

OR en de individuele deelnemer

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht bij collectieve rechtstreeks verzekerde pensioenregelingen, behalve wanneer de pensioenregeling bij CAO tot stand komt. Maar de individuele werknemer heeft ook instemmingsrecht op basis van zijn arbeidsovereenkomst. Wat als de ondernemingsraad heeft ingestemd met door de werkgever voorgestelde wijzigingen? Moet de werknemer dan automatisch ook akkoord gaan?

Hoofdregeel

De pensioentoezegging moet worden uitgevoerd zoals die is afgesproken tussen werkgever en werknemer. De contractsvrijheid laat toe dat er tussen partijen wordt afgesproken dat de werkgever de bevoegdheid heeft de overeenkomst eenzijdig te wijzigen. Is in de pensioenregeling zo'n eenzijdig wijzigingsvoorbehoud opgenomen, dan kan de werkgever zich hier alleen op beroepen in gevallen van een ingrijpende wijziging van omstandigheden of zwaarwegende belangen. Kan dit niet worden aangetoond, dan is in principe de instemming van iedere werknemer afzonderlijk vereist. Een werkgever mag de pensioenregeling niet eenzijdig wijzigen, ook al heeft de ondernemingsraad ermee ingestemd; de instemming van de ondernemingsraad staat dus niet gelijk aan de individuele instemming van de werknemer. De met instemming van de ondernemingsraad gewijzigde pensioenregeling is wel van kracht voor alle nieuwe werknemers. Overigens is uit jurisprudentie duidelijk geworden, dat voor de vraag of het redelijk is dat de werknemer toestemming weigert, het van belang is of de ondernemingsraad instemming heeft verleend. Een wijziging waar de ondernemingsraad mee heeft ingestemd, kan niet zo maar door een werknemer worden afgewezen.

Vermindering of beëindiging van de premiebetaling

De werkgever kan zich bij het doen of wijzigen van de pensioentoezegging het recht voorbehouden zijn bijdrage aan de regeling te verminderen of te beëindigen (artikel 12 PW). Voorwaarde hiervoor is dat er sprake moet zijn van een ingrijpende wijziging van de omstandigheden. Het artikel geldt zowel voor de pensioentoezegging die is ondergebracht bij een pensioenfonds (Opf of Bpf) als voor de rechtstreeks verzekerde regeling. De werkgever kan alleen van het voorbehoud gebruik maken als het is opgenomen in de pensioenovereenkomst en de startbrief (pensioenregeling) en de arbeidsovereenkomst.

Artikel 12 doelt speciaal op gevallen waarin de werkgever alleen zijn bijdrage wijzigt aan de regeling, maar waarbij de inhoud van de regeling verder ongewijzigd blijft. De werkgever moet de wijziging direct melden aan zowel de uitvoerder van de regeling (het pensioenfonds of de verzekeraar) als aan de deelnemers.

Ruimer wijzigingsvoorbehoud

Naast de mogelijkheid tot vermindering of beëindiging van de premiebetaling, kan door de werkgever in het reglement ook een ruimer wijzigingsvoorbehoud worden omschreven. Dit maakt het mogelijk de regeling eenzijdig in zijn algemeenheid, dus ook inhoudelijk, te wijzigen. Wil de werkgever op het ruimere wijzigingsvoorbehoud een beroep kunnen doen, dan dient er sprake te zijn van zwaarwegende belangen. Dit volgt uit artikel 613 boek 7 Burgerlijk Wetboek. Het is de werkgever die het zwaarwegend belang moet aantonen.

Of hiervan sprake is, zal sneller aangenomen worden als de ondernemingsraad heeft ingestemd

met de wijziging of als de wijziging voortvloeit uit het overleg tussen sociale partners. De werkgever die op dit voorbehoud een (eventueel door de rechter aangegeven) terecht beroep doet, heeft dan niet de instemming van de individuele werknemers nodig voor het wijzigen van de regeling.

Ingrijpende wijziging van omstandigheden; zwaarwegende belangen

In welke situaties kan er sprake zijn van voldoende ingrijpende wijziging van omstandigheden of voldoende zwaarwegende belangen om de pensioenregeling eenzijdig te kunnen wijzigen zonder instemming van de werknemers? Een aantal voorbeelden:

- financieel onvermogen van de werkgever;
- wijziging van de pensioen- of sociale verzekeringswetgeving;
- fusie of overname van de onderneming;
- verplichte deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds;
- wijzigingen in de fiscale regelgeving met gevolgen voor pensioenregelingen;
- het moeten voldoen aan het beginsel van gelijke behandeling m/v;
- overige dwingend voorgeschreven pensioenwetgeving.

In de laatste drie genoemde gevallen is het zo dat de werkgever om te voldoen aan de regelgeving op pensioenterrein, de regeling uitsluitend op die punten mag wijzigen die nog niet in overeenstemming zijn met de nieuwe regels. Een aanpassing aan het beginsel van gelijke behandeling mag bijvoorbeeld niet ook de invoering van een werknemersbijdrage inhouden, behalve als de werkgever zich dat recht heeft voorbehouden. Dit laatste kan het geval zijn als het reglement een bepaling bevat waaruit voortvloeit dat de werkgeversbijdrage een bepaalde hoogte niet zal overstijgen.

Wat als de werknemer niet instemt?

Wat gebeurt er in de praktijk als de werknemer niet instemt met de wijziging van de regeling? In principe zou de betreffende werknemer dan deelnemer moeten blijven in de oude regeling. De werkgever kan echter via de rechter proberen aan te tonen dat het onthouden van instemming niet redelijk is. Als de werkgever samen met de ondernemingsraad een goed overwogen traject heeft doorlopen zal de werknemer die niet instemt zeer goede argumenten moeten hebben om niet in te stemmen met de nieuwe pensioenregeling.

Heeft u een pensioenadviseur nodig, bel dan met ORpensioen (070 - 304 29 00) en vraag naar Hans Kennis of Henry van Eck of mail naar info@montae.nl.