoorwaarde slechts de instemming van een werknemer mag aannemen indien er voldaan is aan twee punten.

Het eerste punt is dat er duidelijkheid moet zijn verschaft over de inhoud van die wijziging. Het tweede punt is dat er op grond van verklaringen en/of gedragingen van de werknemer mag worden aangenomen dat deze werknemer welbewust met de wijziging heeft ingestemd.¹

Rechtspraak

In de onderhavige zaak van 8 oktober 2019 was het de vraag of de appellante, partner van een overleden werknemer, recht heeft op nabestaandenpensioen. In de zaak had er een wijziging in het pensioenreglement plaats gevonden. Deze wijziging betrof twee zeer belangrijke verslechtingen, namelijk een pensioenopbouw volgens een middelloonregeling in plaats van een eindloonregeling en een nabestaandenpensioen op risicobasis in plaats van op opbouwbasis.² Het Hof ging er daarom vanuit dat vanwege deze belangrijke nadelige wijzigingen er sprake had moeten zijn van welbewuste instemming.

Welbewuste instemming impliceert volgens het Hof, in overeenstemming met de CZ-uitspraak, dat het de overleden echtgenoot van appellante in ieder geval duidelijk had moeten zijn dat hij de mogelijkheid had om al dan niet in te stemmen. Het betoog van geïntimeerde dat de inmiddels overleden werknemer nooit heeft geprotesteerd wordt daarom dan ook verworpen.

De werkgever voldeed niet aan alle criteria uit het CZ-arrest. De werkgever had er niet op mogen vertrouwen dat de werknemer instemde met de nadelige wijziging van de pensioenregeling. Immers was het niet duidelijk dat de werknemer zich ervan bewust was dat zijn instemming nodig was. Deze bewustheid kan ook niet worden afgeleid uit de correspondentie van de werknemer met de pensioenverzekeraar. Tevens is deze benodigde instemming niet aangevoerd op de voorlichtingsavond, in de memo's of op de helpdesk.

¹ HR, ECLI:NL:HR:2010:BK3570.

² Hof 's Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3663.

De werkgever had daarentegen voldoende informatie verschaft over de nieuwe regeling door de werkgever. Echter had de werkgever niet inzichtelijk gemaakt dat de wijziging in het pensioenreglement per saldo voor de overleden werknemer meer nadeel dan voordeel opleverde. Het gaat erom dat in deze zaak de werkgever, de inmiddels overleden werknemer toentertijd om instemming had moeten vragen of dat anderszins duidelijk moest worden gemaakt dat de wijzigingen zijn instemming behoeften en dat de inmiddels overleden werknemer de wijzigingen dus ook had kunnen weigeren.³

De slotsom luidt dat de partner van de overleden werknemer aanspraak kan maken op een partnerpensioen op basis van de oude regeling. De werkgever werd veroordeeld om een aanvullend bedrag aan de pensioenverzekeraar te voldoen voor de inkoop van dit extra partnerpensioen.

In de praktijk

Een werkgever doet er dus verstandig aan iedere betrokken werknemer duidelijk te informeren over de inhoud van de wijziging en de werknemer schriftelijk zijn instemming met de wijziging te laten geven, indien de werkgever dus voor een wijziging van een arbeidsvoorwaarde in negatieve zin staat. Het feit dat de ondernemingsraad heeft ingestemd maakt dit niet anders. Het is belangrijk dat de werknemer, en dus ook zijn nabestaanden, zich bewust zijn van de gevolgen van de wijziging. De conclusie van ook weer dit arrest luidt immers dat die welbewuste instemming van groot belang is. De werknemer moet de mogelijkheid krijgen om al dan niet in te stemmen met de voorgestelde wijziging.

Disclaimer

Swalef streeft er naar de informatie correct en actueel te houden.

Aan de informatie die is verstrekt kunnen echter geen rechten worden ontleend.

Swalef aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud en de informatie.

³ Hof 's Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3663.