

Pensioenrecht Updates - Nummer 8, 2018

Nummer 8, 2018

Redactie: Prof. mr. drs. M. Heemskerk.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2018:7137](#) 07-08-2018

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2018:2123](#) 26-06-2018

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:3780](#) 13-08-2018

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:3869](#) 13-08-2018

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2018:3995](#) 08-08-2018

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2018:4070](#) 01-08-2018

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2018:3315](#) 26-07-2018

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2018:2881](#) 17-07-2018

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2018:5058](#) 11-07-2018

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2018:2381](#) 26-07-2018

Antillen

[Gerecht in eerste aanleg van Curaçao, ECLI:NL:OGAAC:2018:215](#) 09-07-2018

RECHTSPRAAK

Eiser daagt werkgever en pensioenfonds bij rechtbank op grond van onrechtmatige daad. De rechtbank verwijst de zaak naar de kantonrechter. Die is bevoegd kennis te nemen van zaken betreffende vorderingen waaraan een onrechtmatige daad ten grondslag ligt indien deze voortvloeien uit een pensioenreglement.

De vorderingen van eiseres in de hoofdzaak betreffen het door de werkgever aan de ex-echtgenoot van eiseres toegezegde nabestaandenpensioen. Werkgever vordert dat de rechtbank de zaak verwijst naar de kamer voor kantonzaken omdat het vorderingen uit hoofde van het pensioenreglement betreft. Vorderingen van eiseres hebben een onbepaalde waarde en aan die vorderingen ligt onrechtmatig handelen ten grondslag. De rechtbank is van oordeel dat de zinssnede ‘vorderingen uit hoofde van’ van artikel 216 Pensioenwet ruimer uitgelegd moet worden dan dat de vordering is gebaseerd op nakoming van een pensioenovereenkomst, een uitvoeringsovereenkomst, een uitvoeringsreglement of een pensioenreglement. Onder de reikwijdte van het artikel kunnen alle geschillen vallen die voortvloeien uit dergelijke pensioenregelingen, waaronder vordering waaraan een onrechtmatige daad ten grondslag ligt. De rechtbank verwijst de zaak naar de sector kanton.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 08-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2018:3995

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Overgang onderneming aan gemeente. Geen verplichting tot compensatie voor vervallen nabestaandenpensioen op grond van 7:662, eerste lid, aanhef en onder b van het BW.

Appellante was werkzaam bij [X]. De activiteiten van [X] werden overgedragen aan de gemeente Nijmegen. Bij besluit weigerde het college compensatie toe te kennen wegens het vervallen van verzekeringen inzake nabestaandenpensioen. Dat is de inzet van dit geding. De Raad is van oordeel dat het college op grond van artikel 3, vierde lid, onder a van Richtlijn 2001/23/EG, en artikel 7:664, eerste lid, aanhef en onder b, van het BW niet verplicht was een compensatie wegens (een verslechtering van) het nabestaandenpensioen toe te kennen, aangezien de gemeente Nijmegen verplicht deelnemer is in de bedrijfstakpensioenregeling van het ABP. De Raad ziet geen aanleiding om naar analogie van de Leidraad Privatisering, zoals die geldt bij de gemeente Nijmegen daarvan af te wijken. De Leidraad Privatisering is niet van toepassing, nu sprake is van deprivatisering. Het door appellante aangevoerde nadeel betreft een onderdeel van een normale pensioenregeling voor ambtenaren.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 26-07-2018

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2018:2381

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

ABP maakt geen verboden leeftijdsonderscheid door toepassing van de leeftijdsgrens van 62 jaar in het pensioenreglement voor pensioenopbouw voor gewezen werknemers met een ontslag- of werkloosheidsuitkering. Uitspraak wijkt af van oordeel CRM.

Het reglement Flexibel pensioen en uittreden (FPU) is door het ABP en het VUT-fonds per 1 januari 2006 gewijzigd. Tevens is een overgangsregeling getroffen. Voor hen die voor 1 januari 1950 zijn geboren (56-plussers) blijft het uitzicht op de oude regeling in belangrijke mate behouden. Voor hen die na 1949 geboren zijn, almede de 56-plussers die na 1996 in dienst zijn getreden, geldt een nieuwe regeling met versterkte pensioenopbouw. Gedurende de periode van 1997 tot en met 2005 bevatte het pensioenreglement bepalingen waarbij de 56-plussers tot de leeftijd van 62 jaar recht hadden op (gedeeltelijke) voortgezette pensioenopbouw indien en voor zolang zij recht hadden op een ontslag- of werkloosheidsuitkering.

Het college voor de Rechten van de Mens heeft in een beslissing van 25 maart 2016, 2016-25, geoordeeld dat het ABP met toepassing van de leeftijdsgrens van 62 jaar voor degenen met een ontslaguitkering verboden onderscheid op grond van leeftijd heeft gemaakt. Anders dan het College oordeelt het Hof Amsterdam dat het ABP geen verboden leeftijdsonderscheid heeft gemaakt omdat er sprake is van een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Volgens het hof is er slechts sprake van een groep van na 1949 geboren onvrijwillig werkloze werknemers, die recht hebben op een ontslag- of werkloosheidsuitkering, met voortgezette pensioenopbouw zolang zij recht hebben op een ontslag- of werkloosheidsuitkering of korter als zij eerder 62 worden. Alle werknemers die voor 1 januari 2006 FPU opbouwden, konden gebruik maken van de mogelijkheid om dat opgebouwde FPU basispensioen op 62 jaar te laten ingaan. Dat geldt voor de vrijwillig en onvrijwillig gewezen werknemers die na 1949 zijn geboren, zij het dat die groep gewezen werknemers geen recht meer heeft op aanvulling van het FPU basispensioen met VUT, maar de mogelijkheid heeft haar opgebouwde ouderdomspensioen vervroegd te laten ingaan.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:2123

Zaaknummer: 200.226.901/1

Rechters: G.C. Boot, J.W. Rutgers en A.C.M. Kuypers

Advocaten: E. Lutjens, J.A. van de Hoef en P. de Casparis

Wetsartikelen: WGBL

RECHTSPRAAK

De werkgeversbijdrage in de pensioenpremie dient niet te worden meegenomen bij de berekening van de vergoeding ten aanzien van de niet genoten vakantie-uren.

De arbeidsovereenkomst van geïntimeerde is beëindigd. De vakantie-uren zijn uitbetaald op basis van het brutobasisuurloon plus vakantiebijslag en de dertiende maand. Eiser heeft in eerste aanleg gesteld dat werkgever in de uitbetaling van de vakantie-uren ten onrechte de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie niet heeft meegenomen. De kantonrechter overwoog dat hoewel de werkgeverspremie geen loon in de letterlijke betekenis is, deze een bepaalde waarde heeft en daarom ook een onderdeel is van het ruime loonbegrip dat bepalend is voor de waarde van niet-opgenomen vakantiedagen. Het hof komt tot een ander oordeel. Het hof acht niet aangetoond dat het werkgeversdeel van de pensioenpremie in intrinsiek verband staat met het al dan niet verrichten van werkzaamheden door geïntimeerde. Deze premie staat meer in verband met het bestaan van de arbeidsovereenkomst als zodanig en dient daarom niet te worden meegenomen in de berekening van het vakantieloon.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-08-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:7137

Zaaknummer: 200.213.039/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.F. Boele en H. de Hek

Advocaten: D. Lacevic en R.M. Dammers

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:639 BW, 7:641 BW en 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Eiseres is een voldoende zelfstandig optredende organisatorische eenheid zoals dat naar objectieve maatstaven uitgelegd kan worden. Daardoor valt zij onder de werkingssfeer van het verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds.

B.V. vordert een verklaring voor recht dat zij niet onder verplichtstelling valt van het bedrijfstakpensioenfonds voor ondernemingen die zich in hoofdzaak bezighouden met de groothandel in bouwmaterialen. In het handelsregister wordt eiseres omschreven als een 'groothandel gespecialiseerd in overige bouwmaterialen'. Eiseres voert aan dat zij niet kwalificeert als een voldoende zelfstandig optredende organisatorische eenheid en dat zij niet het oogmerk heeft materieel voordeel voor zichzelf te behalen. Zij is in grote mate afhankelijk van haar moederonderneming. Volgens de kantonrechter heeft deze afhankelijkheid betrekking op interne verhoudingen. Naar buiten toe treedt eiseres op als zelfstandig rechtspersoon. Eiseres valt onder het begrip van een voldoende zelfstandig optredende organisatorische eenheid zoals dat naar objectieve maatstaven uitgelegd kan worden. Een andere uitleg zou betekenen dat eiseres door middel van interne afspraken met haar moederonderneming onder deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds uit zou kunnen komen, hetgeen een onaannemelijk rechtsgevolg is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:5058

Zaaknummer: 6661854 CV EXPL 18-753

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: G.R. Derksen en M. de Wijs

Wetsartikelen: 7:428 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Geen schadevergoeding voor afwezigheid pensioen. Werknemer heeft afstandsverklaring getekend.

Eiser stelt dat werkgever ten onrechte ten behoeve van hem geen pensioenpremie heeft afgedragen dan wel aan hem een bedrag ter beschikking heeft gesteld voor een eigen pensioenregeling. Eiser maakt aanspraak op een bedrag in het kader van een hem toekomende pensioenvoorziening. De rechtbank wijst de vordering af. Eiser heeft namelijk een Afstandsovereenkomst Pensioen ondertekend. Daarmee heeft hij duidelijk en ondubbelzinnig verklaard afstand te doen van enige pensioenaanspraak.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:2881

Zaaknummer: 6593782 \ CV EXPL 18-291

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.A. Dooijeweerd en Y.K. Kunze

RECHTSPRAAK

Ambtenaar claimt schade doordat hij verkeerde informatie van de gemeente heeft ontvangen over de hoogte van zijn netto Keuze Pensioen per maand. Verzoeker voelde zich genoodzaakt van Duitsland te verhuizen naar Nederland gelet op het lagere bedrag aan Keuze Pensioen. De rechtbank oordeelt dat de gemeente niet onrechtmatig heeft gehandeld. Verhuizing is persoonlijke beslissing, waarbij het aan verzoeker was om informatie in te winnen.

Op 27 augustus 2013 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin is afgesproken dat verzoeker met ingang van 1 januari 2016 eervol ontslag op eigen verzoek zal worden verleend en hij vanaf die datum gebruik zal maken van het ABP Keuze Pensioen. Eiser woonde in Duitsland toen de overeenkomst werd gesloten. Bij de vaststellingsovereenkomst zijn berekeningen gevoegd, onder meer van het nettomaandinkomen uit Keuze Pensioen (€ 1725,96 in de periode 1 januari 2016 tot 4 oktober 2020). Op de berekeningen is vermeld dat deze slechts een indicatie geven en dat daaraan geen rechten ontleend kunnen worden. In augustus 2015 heeft verzoeker zijn woning in Duitsland verkocht en is hij verhuisd naar Nederland. Bij ABP-bericht van 26 oktober 2015 is aan verzoeker het ABP Keuze Pensioen toegekend. Het nettomaandbedrag is berekend op € 1.803,66. Bij ABP-bericht van 18 november 2015 heeft verzoeker een gewijzigde toekenning en berekening van zijn Keuze Pensioen ontvangen. Het netto Keuze Pensioen per maand is berekend op € 2.615,08. Bij e-mail van 22 december 2015 heeft de afdeling personeelszaken aan verzoeker meegedeeld dat hij ervan kan uitgaan dat de berekening van het ABP van 26 oktober 2015 correct is. Verder is in de e-mail meegedeeld dat verweerder het dossier hiermee als zijnde afgehandeld beschouwt en dat het verzoeker vrij staat nader onderzoek in te stellen. Verzoeker stelt dat hij schade heeft geleden doordat hij verkeerde informatie heeft ontvangen over de hoogte van zijn netto Keuze Pensioen per maand. De schade bestaat uit de verhuiskosten en de lagere verkoopprijs waarmee verzoeker genoegen heeft genomen bij de verkoop van zijn woning. De rechtbank oordeelt dat de gemeente niet onrechtmatig heeft gehandeld. De beslissing van verzoeker om te verhuizen vanuit Duitsland naar Nederland is een persoonlijke beslissing geweest, waarbij het aan verzoeker was alle daarvoor noodzakelijke informatie in te winnen

bij verlenende instanties als het ABP en bij de heffingsambtena(a)r(en). Niet geoordeeld kan worden dat op verweerder de verplichting rustte om deze informatie voor verzoeker te vergaren en vervolgens aan hem te verstrekken. Daarenboven blijkt uit de stukken niet dat verzoeker, toen hij bij verweerder informeerde welke hoogte van het Keuze Pensioen de juiste was, aan verweerder kenbaar heeft gemaakt dat deze informatie voor hem noodzakelijk was voor de beslissing om vanuit Duitsland naar Nederland te verhuizen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2018:3315

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Geschil tussen werkgever Accon en verzekeraar ASR over financiële gevolgen na beëindiging uitvoeringsovereenkomst. Verzoek werkgever tot opheffing gesepareerd beleggingsdepot. Verzekeraar mocht daaraan op grond van uitvoeringsovereenkomst voorwaarden stellen en beëindigingsvergoeding vragen.

Accon en ASR hebben een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Na beëindiging van die uitvoeringsovereenkomst verzoekt Accon ASR mee te werken aan opheffing van het gesepareerd beleggingsdepot. ASR stelt daaraan voorwaarden, o.a. een beëindigingsvergoeding. Kern van dit geding is dat Accon vordert dat ASR medewerking moet verlenen aan opheffing van het gesepareerd beleggingsdepot zonder voorwaarden en beëindigingsvergoeding. Accon vordert eveneens dat ASR het weerstandsvermogen en het saldo van het toeslagfonds uitkeert aan Accon. De kantonrechter overweegt dat de uitvoeringsovereenkomst de mogelijkheden bepaalt die na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst bestaan. De pensioenaanspraken zijn premievrij achtergebleven bij ASR. De daarvoor getroffen regeling is van toepassing. ASR mag Accon daaraan houden en voorwaarden stellen, waaronder een beëindigingsvergoeding. Er is geen aanleiding om op grond van redelijkheid en billijkheid daarvan af te wijken. De vorderingen van Accon worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:4070

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Geschil over hoogte bezoldiging topfunctionaris zoals bedoeld in de Wet Normering Topinkomens. Kantonrechter bepaalt dat de overgangspremie VPL niet tot de bezoldiging van een topfunctionaris behoort.

Verzoekster 2 is directeur-bestuurder van verzoekster 1 en kwalificeert als zodanig als topfunctionaris voor de WNT. De kern van het geschil is of de overgangspremie VPL die verzoekster 1 afdraagt, gerekend moet worden tot de bezoldiging van verzoekster 2. Die bezoldiging in het kader van de WNT is gemaximeerd. De kantonrechter bepaalt dat de overgangspremie VPL niet tot de bezoldiging behoort en overweegt daartoe als volgt. In de Uitvoeringsregeling is opgenomen dat het werkgeversdeel voor pensioenregelingen behoort tot de bezoldiging. Uit de toelichting bij de Uitvoeringsregeling blijkt dat hierbij ook de overgangspremie VPL dient te worden meegeteld. Uit de memorie van toelichting van de WNT leidt de kantonrechter echter af dat de wetgever (in ieder geval voor topfunctionarissen in dienst van de overheid) niet heeft bedoeld de overgangspremie VPL in alle gevallen deel uit te laten maken van de bezoldiging. De verwijzing naar het overgangsrecht van de FPU in de memorie van toelichting duidt erop dat bij de vaststelling van de hoogte van de bezoldiging alleen rekening gehouden moet worden met de overgangspremie VPL bij die werknemers die vallen onder het overgangsrecht van de FPU. In het geval van topfunctionarissen die niet onder de overgangsregeling vallen, dient de overgangspremie VPL derhalve dus niet bij de berekening van de bezoldiging te worden meegenomen. Nu topfunctionarissen die niet onder het FPU overgangsrecht vallen en geen voordeel behalen uit de afdracht van overgangspremie VPL, ontvangen deze topfunctionarissen niet meer dan de norm wanneer de overgangspremie VPL niet met de bezoldiging wordt verrekend. De topfunctionaris valt niet onder het overgangsrecht van de FPU dus voor hem behoort de overgangspremie VPL niet tot de bezoldiging.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3869

Zaaknummer: 6885445 / MC FORM 18-3614

Wetsartikelen: 1.1 WNT, 1.9 WNT en 2.1 WNT

RECHTSPRAAK

Beeïndiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de AOW-leeftijd maar volór pensioenleeftijd bedrijfspensioen niet in strijd met verboden onderscheid naar leeftijd.

Eisers dienstverband is conform de CAO beeïndigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Eiser wenst in dienst te blijven tot de pensioengerechtigde leeftijd van 67 jaar. Eiser verzoekt om een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een smartengeldvergoeding, alsmede een schadevergoeding.

Eiser voert aan dat werkgever een verboden onderscheid naar leeftijd heeft gemaakt door drie andere werknemers wel en hem niet door te laten werken na het bereiken van de AOW-leeftijd onder de mededeling dat werkgever ‘verjonging’ van het team wenselijk acht. De rechter oordeelt dat dit geen verboden onderscheid naar leeftijd is, nu het begrip verjonging in de strekking hetzelfde is als doorstroming. Doorstroming is een passend en noodzakelijk middel om de werkloosheid te bestrijden en is dus niet in strijd met het discriminatieverbod. Er zou wel sprake kunnen zijn van een verboden onderscheid naar leeftijd in het geval werkgever praktisch alle ex-werknemers na het ‘AOW-ontslag’ een nieuwe arbeidsovereenkomst placht aan te bieden. Daarvan is geen sprake. De rechter wijst het verzoek af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:3780

Zaaknummer: 6979138 AE VERZ 18-59

Rechters: P. Krepel

Advocaten: G.J. Knotter en H.J. Bronsgeest

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 onderdeel b BW, 2.1 cao voor het Verzekeringsbedrijf en 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG

RECHTSPRAAK

Schadevergoeding wegens te veel ingehouden pensioenpremie. Geen verjaring.

Werkgever heeft van 1998 tot medio 2016 te veel pensioenpremie ingehouden. Door middel van twee nabetalings heeft werkgever voor de desbetreffende werknemers (eisers) hiervoor over de periode van 2006 tot en met 2016 gecompenseerd. Ter discussie staat of werkgever ook gehouden is hen te compenseren voor de resterende jaren. Primair vorderen eisers nakoming en subsidiair vorderen zij schadevergoeding hetzij wegens wanprestatie, hetzij wegens ongerechtvaardigde verrijking. De rechtbank oordeelt dat de vordering tot nakoming is verjaard. Nu de werknemers pas in 2016 op de hoogte raakten van de schade, is de verjaringstermijn pas in 2016 gaan lopen en is de vordering niet verjaard. De zaak wordt aangehouden zodat eisers hun schade kunnen onderbouwen.

Instantie: Gerecht in eerste aanleg van Curaçao

Datum uitspraak: 09-07-2018

ECLI: ECLI:NL:OGEAC:2018:215

Zaaknummer: