

Pensioenrecht Updates - Nummer 10, 2019

Nummer 10, 2019

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2019:839](#) 07-10-2019

Gelijktrekken pensioenleeftijd vrouwen en mannen naar 65 waarbij waarde pensioen vrouwen met terugwerkende kracht wordt verlaagd is discriminatie

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3961](#) 29-10-2019

Werkgever is op grond van uitleg pensioenprotocol premies verschuldigd aan prepensioenfondsen

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3822](#) 17-10-2019

Werkgever moet transitievergoeding betalen, premievrije voortzetting in cao is geen gelijkwaardige voorziening

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:8464](#) 15-10-2019

Rijwielhandel valt onder werkingssfeer PMT. Beroep op verjaring faalt, opzettelijk verborgen houden premieschuld

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3663](#) 08-10-2019

Recht op nabestaandenpensioen omdat overleden deelnemer niet welbewust had ingestemd met wijziging naar risicobasis

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:3661](#) 08-10-2019

Werkgever is niet verplicht tot loonindexatie na einde arbeidsovereenkomst

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:8265](#) 08-10-2019

Kennelijk onredelijk ontslag oudere werknemer: geen schadevergoeding tot aan pensioendatum

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2455](#) 24-09-2019

Niet aanpassen rekenrente streefregeling is tekortkoming werkgever

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:7382](#) 10-09-2019

Stichting die zich bezighoudt met beeldende vorming valt niet onder werkingssfeer Zorg en Welzijn

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2019:2829](#) 16-07-2019

Verrekening van tot 1991 opgebouwd pensioen na scheiding

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2010:BN2395](#) 08-06-2010

Keuringsverbod arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt niet vier jaar na indiensttreding

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3959](#) 18-10-2019

Werknemer met slapend dienstverband vordert met succes transitievergoeding voor pensioenontslag

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:4223](#) 14-10-2019

Arbidsongeschikte werkneemster vlak voor pensioendatum met slapend dienstverband heeft recht op transitievergoeding

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7617](#) 08-10-2019

IBM is aansprakelijk voor pensioenschade na juridische fusie met andere pensioenregeling

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:4639](#) 04-10-2019

Pensioenfonds is niet verplicht kandidaat-bestuurder met positief advies voor te leggen aan DNB

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:7646](#) 27-09-2019

Werkgever moet slapend dienstverband stopzetten en transitievergoeding betalen

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7250](#) 27-09-2019

Werknemer met slapend dienstverband hoeft niet vlak voor pensioen ontslagen te worden

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:8738](#) 26-09-2019

Pensioenopzegging werkgever na AOW-datum na stilzwijgende voortzetting rechtsgeldig ondanks pensioenontslagbeding

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8226](#) 20-09-2019

Gepensioneerde heeft na opzegging uitvoeringsovereenkomst geen recht op schadevergoeding wegens uitblijvende indexatie

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:6780](#) 16-09-2019

Geen arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling met terugwerkende kracht wegens te late melding door arbeidsongeschikte aan pensioenfonds

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8148](#) 27-08-2019

DNB mag verzoek APF voor ontheffing minimaal vereist eigen vermogen afwijzen

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2019:3713](#) 09-07-2019

Werkgever kan niet verplicht worden tot beëindigen slapend dienstverband

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8138](#) 12-06-2019

DNB mocht boetes opleggen aan pensioenfonds en voorzitter voor overtreding verbod nevenactiviteiten door pensioenfonds

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8140 12-06-2019

Het voor aanzienlijke bedragen met andere middelen dan de premiegelden beleggen levert een overtreding van artikel 116 van de Pensioenwet op. Boetes voor twee bestuurders van het pensioenfonds

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8139 12-06-2019

DNB mocht boetes opleggen aan vermogensbeheerder en bestuurder daarvan voor overtreding verbod nevenactiviteiten door pensioenfonds

Uitspraken zonder ECLI

College voor de Rechten van de Mens 26-04-2019

Pensioenfonds discrimineert niet naar handicap/chronische ziekte door aanvulling IVA-uitkering na drie jaar te stoppen en niet te stoppen bij WGA-uitkering

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkgever is op grond van uitleg pensioenprotocol premies verschuldigd aan prepensioenfonds

Geschil over premieplicht vroegpensioenregeling beroepsvervoer voorafgaand aan periode verplichtstelling. Na terugverwijzing door Hoge Raad oordeelt het hof dat de werkgever premieplichtig is. De betaalde premies waren uitsluitend of hoofdzakelijk bestemd voor werknemers van werkgevers die over die periode premies hebben betaald. Werkgever was aangesloten bij werkgeversvereniging die het protocol had gesloten.

Werkgever was tot en met 2004 aangesloten bij werkgeversorganisatie Transport en Logistiek Nederland (TLN). TLN was partij bij het op 29 september 2000 gesloten Protocol Onderhandelingsakkoord. Daarin zijn afspraken gemaakt tussen werkgevers en werknemers over de invoering per 1 januari 2002 van een vroegpensioenregeling ter vervanging van de VUT-regeling. Artikel 1 van het Protocol houdt onder meer in dat de kosten van de vroegpensioenregeling en de overgangsmaatregelen worden gefinancierd door middel van een bedrijfstakheffing, te betalen door de werkgevers over de loonsom van alle werknemers van 16 tot 65 jaar die werkzaam zijn in de bedrijfstak. Het prepensioen wordt uitgevoerd door een prepensioenfonds beroepsvervoer over de weg. Met ingang van 20 februari 2003 is deelneming in het prepensioenfonds verplichtgesteld op grond van de Wet Bpf 2000. Inzet van het geschil is of de werkgever op grond van het Protocol premieplichtig is van 1 januari 2002 tot 20 februari 2003. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat moest worden vastgesteld voor welke werknemers de premies waren bestemd en de zaak terugverwezen. Prepensioenfonds noch werkgever was partij bij het Protocol. Daarom past het hof de objectieve uitlegnorm toe. Het hof oordeelt dat de tijdens de periode 1 januari 2002 tot februari 2003 betaalde premies uitsluitend of hoofdzakelijk zijn bestemd voor werknemers van werkgevers die over die periode premies hebben betaald. Dat is geen onaanvaardbare last voor de werkgever die bij de totstandkoming van het protocol door TLN werd vertegenwoordigd. Het prepensioenfonds neemt terecht het standpunt in dat werkgever de premies is verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3961

Zaaknummer: 200.211.831_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.W. Rutten

Advocaten: B.J. van den Berg en E. Lutjens

Wetsartikelen: 2 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer met slapend dienstverband vordert met succes transitievergoeding voor pensioenontslag

Langdurig arbeidsongeschikte werknemer heeft slapend dienstverband. Zijn vordering tot betaling van een transitievergoeding voor de AOW-leeftijd wordt in kort geding toegewezen. Werkgever heeft geen gerechtvaardigd financieel belang.

Docent in dienst van ROC raakt arbeidsongeschikt en ontvangt vanaf 26 november 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering. Vanaf 27 februari 2017 ontvangt hij een IVA-uitkering. In september 2018 en daarna is gesproken en gecorrespondeerd over betaling van een transitievergoeding. Ondanks de Wet compensatie transitievergoeding (WCT) wil ROC die niet betalen. Op 23 november 2019 bereikt werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd. Hij vordert in kort geding betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter is, mede gelet op de bedoeling van de WCT, voorshands van oordeel dat het ROC gehouden is mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van de transitievergoeding. De vordering van de werknemer wordt als voorlopige voorziening toegewezen. ROC dient het bedrag te storten op de derdenrekening van de gemachtigde in verband met de mogelijkheid dat de Hoge Raad de conclusie van A-G De Bock niet volgt waardoor geen transitievergoeding zou zijn verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3959

Zaaknummer: 8078932 \ CV EXPL 19-3444

Rechters: K.J. Haarhuis

Advocaten: J. van der Vinne en M.F. Groen

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet transitievergoeding betalen, premievrije voortzetting in cao is geen gelijkwaardige voorziening

Na ontslag vordert arbeidsongeschikte werkneemster de transitievergoeding. Werkgever beroept zich op gelijkwaardige voorziening in cao waardoor geen vergoeding zou zijn verschuldigd. Het hof oordeelt dat werkgever moet bewijzen dat de voorziening gelijkwaardig is. Daarvan is geen sprake. Werkneemster zou 93 jaar moeten worden of bij overlijden van haar partner 103.

Bank zegt arbeidsovereenkomst met arbeidsongeschikte werkneemster op tegen 1 augustus 2018. In de cao is opgenomen dat bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst de aanvullingen en de pensioenopbouw zoals genoemd in de pensioenovereenkomst vanaf het derde ziektejaar dienen te worden gezien als gelijkwaardige voorzieningen voor de transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:637b BW. Het gaat daarbij om twee voorzieningen: een aanvulling op een WIA-uitkering (waarvoor appellante gelet op de voorwaarden niet in aanmerking komt) en een premievrije voortzetting van de pensioenopbouw. Werkneemster verzoekt om betaling van de transitievergoeding. Het gaat om de vraag of de in de cao opgenomen voorziening tot premievrije voortzetting van de pensioenopbouw, moet worden aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 BW. De stelplicht dat sprake is van een gelijkwaardige voorziening, rust op werkgever. De rekenkundige benadering waar het hof in deze zaak in navolging van partijen van uitgaat, leidt niet tot het oordeel dat kan worden uitgegaan van de door verweerster voorgestane gelijkwaardigheid. Bij het door de bank genoemde bedrag aan transitievergoeding van € 28.898,10 zou appellante ruim 26 jaar vanaf haar pensioendatum moeten leven om een voorziening te behalen die rekenkundig gelijkwaardig is aan de cao-voorziening. Dan zou zij dus de leeftijd van 93 jaar moeten bereiken. Het hof is van oordeel dat dat geen reëel uitgangspunt is. Het hof acht het niet juist om het partnerpensioen op te tellen bij het ouderdompensioen. In het onverhoopte geval dat appellante dit jaar zou komen te overlijden, zou haar partner 103 jaar oud moeten worden om een vergelijkbare voorziening te bereiken. Het hof oordeelt dat er geen gelijkwaardige voorziening is en veroordeelt de bank tot

betaling van een transitievergoeding van € 28.898,10.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3822

Zaaknummer: 200.259.186_01

Rechters: J.F.M. Pols, M. van Ham en M. Breur

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:673b BW

RECHTSPRAAK

Rijwielhandel valt onder werkingssfeer PMT. Beroep op verjaring faalt, opzettelijk verborgen houden premieschuld

Geschil over de vraag of rijwielhandel valt onder werkingssfeer PMT. Hof legt uit hoe aantal arbeidsuren van personeel betrokken bij werkzaamheden moet worden berekend. Hof oordeelt dat werkgever onder werkingssfeer valt. Beroep op verjaring door werkgever slaagt niet. Werkgever heeft premieschuld opzettelijk verborgen gehouden door geen informatie te verstrekken. Werkgever mag tegenbewijs leveren.

Geschil over de vraag of rijwielhandel Pointer valt onder werkingssfeer Metaal en Techniek en zo ja, vanaf welk moment. Het hof legt de werkingssfeer uit conform het Unis-arrest van de Hoge Raad. Eerst dient te worden nagegaan welke werknemers betrokken zijn bij die werkzaamheden. Vervolgens moet worden nagegaan hoeveel arbeidsuren de werkgever in totaal met deze werknemers is overeengekomen, ongeacht dus of deze werknemers gedurende al hun arbeidsuren bij deze werkzaamheden zijn betrokken. Daarna dient een vergelijking te worden gemaakt met het totale aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf. De Bedrijfstakregelingen zijn van toepassing als het aantal overeengekomen arbeidsuren van de eerstgenoemde groep groter is dan die van de laatstgenoemde groep. Het hof acht bewezen dat Pointer Holding vanaf 1 januari 2002 moet worden aangemerkt als werkgever in de Metaal en Techniek. Het hof wijst erop dat bedrijfstakpensioenfondsen pas aanspraak kunnen maken op premieverplichtingen indien zij bekend zijn met de wederpartij. Het hof acht het ook weinig gelukkig dat in dergelijke zaken van bedrijfstakpensioenfondsen de tekst van reglementen bepalend zou zijn voor de vraag wanneer de verjaring gaat lopen (opeisbaarheid na premienota), zoals het hof eerder besliste (ECLI:NL:GHARL:2017:3886). Werkgever komt geen beroep toe op verjaring omdat hij opzettelijk de schuld of opeisbaarheid verborgen hield voor het bedrijfstakpensioenfonds (art. 3:321 BW). De vorderingen van het bedrijfstakpensioenfonds zijn niet verjaard. Het hof is van oordeel dat op Pointer c.s. een verzwaarde stelplicht rustte ten aanzien van haar betwisting dat zij vóór 2002 niet onder de

werkingsfeer viel. Daaraan heeft zij niet voldaan. De fondsen zijn er voorshands in geslaagd te bewijzen dat Pointer Holding ook vanaf haar oprichting in 1991 tot 2002 is aan te merken als 'werkgever in de Metaal en Techniek'. Het hof zal Pointer c.s. toelaten tot het aangeboden tegenbewijs.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8464

Zaaknummer: 200.233.552/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en P.G. Vestering

Advocaten: P. Habermehl en M.J.H. Halsema

Wetsartikelen: 3:308 BW en Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werkneemster vlak voor pensioendatum met slapend dienstverband heeft recht op transitievergoeding

Arbeidsongeschikte werkneemster heeft een slapend dienstverband. In kort geding vordert zij dat de werkgever opzegt en een transitievergoeding betaalt op grond van goed werkgeverschap. Rechter ziet spoedeisend belang omdat arbeidsovereenkomst bijna eindigt wegens pensioenleeftijd. Werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap en moet transitievergoeding betalen.

Maatschappelijk werkster in dienst van stichting raakt in 2016 ziek en daarna gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Ze ontvangt vanaf 28 mei 2018 een WIA-uitkering en een WW-uitkering. Eind juli 2018 heeft ze onder verwijzing naar de Wet compensatieregeling transitievergoeding werkgever verzocht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en een transitievergoeding te betalen. De werkgever gaat daar niet op in. Werkneemster start een kort geding. De kantonrechter acht het spoedeisend belang voldoende gegeven met de omstandigheid dat eiseres op 20 november 2019 pensioengerechtigd wordt en dat zij bij het van rechtswege eindigen van het dienstverband geen recht (meer) heeft op een transitievergoeding terwijl zij die wel heeft als werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt. De rechter oordeelt dat er enerzijds sprake is van een slapend dienstverband met geen enkel zicht op hervatting van werkzaamheden door eiseres en dat er anderzijds geen sprake is van gerechtvaardigde belangen van werkgever om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het is dan ook waarschijnlijk dat een bodemrechter zal oordelen dat werkgever, in het licht van de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever met de Wet compensatie transitievergoeding, in strijd handelt met zijn plicht als goed werkgever door niet tot opzegging van de arbeidsovereenkomst over te gaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:4223

Zaaknummer: 7995050 \ VV EXPL 19-58

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: J.C. Wesselo en G.N. Paanakker

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Recht op nabestaandenpensioen omdat overleden deelnemer niet welbewust had ingestemd met wijziging naar risicobasis

Werkgever wijzigt pensioenregeling van deelnemer. Daarbij wijzigt partnerpensioen van opbouwbasis naar risicobasis. Deelnemer heeft daartegen niet geprotesteerd. Na overlijden van de deelnemer claimt zijn partner nabestaandenpensioen. Het hof oordeelt dat de overleden echtgenoot niet welbewust heeft ingestemd. Weliswaar is hij geïnformeerd over de wijziging en zijn er informatiebijeenkomsten gehouden. Niet aangevoerd is dat hij moest instemmen of bezwaar kon maken. Vordering tot schadevergoeding is niet verjaard.

Partner van overleden ex-echtgenoot vordert nabestaandenpensioen. Het geschil gaat over de vraag of de wijziging van nabestaandenpensioen op opbouwbasis naar risicobasis rechtsgeldig was. Werkgever heeft de pensioenregeling van deelnemer gewijzigd. De deelnemer heeft daartegen niet geprotesteerd. Na overlijden van de deelnemer claimt zijn partner nabestaandenpensioen. Het hof oordeelt dat de overleden echtgenoot niet welbewust heeft ingestemd. Weliswaar is hij geïnformeerd over de wijziging en zijn er informatiebijeenkomsten gehouden. Niet aangevoerd is dat hij moest instemmen of bezwaar kon maken. Vordering tot schadevergoeding is niet verjaard. De schade is pas ontstaan en bekend geworden na het overlijden van de ex-echtgenoot.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3663

Zaaknummer: 200.225.660_01

Rechters: M. van Ham, R.J.M. Cremers en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Advocaten: S.M.E. van Dijsseldonk en E. Lutjens

RECHTSPRAAK

Kennelijk onredelijk ontslag oudere werknemer: geen schadevergoeding tot aan pensioendatum

Ontslag van oudere werknemer is volgens hof kennelijk onredelijk. Het hof wijst vordering van schadevergoeding tot aan pensioendatum af. Twijfelachtig of werknemer in dienst was gebleven tot aan pensioenleeftijd. Zijn gedrag heeft bijgedragen aan het ontslag.

Werkgever SVB zegt de arbeidsovereenkomst met oudere werknemer op. Als reden voor ontslag verwijst hij naar beoordelingen van 2010 t/m 2013 en gespreksverslagen met de leidinggevende over het functioneren van werknemer: productie, tijdigheid en verbeterplannen. Er was verder een verlofincident en een integriteitsincident. Het hof concludeert dat het functioneren niet ver onder de maat was. Het ontslag is kennelijk onredelijk. Werknemer maakt aanspraak op schadevergoeding die bestaat uit gederfde inkomsten tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Het hof ziet geen reden voor schadevergoeding tot aan de pensioendatum. Het is zeer de vraag of werknemer had doorgewerkt tot de pensioengerechtigde leeftijd. Hij heeft bijgedragen aan zijn ontslag door geen gebruik te maken van het aanbod om zijn functioneren te verbeteren, geen hulp te zoeken en verbeteringsplannen niet na te komen. Het hof kent een vergoeding toe van € 45.000 bruto. Dat komt neer op een jaarsalaris naar boven afgerond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8265

Zaaknummer: 200.177.811/01

Rechters: D.H. de Witte, H. de Hek en R.E. Weening

Advocaten: H.G.M. van Zutphen en G.C. Kruijswijk

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW

RECHTSPRAAK

IBM is aansprakelijk voor pensioenschade na juridische fusie met andere pensioenregeling

IBM is na een juridische fusie met werknemster een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. Daarbij is de pensioenovereenkomst gewijzigd. Werknemster claimt dat zij bij het aangaan van de nieuwe arbeidsovereenkomst gedwaald heeft en dat IBM onrechtmatig heeft gehandeld door haar onjuist te informeren dat bij de juridische fusie haar oude pensioenovereenkomst met IBM BCS had moeten worden toegepast. De kantonrechter oordeelt dat IBM duidelijk had moeten maken dat de bestaande pensioenvoorwaarden zouden blijven gelden bij het niet aanvaarden van de nieuwe arbeidsovereenkomst. Het keuzerecht om bij overgang van onderneming de eigen pensioenregeling aan te bieden geldt niet bij juridische fusie. De dwalingsvordering is verjaard, de schadevergoedingsvordering niet. Werknemster mag bij akte een schadeberekening indienen.

Eiseres kwam door overgang van onderneming in dienst van PWC. Die aandelen zijn verkocht aan IBM. Eiseres werkte voor IBM BCS. Ze heeft de door IBM op 20 mei 2003 gestuurde aanstellingsbrief ondertekend. Daardoor is ze op gewijzigde arbeidsvoorwaarden in dienst getreden. In juli 2003 fuseerde IBM BCS met IBM. Op 1 maart 2014 is eiseres gepensioneerd. Kern van het geschil is de vraag of IBM de eigen pensioenovereenkomst mocht aanbieden bij een juridische fusie tussen IBM en IBM BCS. De kantonrechter oordeelt dat bij een juridische fusie de arbeidsvoorwaarden van IBM BCS behouden blijven, inclusief de arbeidsvoorwaarde pensioen. De uitzondering om de eigen pensioenovereenkomst bij IBM aan te bieden, zoals bij overgang van onderneming, geldt niet. De vordering van deelneemster op grond van dwaling is verjaard. IBM had naast de vergelijking van de pensioenvoorwaarden, die relevant was voor het nemen van de beslissing om wel of niet een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan, duidelijk genoeg moeten maken dat de bestaande pensioenvoorwaarden zouden blijven

gelden bij het niet aanvaarden van de nieuwe overeenkomst. IBM heeft daarbij onzorgvuldig gehandeld en is tekortgeschoten in haar verplichtingen. De rechter verwijst de zaak naar de rol zodat eiseres bij akte een schadeberekening kan indienen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7617

Zaaknummer: 6468875 CV EXPL 17-26514

Rechters: R.H.C. van Harmelen

Advocaten: A.C. van der Bent en B.S. Hagemann

Wetsartikelen: 2:309 BW, 7:664 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet verplicht tot loonindexatie na einde arbeidsovereenkomst

Werknemer eist loonindexatie nadat zijn pensioenovereenkomst is omgezet. Het hof oordeelt dat werknemer heeft ingestemd, althans bij ondertekening van de nieuwe afspraken had moeten begrijpen dat de pensioenovereenkomst een onderscheid maakte in de indexatie tussen actieven en inactieven.

Werknemer was in dienst bij een vof van 1 mei 1984 tot 1 juni 2011 bij. In de vaststellingsovereenkomst stond onder meer dat de opgebouwde pensioenrechten behouden bleven en premievrij werden. De C-polis van werknemer is rond 2008 omgezet in een collectieve pensioenregeling. Partijen verschillen van inzicht over de vraag hoe het pensioen van ex-werknemer geïndexeerd moet worden. Appellant eist loonindexatie. Het hof overweegt dat partijen bij de onderhandelingen in 2008 over een nieuwe pensioenovereenkomst, althans een aanpassing van de bestaande overeenkomst, niet hebben stilgestaan bij de mogelijkheid dat appellant vóór ingang van de pensioendatum het dienstverband met de vof zou beëindigen. Zij hebben wel nagedacht over de consequenties die de salarisontwikkeling van appellant mogelijk voor (de opbouw van) zijn pensioen zou kunnen hebben. Toen uitvoering gegeven moest worden aan de afspraken, is appellant blijkens de inhoud van het memo van deskundige aan de zijde van de vof van 9 februari 2009 geweest op een onderscheid tussen actieven (werknemers van de vof) en inactieven (ex-werknemers van de vof) met betrekking tot de indexeringsregeling van pensioenaanspraken in de periode vóór ingang van de pensioendatum. Bij zijn antwoord op dit memo kan de bekendheid met dit indexeringsbeleid aan appellant worden toegerekend: het is hem expliciet voorgehouden. In dat antwoord verklaart hij zich akkoord met de regeling zoals opgenomen in het memo van deskundige aan de zijde van de vof. Daarna ondertekent hij het verzoek aan Delta Lloyd van 17 februari 2009 voor akkoord, zonder voorbehoud ten aanzien van de indexeringsregeling. Daarmee heeft appellant ingestemd met een pensioenovereenkomst die een onderscheid maakt ten aanzien van het indexeringsbeleid tussen actieven en inactieven. Hij heeft kunnen en moeten begrijpen dat het de bedoeling was van de vof om een dergelijk

onderscheid in de pensioenregeling op te nemen. Door hierop zijn akkoord te geven, heeft hij bij de vof het vertrouwen gewekt dat hij met een dergelijk indexeringsbeleid instemde.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3661

Zaaknummer: 200.223.349_01

Rechters: M. van Ham, R.J.M. Cremers en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

Advocaten: M.J.W. Hoek en B.F.M. Evers

RECHTSPRAAK

Gelijktrekken pensioenleeftijd vrouwen en mannen naar 65 waarbij waarde pensioen vrouwen met terugwerkende kracht wordt verlaagd is discriminatie

Engelse onderneming had een verschillende pensioenleeftijd voor mannen (65) en vrouwen (60). Bij gelijktrekking van de leeftijd naar 65 wordt de waarde van het pensioen van vrouwen minder. HvJ EU oordeelt dat discriminatie niet met terugwerkende kracht mag worden opgeheven door gelijktrekking met de benadeelde groep. Er lijkt geen objectieve rechtvaardiging van dwingend algemeen belang te zijn om daarvan af te wijken, aldus het HvJ EU.

Safeway Ltd had een pensioenregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen. Volgens het Barber-arrest van 17 mei 1990 is dat verboden onderscheid naar geslacht. Safeway heeft de pensioenleeftijd in 1996 voor alle personen vastgesteld op 65 jaar. Dat deed zij met terugwerkende kracht tot 1991. Dat betekende een verlaging met terugwerkende kracht voor het pensioen van vrouwen van 1991 tot 1996. Het HvJ EU oordeelt dat gelijke behandeling moet worden hersteld door de benadeelde groep dezelfde voordelen te geven als de bevoordeelde groep. Wanneer discriminatie is vastgesteld moet de werkgever onmiddellijk en volledig gelijk behandelen. Aan maatregelen om gelijke behandeling te herstellen mogen in beginsel geen voorwaarden worden verbonden die ertoe leiden dat discriminatie, zij het tijdelijk, gehandhaafd blijft. Het rechtszekerheidsbeginsel staat eraan in de weg om de gelijke behandeling vorm te geven door afschaffing van de voordelen van de bevoordeelde groep. Dat beginsel verzet zich er in het algemeen tegen dat een rechtshandeling die uitvoering geeft aan het Unierecht terugwerkende kracht krijgt. Terugwerkende kracht is bij uitzondering mogelijk indien het rechtmatige vertrouwen van betrokkenen in acht wordt genomen en de maatregelen zijn ingegeven door een dwingende reden van algemeen belang, zoals een ernstige aantasting van het financiële evenwicht van de pensioenregeling. Van zo'n objectieve rechtvaardiging lijkt geen sprake.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-10-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:839

Zaaknummer: C-171/18

Rechters: K. Lenaerts, A. Arabadjiev, R. de Silva Lapuerta, A. Prechal, M. Vilaras, P.G. Xuereb, A. Rosas, L.S. Rossi, N. Piçarra, E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský en T. von Danwitz

Wetsartikelen: 141 EG-Verdrag

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds is niet verplicht kandidaat-bestuurder met positief advies voor te leggen aan DNB

Geschil tussen pensioenfonds en belangenvereniging over geschiktheid voorgedragen kandidaat-bestuurder. Het pensioenfonds is niet verplicht om de kandidaat-bestuurder voor te leggen aan DNB gericht op positieve uitkomst.

Geschil over door gepensioneerdvereniging voorgedragen kandidaat-bestuurder bij bedrijfstakpensioenfonds Landbouw. Voorzieningenrechter en hof hebben het pensioenfonds in een andere procedure veroordeeld om de door de gepensioneerdvereniging op de plaatsingslijst gezette persoon te accepteren als kandidaat-bestuurder. Pensioengerechtigden hebben de kandidaat gekozen. Daarna is een procedure gestart over de benoemingsprocedure en verschuldigde dwangsommen. In november 2018 is de kandidaat benoemd onder voorbehoud van een positieve toets door DNB op geschiktheid. In april 2019 heeft het pensioenfonds een toetsingsaanvraag ingediend. Daarbij gaf het aan zich vanwege de uitspraak van de rechter genoodzaakt te voelen hem voor te dragen als bestuurslid, onder vermelding van bezwaren. De gepensioneerdvereniging protesteert tegen deze negatieve toetsingsaanvraag en vordert in kort geding onder meer een positieve toetsingsaanvraag bij DNB. De rechter oordeelt dat een pensioenfonds een kandidaat-bestuurder niet met positieve aanbeveling ter toetsing aan DNB hoeft voor te leggen. Er moet volledige informatie worden verschaft aan DNB. Er zijn geen afspraken gemaakt over een aanvraag gericht op een positieve uitkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4639

Zaaknummer: C/16/484759 / KG ZA 19-495

Rechters: A.F. Hermans

Advocaten: A.G. van Marwijk Kooi en E. Lutjens

RECHTSPRAAK

Werknemer met slapend dienstverband hoeft niet vlak voor pensioen ontslagen te worden

Een werknemer met een slapend dienstverband hoeft niet vlak voor zijn pensioendatum zonder opzegtermijn ontslagen te worden zodat hij transitievergoeding ontvangt.

Eiser was sinds 1997 in dienst bij (een rechtsvoorganger van) Pantar. In 2016 is hij arbeidsongeschikt geraakt door een ongeval buiten werktijd. Partijen hebben in 2017 zonder succes onderhandeld over een einde van de arbeidsovereenkomst. In april 2019 heeft eiser verzocht om het slapende dienstverband te beëindigen en over te gaan tot het uitkeren van zijn vrije dagen en een transitievergoeding. In augustus 2019 heeft Pantar het dienstverband beëindigd per 1 oktober 2019 wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van eiser. Eiser vordert in kort geding primair een transitievergoeding van € 81.000 en meer subsidiair een voorschot van € 40.000 aan schadevergoeding. De rechter oordeelt dat in beginsel niet van een werkgever gevegd kan worden een slapend dienstverband op te zeggen zodat de werknemer aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Pantar heeft gesteld het dienstverband niet te willen opzeggen omdat het niet duidelijk is of en tot welke hoogte de transitievergoeding vergoed zal worden. Ook wil zij de beschikbare financiële middelen inzetten overeenkomstig haar maatschappelijk doel. Het bedrag nu als voorschot betalen, zou ervoor zorgen dat zij dit geld niet kan gebruiken voor haar maatschappelijke doel. De rechter verwacht dat de vorderingen in de bodemprocedure niet zullen slagen, ook al moeten de antwoorden op de prejudiciële vragen die gesteld zijn aan de Hoge Raad nog worden afgewacht. De rechter ziet echter geen reden waarom het voortzetten van een slapend dienstverband tot de AOW-leeftijd met een arbeidsongeschikte werknemer die geen inkomensschade heeft, zou leiden tot schadevergoeding. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7250

Zaaknummer: 8027137 KK EXPL 19-854

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: K.G.P.M. Baaten, J. van Hulst, K.G.P.M. Baaten en J. van Hulst

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet slapend dienstverband stopzetten en transitievergoeding betalen

Een langdurige zieke werknemer met een slapend dienstverband verzoekt om ontslag en transitievergoeding. Werkgever heeft geen gerechtvaardigde belangen om niet in te gaan op het verzoek. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Verzoeker is sinds 2005 in dienst bij verweerster. Vanaf december 2014 is verzoeker ziek en hij is volledig arbeidsongeschikt geraakt. Sinds februari 2016 ontvangt verzoeker een vervroegde IVA-uitkering. Verzoeker heeft verweerster driemaal verzocht om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met betaling van transitievergoeding, verweerster was hiertoe niet bereid. De arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen per 26 oktober 2019 vanwege het bereik van de pensioengerechtigde leeftijd. Verzoeker verzoekt de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een transitievergoeding van € 24.860. Verzoeker heeft geen volledige AOW-rechten opgebouwd en is mede daarom van mening dat verweerster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door niet in te gaan op zijn redelijke voorstel. De rechter oordeelt dat het dienstverband een lege huls is. Verzoeker verricht namelijk geen werk meer en verweerster betaalt geen loon. Gelet op het grondrecht van vrije arbeidskeuze wordt het verzoek tot ontbinding gehonoreerd. De rode lijn in rechtspraak over het beëindigen van slapende dienstverbanden is dat een werkgever dit niet hoeft te doen. Dit was echter vóór de totstandkoming van de WCT, die in werking treedt op 20 april 2020 en terugwerkende kracht heeft tot 1 juli 2015. De advocaat-generaal heeft op 18 september 2019 in de zaak waarin prejudiciële vragen zijn gesteld, geconcludeerd dat een werkgever in beginsel verplicht is om op een verzoek van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer een slapend dienstverband te beëindigen en een transitievergoeding aan hem te betalen. Doordat de WCT binnenkort in werking treedt, worden werkgevers dan gecompenseerd voor deze kosten door het UWV. Er worden vier situaties genoemd waarin het in stand houden van een slapend dienstverband geoorloofd is: als er reële integratiemogelijkheden zijn voor de werknemer, de werkgever in financiële problemen verzeild zou raken door het voorfinancieren van de transitievergoeding, als de werkgever niet

of gedeeltelijk niet gecompenseerd wordt voor het betalen van de transitievergoeding en eventueel andere belangen bij het in dienst houden van de werknemer, anders dan de wens om geen transitievergoeding te betalen. De kantonrechter ziet aanleiding om aan te sluiten bij deze conclusie. De rechter oordeelt dat er onvoldoende is gebleken dat verweerster in financiële problemen zou raken als zij de transitievergoeding moet betalen en dat er onvoldoende is gebleken van gerechtvaardigde belangen bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Voorts dient er sprake te zijn van verwijtbaar handelen van de werkgever. De advocaat-generaal heeft geconcludeerd dat het in stand houden van een slapend dienstverband terwijl de werknemer dit niet wil, in strijd is met goed werkgeverschap. Het niet meewerken aan het verzoek van een langdurig zieke werknemer levert dus ernstig verwijtbaar handelen op. De vorderingen van verzoeker worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7646

Zaaknummer: 7917401 VZ VERZ 19-15339

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R.R.E. Nobus en L.D. Peels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Pensioenopzegging werkgever na AOW-datum na stilzwijgende voortzetting rechtsgeldig ondanks pensioenontslagbeding

Arbeidsovereenkomst van werknemer met pensioenontslagbeding wordt stilzwijgend voortgezet. Werkgever schrijft bij brief van 14 september 2018 dat arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens bereiken pensioenleeftijd maar de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Bij brief van 29 april 2019 zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op wegens bereiken pensioengerechtigde leeftijd. Werknemer vernietigt opzegging en vordert billijke vergoeding. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsovereenkomst in 2018 in stand is gebleven onder gewijzigde voorwaarden en niet is opgezegd, ondanks het woord opzegging in de brief. De pensioenopzegging in april 2019 was volgens de kantonrechter rechtsgeldig.

Werknemer is op 9 januari 2017 in dienst getreden bij rechtsvoorganger van Van Mossel Autoschadegroep. Op 5 april 2017 is zijn arbeidsovereenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de van toepassing verklaarde cao voor het carrosseriebedrijf staat een pensioenontslagbeding. Daarnaast staat in de cao: *Artikel 15 Dienstbetrekking met werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of een werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds metaal en techniek ontvangt 3. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging.* Op 5 september 2018 heeft werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Hij heeft zijn werkzaamheden sindsdien ongewijzigd voortgezet binnen Van Mossel. Bij brief van 14 september 2018 heeft Van Mossel de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Van Mossel is met werknemer aansluitend opnieuw een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan rondom 14 september 2018. In de arbeidsovereenkomst is geen pensioenbepaling opgenomen. Op 29 april heeft van Mossel de arbeidsovereenkomst opgezegd wegens het bereikt hebben van de pensioengerechtigde leeftijd. De werknemer betwist de rechtsgeldigheid van de opzegging en vordert onder meer een billijke vergoeding. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn betoog dat de arbeidsovereenkomst in het onderhavige geval door het pensioenbeding en/of meergenoemde brief van 14 september 2018 als opgezegd heeft te gelden. Uit het pensioenbeding volgt weliswaar dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de pensioendatum van de werknemer, maar partijen zijn het erover eens dat hun arbeidsverhouding ondanks het bepaalde in artikel 13a van de cao in dit geval stilzwijgend span

class="yiv6470901282ydp97462d64yiv8396449355">span style='font-size:11.opt;line-height:107%;font-family:"Calibri","sans-serif";

mso-ascii-theme-font:minor-latin;mso-fareast-font-family:Calibri;mso-fareast-theme-font:minor-latin;mso-hansi-theme-font:minor-latin;mso-bidi-theme-font:minor-latin;

color:#26282A;mso-ansi-language:NL;mso-fareast-language:EN-US;mso-bidi-language:

AR-SA'>-/span>/span> aanvankelijk ook onder dezelfde voorwaarden span

class="yiv6470901282ydp97462d64yiv8396449355">span style='font-size:11.opt;line-height:107%;font-family:"Calibri","sans-serif";

mso-ascii-theme-font:minor-latin;mso-fareast-font-family:Calibri;mso-fareast-theme-font:minor-latin;mso-hansi-theme-font:minor-latin;mso-bidi-theme-font:minor-latin;

color:#26282A;mso-ansi-language:NL;mso-fareast-language:EN-US;mso-bidi-language:

AR-SA'>-/span>/span> is voortgezet na het bereiken door werknemer van de

pensioengerechtigde leeftijd op 4 september 2018. Uit niets is gebleken dat partijen op enig moment afspraken hebben gemaakt over het al dan niet (be)ëindigen van de

arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werknemer, laat staan dat op dat moment sprake is geweest van een opzegging door Van Mossel als

bedoeld in artikel 7:669 lid 4 BW. De brief van 14 september 2018 van werkgever aan werknemer komt geen andere betekenis toe dan dat Van Mossel daarmee aan werknemer te

kennen geeft dat zij met het oog op het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd per 5

september 2018 onder gewijzigde voorwaarden voortzetting van de arbeidsverhouding wenst.

Hoewel het woord “opzegging” wordt gebruikt, is aldus geen sprake geweest van een

opzegging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:669 lid 4 BW. Van Mossel heeft

de arbeidsovereenkomst met werknemer alsnog bij brief van 29 april 2019 in verband met zijn pensioengerechtigde leeftijd rechtsgeldig kunnen opzeggen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8738

Zaaknummer: 7805143 \ AO VERZ 19-73

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: A.W. Brantjes en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:669 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Niet aanpassen rekenrente streefregeling is tekortkoming werkgever

Geschil over omvang pensioenkapitaal streefregeling advocaat Nauta. Het niet aanpassen van de rekenrente van 5,5% voor de berekening van het pensioenkapitaal is een tekortkoming in de nakoming. Nauta was gehouden om pensioenpremies af te dragen in overeenstemming met reële rekenrente en doelvermogen om op pensioendatum het in 1981 toegezegde pensioen te kunnen aankopen. Nauta is gehouden om de advocaat te compenseren voor het verschil tussen het bedrag dat hij had kunnen besteden voor het aankopen van pensioen als Nauta aan haar verplichtingen zou hebben voldaan, en het bedrag dat hij thans daarvoor beschikbaar had. Het hof draagt partijen op om Nationale Nederlanden te verzoeken een berekening daarvan te maken.

Geschil tussen Nauta en advocaat over verplichtingen die voortvloeien uit een streefregeling. In het tussenarrest heeft het hof geoordeeld dat de pensioenovereenkomst een kapitaalverzekering met pensioenclausule is. Bij de vaststelling van de hoogte van het te verzekeren kapitaal wordt ernaar gestreefd dat met het verzekerde kapitaal in de toekomst onder meer een ouderdomspensioen kan worden aangekocht op basis van het eindloon. Nationale Nederlanden heeft een rekenrente gehanteerd van 5,5%. Nauta mocht uitgaan van de door NN in de checklist in 2009 vermelde minimumrekenrente van 4,4%. NN heeft verklaard dat zij geen lager percentage dan 4,4% zou hebben toegestaan. Een redelijke uitleg van de pensioenovereenkomst brengt mee dat Nauta tijdens zijn dienstverband in beginsel steeds gehouden was om aan NN de pensioenpremies af te dragen die in overeenstemming waren met een op dat moment reële rekenrente en het bijbehorende doelvermogen dat, naar de inschatting van dat moment, nodig zou zijn om op de pensioendatum het in de pensioenovereenkomst 1981 aan appellant toegezegde ouderdomspensioen en partnerpensioen te kunnen aankopen. In 2009 heeft Nationale Nederlanden Nauta gewaarschuwd dat de rekenrente niet meer actueel was, de mogelijkheid geboden om de

rekenrente aan te passen en een extra koopsom te betalen. Nauta heeft daarop ten onrechte niet gereageerd. Zij is aansprakelijk voor deze tekortkoming in de nakoming. Bij de hoogte van de schade geldt dat de mitigering van de backservice vanaf 55 jaar nietig is, want verboden leeftijdsdiscriminatie. Aangezien appellant tot aan zijn pensioendatum in dienst is geweest bij Nauta, was Nauta tot aan het eind van zijn dienstverband gehouden om elk jaar pensioenpremies en (in het kader van backservice) eventueel benodigde extra koopsommen aan NN af te dragen, behorend bij een doelvermogen waarmee, uitgaande van een reële rekenrente waarbij rekening wordt gehouden met het geldende fiscale minimum, op de pensioendatum het in de pensioenovereenkomst 1981 overeengekomen ouderdomspensioen en partnerpensioen zou kunnen worden behaald. Nauta is gehouden om appellant te compenseren voor het verschil tussen het bedrag dat appellant had kunnen besteden voor het aankopen van pensioen als Nauta aan haar verplichtingen zou hebben voldaan, en het bedrag dat appellant thans daarvoor beschikbaar had. Het hof draagt partijen op Nationale Nederlanden te verzoeken om een berekening te maken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2455

Zaaknummer: 200.218.182/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.V. Ulrici, R.S. van Coevorden, J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden en M.V. Ulrici

Advocaten: T.J. Zuiderman, K. Wiersma, T.J. Zuiderman en K. Wiersma

Wetsartikelen: 17 Pw, 1 WGBLA, 3 WGBLA en 13 WGBLA

RECHTSPRAAK

Gepensioneerde heeft na opzegging uitvoeringsovereenkomst geen recht op schadevergoeding wegens uitblijvende indexatie

Pensioenuitkering van gepensioneerde wordt sinds 2015 niet meer geïndexeerd. Indexatiedepot bij verzekeraar is leeg. Werkgever heeft de uitvoeringsovereenkomst opgezegd. Gepensioneerde eist schadevergoeding wegens niet nakomen pensioenovereenkomst. Hij stelt dat werkgever eenzijdig zijn pensioenovereenkomst heeft gewijzigd en bovendien in strijd handelt met de wettelijke verplichting een uitvoeringsovereenkomst in stand te houden. Kantonrechter oordeelt dat het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst op zichzelf niet betekent dat de werkgever de pensioenovereenkomst niet nakomt. Gepensioneerde wordt niet geschaad door ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst. Opzegging van de uitvoeringsovereenkomst is geen eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst.

Geschil over indexatie pensioenuitkering na opzegging uitvoeringsovereenkomst door werkgever. De pensioenuitkering van eiser wordt al sinds 2015 niet meer geïndexeerd omdat het depot van waaruit financiering van de indexering moet plaatsvinden leeg is. Dit is het gevolg van de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst met ZwitserLeven door de werkgever. Door het wegvallen van de kwantumkorting (hoe meer premie er werd betaald des te hoger de korting) is het depot leeg. In de toekomst zal de indexering daardoor nihil zijn. Gepensioneerde stelt dat zijn ex-werkgever in strijd handelt met artikel 23 (uitvoeringsovereenkomst in stand houden) en 19 van de Pensioenwet (wijziging pensioenovereenkomst). Hij vordert schadevergoeding wegens niet-nakoming van de pensioenovereenkomst. De rechter overweegt dat de overstap naar een andere pensioenuitvoerder tot gevolg had dat er geen uitvoeringsovereenkomst meer bestaat tussen werkgever en Zwitserleven, terwijl artikel 23 van de Pensioenwet dwingend voorschrijft dat de

werkgever een onderbrengingsplicht heeft. Gepensioneerde wordt niet geschaad doordat er geen uitvoeringsovereenkomst meer is tussen ZwitserLeven en werkgever, het pensioen is afgescheiden van het vermogen van de werkgever. Het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst betekent niet dat werkgever de pensioenovereenkomst niet nakomt. Opzegging uitvoeringsovereenkomst is geen eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst. De wijziging bestaat uit de verwachting dat in de toekomst geen indexatie meer zal plaatsvinden. Dat vindt echter haar oorzaak in de voorwaarden die gelden voor indexering en niet in een wijziging van de pensioenovereenkomst. Er is immers geen andere regeling gaan gelden of de regeling als zodanig is niet vervallen. Ook als het zo is dat het ontbreken van een uitvoeringsovereenkomst het proces heeft versneld dan nog is in het onderhavige geval geen sprake van strijdigheid met goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW. Eiser had daarvoor meer omstandigheden moeten aanvoeren. Een omstandigheid zou kunnen zijn dat eiser in een nadeliger positie is komen te verkeren ten opzichte van de actieven die zijn ondergebracht bij een andere pensioenuitvoerder. Niet gebleken is dat daarvan sprake is. Voor de actieve deelnemers is een beschikbare premieregeling overeengekomen waarbij geen sprake is van indexering. De kantonrechter wijst de vordering van gepensioneerde af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8226

Zaaknummer: 7338394 CV EXPL 18-47952

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: L. Schuijt-Olde Heuvel

Wetsartikelen: 19 Pw, 23 Pw en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Geen arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling met terugwerkende kracht wegens te late melding door arbeidsongeschikte aan pensioenfonds

Arbeidsongeschikte werknemster De Brauw vordert met terugwerkende kracht arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. Reglementair is vereist dat arbeidsongeschiktheid binnen twee maanden wordt gemeld bij het pensioenfonds. Werknemer doet dat pas na tien jaar. Coulanchehalve toekenning vanaf 2009 door pensioenfonds maar niet verder is toegestaan. Vordering schadevergoeding jegens werkgever is verjaard.

Arbeidsongeschikte werknemster in het notariaat wordt per 1 maart 2004 ontslagen door De Brauw. Volgens het pensioenreglement van het pensioenfonds moet zij arbeidsongeschiktheid binnen twee maanden melden om in aanmerking te komen voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Zij had vanaf 6 januari 2003 arbeidsongeschiktheidspensioen kunnen aanvragen. Ze schreef op 4 januari 2004 aan De Brauw dat ze had gemeld. Het pensioenfonds heeft vóór 26 januari 2015 geen melding ontvangen. Het pensioenfonds heeft uiteindelijk coulanchehalve arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling toegekend vanaf 1 januari 2009. De arbeidsongeschikte vordert arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrijstelling met terugwerkende kracht van het pensioenfonds en schadevergoeding van De Brauw. Dat in artikel 8 van het reglement wordt verlangd van de deelnemer om binnen twee maanden nadat hij gestopt is met werken een aanvraag te doen en een schriftelijk advies van de behandelend arts rechtstreeks te doen toekomen aan de medisch adviseur van het fonds, is volgens de rechtbank legitiem. Arbeidsongeschikte heeft niet voldaan aan de vereisten van het reglement. Daarom komt ze niet meer in aanmerking voor een uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen met terugwerkende kracht. De vordering jegens de werkgever is verjaard. Ze was op 4 januari 2004 bekend met schade en mogelijk

aansprakelijke partij maar heeft pas op 4 maart 2013 De Brauw geïnformeerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:6780

Zaaknummer: 7478477 CV EXPL 19-1800

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: H.M.J. van den Hurk, B.S. Hagemann, J.W. de Bruin en A. Mazreku

Wetsartikelen: 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Stichting die zich bezighoudt met beeldende vorming valt niet onder werkingssfeer Zorg en Welzijn

Geschil over de vraag of een stichting die zich bezighoudt met beeldende vorming valt onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. Hof oordeelt op grond van objectieve uitlegnorm dat onvoldoende duidelijk is voor werkgever dat hij onder de werkingssfeer valt.

Geschil over vraag of stichting Haags Kinderatelier, die zich bezighoudt met beeldende vorming, valt onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds zorg en welzijn. Het hof oordeelt op grond van de objectieve uitlegnorm dat het voor een gemiddelde werkgever duidelijk moet zijn dat bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeer vallen. Het begrip beeldende vorming voldoet daar niet aan. Verschillende visies zijn mogelijk. De uitleg van het Pensioenfonds leidt niet tot een aannemelijker rechtsgevolg dan de uitleg van de stichting. Het Pensioenfonds heeft geen inzicht kunnen geven in andere typen werkgevers die aangesloten zijn op grond van beeldende vorming. Het hof oordeelt dat werkgever niet onder de werkingssfeer valt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:7382

Zaaknummer: 200.232.577

Rechters: A.E.F. Hillen, M.F.J.N. van Osch en G.H. Bunt

Advocaten: A.W. van Leeuwen en J.W. Hidajat-Engelsman

Wetsartikelen: Wet bpf 2000

RECHTSPRAAK

DNB mag verzoek APF voor ontheffing minimaal vereist eigen vermogen afwijzen

Algemeen pensioenfonds verzoekt DNB om ontheffing van eis minimaal vereist eigen vermogen voor startende collectiviteitskring DC-regeling vanaf 2018. DNB wijst dat verzoek gedeeltelijk af. De rechtbank is met DNB van oordeel dat niet kan worden gezegd dat geen enkel risico in verband met overlijden overblijft. De verzekering kan worden opgezegd of de tarieven kunnen worden gewijzigd.

Algemeen pensioenfonds (APF) houdt een afgescheiden vermogen aan per collectiviteitskring waarbinnen één of meer pensioenregelingen worden uitgevoerd. Het APF heeft momenteel een aantal collectiviteitskringen, waaronder een collectiviteitskring waarin alleen maar beschikbare premiereregelingen (Defined Contribution-regelingen) worden uitgevoerd. Voor deze DC-kring heeft het APF DNB verzocht deels ontheffing te verlenen van het minimaal vereist eigen vermogen (MVEV). De ontheffing strekt ertoe dat het haar bij de berekening van het MVEV voor haar (startende) DC-kring met ingang van 1 januari 2018 wordt toegestaan om het te hanteren verhoudingsgetal voor pensioenregelingen met risicokapitaal bij overlijden te verlagen van 50% naar 0% van de technische voorzieningen. DNB heeft dit ontheffingsverzoek gedeeltelijk toegewezen. Het APF mag van 31 december 2017 tot 1 januari 2019 de component overlijdensrisico bij de berekening van het MVEV voor de DC-kring maximeren op een niveau van 1% van de technische voorzieningen. Deze ontheffing geldt onder de voorwaarde dat de huidige (her)verzekering van het overlijdensrisico gehandhaafd blijft. Het APF betoogt dat DNB de verzochte ontheffing in redelijkheid niet heeft kunnen weigeren, aangezien de DC-kring door de gekozen wijze van (her)verzekering van het overlijdensrisico (de facto) geen enkel risico ter zake van overlijden loopt. De rechtbank laat de afwijzing van de ontheffing in stand. De rechtbank is met DNB van oordeel dat, ook als het APF terecht stelt dat de (her)verzekering zodanig is vormgegeven dat daarin hetzelfde overlijdensrisico wordt afgedekt als het overlijdensrisico dat voor de DC-kring uit het pensioenreglement voortvloeit, niet kan worden gezegd dat geen enkel risico ter zake van overlijden overblijft. De verzekering kan worden opgezegd of de tarieven kunnen worden

gewijzigd. Dat het APF nooit meer zal moeten betalen dan de vooraf overeengekomen
jaarpremie staat niet vast. Ook valt een wijziging van de (her)verzekering met terugwerkende
kracht niet uit te sluiten, waardoor achteraf blijkt dat er onvoldoende MVEV beschikbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8148

Zaaknummer: ROT 18/5792

Rechters: P. Vrolijk en A.J. van Spengen

Advocaten: A. ter Horst en S.H. Kuiper

RECHTSPRAAK

Verrekening van tot 1991 opgebouwd pensioen na scheiding

Na scheiding zijn man en vrouw gehouden om tot scheiding in 1991 opgebouwd pensioen te verrekenen conform Boon/van Loon. Beroep op rechtsverwerking door man slaagt niet. Bij verrekening mag man rekening houden met het deel voor zijn eerste ex-echtgenote.

Man en vrouw zijn van 26 juli 1984 tot 11 oktober 1991 met elkaar gehuwd geweest in algehele gemeenschap van goederen. Hij is daarvoor eerder gehuwd geweest en gescheiden. De man heeft bij pensioenfonds ABP pensioen opgebouwd. Hij heeft op 24 juli 2014 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De vrouw vordert dat de door de man opgebouwde pensioenrechten alsnog, conform 'Boon/Van Loon', zullen worden verdeeld. De rechtbank heeft onder meer de man veroordeeld om het pensioen van de man te verrekenen, rekening houdend met het deel voor de eerste ex-echtgenote. Het pensioen van de vrouw moet eveneens worden verrekend. In hoger beroep voert de man aan dat de rechtbank hem ten onrechte heeft veroordeeld om het door hem voor en tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdoms- en bijzonder nabestaandenpensioen met de vrouw te verrekenen, nu zij ten onrechte het door de man ingestelde beroep op rechtsverwerking en/of redelijkheid en billijkheid heeft verworpen. Het hof overweegt dat tijdsverloop volgens vaste rechtspraak onvoldoende is om rechtsverwerking aan te nemen. Bijzondere omstandigheden zijn vereist als gevolg waarvan bij de man het gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de vrouw haar aanspraak niet meer geldend zou maken, hetzij dat de man in zijn positie onredelijk zou worden benadeeld ingeval de vrouw haar aanspraak alsnog geldend zou maken. Dat de vrouw zich nimmer tot de door de rechtbank in het kader van het gegeven bevel tot verdeling van de huwelijksgemeenschap benoemde notaris heeft gewend is niet een zodanig bijzondere omstandigheid dat de man daaruit een gerechtvaardigd vertrouwen heeft mogen ontleen dat de vrouw geen aanspraak meer zou maken op een deel van het door hem opgebouwde ouderdomspensioen. Het hof oordeelt dat het niet in strijd is met de redelijkheid en billijkheid indien de man nog enige gelden aan de vrouw moet voldoen. De eerste ex-echtgenote heeft schriftelijk verklaard dat zij (alsnog) aanspraak maakt op de door de man tot de datum van de ontbinding van hun huwelijk opgebouwde pensioenaanspraken. Het hof oordeelt dat de

rechtbank daarmee terecht rekening heeft gehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-07-2019

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2019:2829

Zaaknummer: 200.246.265/01

Rechters: E.A. Mink, A. Zonneveld en S.H.M. van der Heiden

Advocaten: M.J. Meijer en L.J.W. Govers

RECHTSPRAAK

Werkgever kan niet verplicht worden tot beëindigen slapend dienstverband

De werkgever hoeft een slapend dienstverband niet te beëindigen. Er is geen recht op een transitievergoeding bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Eiser is 65 jaar oud en sinds 1982 in dienst bij de (rechtsvoorganger) van Keolis. Vanaf september 2016 is eiser ziek geworden en raakt voor 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt. Vanaf mei 2018 krijgt eiser een vervroegde IVA-uitkering. Tot en met september 2018 heeft Keolis het loon van eiser doorbetaald. Keolis geeft eiser in augustus 2018 drie mogelijkheden: het slapende dienstverband in stand laten, beëindigen van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zonder vergoedingssom of een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Eiser kiest voor het ontslag via UWV omdat hij aanspraak wil maken op een transitievergoeding. Keolis vraagt de ontslagvergunning niet aan omdat het UWV heeft beslist dat ontslag met wederzijdse toestemming mogelijk is na 2 jaar ziekte. In mei 2019 doet Keolis een aanbod van € 15.000 als eiser akkoord gaat met het ontslag met wederzijds goedvinden. Op 1 december 2019 bereikt eiser de AOW-gerechtigde leeftijd. Eiser vordert een transitievergoeding van € 81.000 op straffe van een dwangsom en subsidiair een voorschot op de schadevergoeding. Keolis stelt dat er geen grond voor een transitievergoeding is omdat het initiatief om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanuit eiser komt en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Ook stelt Keolis dat zij een redelijk tegenvoorstel heeft gedaan dat eiser niet heeft geaccepteerd. De rechter haalt eerdere uitspraken aan waaruit blijkt dat een werkgever keuzevrijheid/beleidsvrijheid heeft en niet kan worden verplicht om een arbeidsovereenkomst op te zeggen. Ook wordt er geoordeeld dat een werknemer ook geen recht heeft op een transitievergoeding als hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De rechter oordeelt dat het aanbod van Keolis redelijk was, eiser zou zich na acceptatie van het aanbod in dezelfde financiële positie bevinden als zijn collega's die niet ziek zijn geworden. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3713

Zaaknummer: 7721740 CV EXPL 19-2657

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp, R. Kielhorn, F.R.H. Hollander en J.E. Middelveld

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:673 BW en Wet compensatie transitievergoeding

RECHTSPRAAK

Het voor aanzienlijke bedragen met andere middelen dan de premiegelden beleggen levert een overtreding van artikel 116 van de Pensioenwet op. Boetes voor twee bestuurders van het pensioenfonds

Het pensioenfonds overtrad het verbod van nevenactiviteiten wegens onder meer dividendarbitrage. DNB heeft de bestuurders van het pensioenfonds boetes opgelegd van € 25.000. De bestuurders verzetten zich tegen de boetes en de hoogte daarvan. De rechtbank overweegt dat DNB de boetes mocht opleggen. De boetes zijn niet onevenredig hoog.

Pensioenfonds heeft het verbod van nevenactiviteiten (art. 116 Pensioenwet) overtreden. Twee bestuurders van het pensioenfonds waren werkzaam bij de vermogensbeheerder. Bij besluit van 27 januari 2017 heeft DNB hun een bestuurlijke boete van € 25.000 opgelegd wegens het feitelijk leidinggeven aan de overtreding van artikel 116 van de Pensioenwet door het pensioenfonds. Bestuurders stellen dat er geen overtreding was van het verbod van nevenactiviteiten, althans dat dit voor hen niet voorzienbaar was. Daarom zou hun geen boete mogen worden opgelegd. Dat het tot aanzienlijke bedragen beschikken over andere middelen dan de premiegelden (en het daarmee behaalde rendement) en het ter belegging aanwenden van deze andere middelen een overtreding van artikel 116, eerste lid, van de Pensioenwet oplevert, was volgens de rechtbank voorzienbaar voor de bestuurders, mede gelet op het HR-arrest van 21 oktober 1992, BNB 1993/89. De rechtbank ziet geen grond voor een ander oordeel over de voorzienbaarheid van de overtreding van artikel 116, eerste lid, van de Pensioenwet in de stelling van de bestuurders dat pensioenexperts als de voormalige voorzitter van het bestuur van het pensioenfonds, de actuaris van het pensioenfonds en de visitatiecommissie geen overtreding van deze bepaling hebben geconstateerd. De bestuurders zijn volgens de rechtbank aan te merken als feitelijk leidinggevers. Niet van belang is of zij wisten dat de beleggingsactiviteiten van het pensioenfonds kwalificeren als nevenactiviteiten in de zin van artikel 116 van de Pensioenwet, althans of zij bewust de aanmerkelijke kans hebben aanvaard dat de beleggingsactiviteiten van het pensioenfonds als zodanig kwalificeren. Bestuurders

moeten op de hoogte zijn geweest van de gedragingen die hebben geleid tot de overtreding van artikel 116, eerste lid, van de Pensioenwet, nu zij beiden namens het pensioenfonds de vermogensbeheerovereenkomst en de latere samenwerkingsovereenkomst met de vermogensbeheerder hebben ondertekend. Vanwege hun functies bij de vermogensbeheerder waren zij bovendien gespecialiseerd in en in elk geval bekend met de beleggingsstrategie die voor het pensioenfonds werd gehanteerd. Dat zij als werknemersvertegenwoordigers zonder specialistische kennis van de pensioenregelgeving lid van het bestuur van het pensioenfonds waren en dat dit een onbezoldigde nevenfunctie betrof naast hun hoofdfunctie bij de vermogensbeheerder, brengt niet mee dat zij erop hebben kunnen en mogen vertrouwen dat de wel bezoldigde voorzitter van het bestuur (tevens werkgeververtegenwoordiger), die volgens hen deze specialistische kennis wel bezat, deze maatregelen zou treffen en leidt dan ook niet tot een ander oordeel. Boetebedrag is niet onevenredig hoog.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8140

Zaaknummer: ROT 18/1797 en ROT 18/1798

Rechters: B. van Velzen, P. Vrolijk en A.J. van Spengen

Advocaten: C.A. Doets, C.M. Bitter, Mr. F.E. de Bruijn en Mr. C.A. Geleijnse

RECHTSPRAAK

DNB mocht boetes opleggen aan vermogensbeheerder en bestuurder daarvan voor overtreding verbod nevenactiviteiten door pensioenfonds

Vermogensbeheerder en bestuurder waren nauw betrokken bij pensioenfonds dat verbod van nevenactiviteiten overtrad wegens onder meer dividendarbitrage. DNB heeft een bestuurlijke boete opgelegd aan de vermogensbeheerder van € 4.977.500 en € 50.000 aan de bestuurder daarvan. Het bezwaar daartegen van de bestuurder is ongegrond verklaard, het bezwaar van de vermogensbeheerder leidde tot een verlaging van de boete naar € 2.995.323. De rechtbank overweegt dat DNB boetes mocht opleggen aan de vermogensbeheerder en de bestuurder daarvan.

Vermogensbeheerder en bestuurder waren nauw betrokken bij pensioenfonds dat verbod van nevenactiviteiten overtrad wegens onder meer dividendarbitrage. DNB heeft een bestuurlijke boete opgelegd aan de vermogensbeheerder van € 4.977.500 en € 50.000 aan de bestuurder daarvan. Het bezwaar daartegen van de bestuurder is ongegrond verklaard, het bezwaar van de vermogensbeheerder leidde tot een verlaging van de boete naar € 2.995.323. De kern van het verwijt van DNB is dat het pensioenfonds door middel van geleend geld en de verkoop van derivaten tot aanzienlijke bedragen beschikte over andere middelen dan de premiegelden (en het daarmee behaalde rendement) en deze middelen ter belegging aanwendde. Zowel de rechtbank als het CBb heeft geoordeeld dat de namens het pensioenfonds uitgevoerde beleggingsactiviteiten niet kunnen worden beschouwd als activiteiten in verband met pensioen. Dat het tot aanzienlijke bedragen beschikken over andere middelen dan de premiegelden (en het daarmee behaalde rendement) en het ter belegging aanwenden van deze andere middelen een overtreding van artikel 116, eerste lid, van de Pensioenwet oplevert, was voorzienbaar voor vermogensbeheerder en bestuurder, mede gelet op het HR-arrest van 21 oktober 1992, BNB 1993/89. De rechtbank oordeelt dat de vermogensbeheerder medepleger is gelet op de nauwe en bewuste samenwerking met het pensioenfonds. Bestuurder is als

feitelijk leidinggevende aanspreekbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8139

Zaaknummer: ROT 18/1749 en ROT 18/1751

Rechters: B. van Velzen, P. Vrolijk en A.J. van Spengen

Advocaten: Mr. J. Hagers, C.M. Bitter, Mr. F.E. de Bruijn en Mr. C.A. Geleijnse

RECHTSPRAAK

DNB mocht boetes opleggen aan pensioenfonds en voorzitter voor overtreding verbod nevenactiviteiten door pensioenfonds

Het pensioenfonds overtrad het verbod van nevenactiviteiten wegens onder meer dividendarbitrage. DNB heeft het pensioenfonds een boete opgelegd van € 10.000 en de voorzitter van € 25.000 wegens feitelijk leidinggeven. Pensioenfonds en voorzitter verzetten zich tegen de boetes en de hoogte daarvan. De rechtbank overweegt dat DNB de boetes mocht opleggen.

Pensioenfonds heeft het verbod van nevenactiviteiten (art. 116 Pensioenwet) overtreden. Naar aanleiding van een in de jaarrekening 2010 van het pensioenfonds opgenomen lening van € 18 miljoen heeft DNB in 2012 om informatie verzocht. Uit de verkregen informatie is volgens DNB gebleken dat de beleggingsactiviteiten vrijwel volledig bestonden uit dividendarbitrage. Deze activiteit komt erop neer dat rond de dividenddatum grote volumes aandelen en derivaten worden verhandeld. Volgens DNB was het voordeel van deelname van het pensioenfonds aan de samenwerkingsovereenkomst dat het de dividendbelasting met een beroep op zijn status van pensioenfonds kon terugvragen bij de betreffende belastingdienst. In diverse rechterlijke uitspraken is geoordeeld dat de dividendarbitrage in strijd is met het verbod van nevenactiviteiten. Bij besluit van 27 januari 2017 heeft DNB een bestuurlijke boete van € 10.000 opgelegd aan het pensioenfonds en € 25.000 aan de voorzitter wegens feitelijk leidinggeven. Pensioenfonds en voorzitter stellen dat er geen overtreding was van het verbod van nevenactiviteiten, althans dat dit voor hen niet voorzienbaar was. Daarom zou hun geen boete mogen worden opgelegd. Dat het tot aanzienlijke bedragen beschikken over andere middelen dan de premiegelden (en het daarmee behaalde rendement) en het ter belegging aanwenden van deze andere middelen een overtreding van artikel 116, eerste lid, van de Pensioenwet oplevert, was volgens de rechtbank voorzienbaar, mede gelet op het HR-arrest van 21 oktober 1992, BNB 1993/89. Met DNB is de rechtbank van oordeel dat de voorzitter gelet op zijn positie bevoegd en redelijkerwijs gehouden was om maatregelen te treffen ter

voorkoming en beëindiging van het beleggen met andere middelen dan de premiereserve. Hij was als extern pensioenexpert door het pensioenfonds aangetrokken en sinds 18 november 2008 voorzitter, (mede)beslissingsbevoegd en met de twee andere bestuurders verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken bij het pensioenfonds. Ook heeft hij de jaarrekeningen van het pensioenfonds, de vermogensbeheerovereenkomst en de latere samenwerkingsovereenkomst met de vermogensbeheerder ondertekend. Maatregelen ter voorkoming en beëindiging van het beleggen met andere middelen dan de premiereserve heeft hij evenwel achterwege gelaten. In zoverre treft hem persoonlijk een verwijt. Hij is feitelijk leidinggevende. Dat eiser naar zijn zeggen intern niet verantwoordelijk was voor de beleggingsactiviteiten en dat de andere twee bestuurders dienaangaande specifieke kennis en kunde hadden, brengt niet mee dat hij erop heeft kunnen en mogen vertrouwen dat een van de andere bestuurders deze maatregelen zou treffen en leidt dan ook niet tot een ander oordeel. Het beroep is ongegrond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8138

Zaaknummer: ROT 18/1747 en ROT 18/1750

Rechters: B. van Velzen, P. Vrolijk en A.J. van Spengen

Advocaten: Mr. J. Hagers, C.M. Bitter, Mr. F.E. de Bruijn en Mr. C.A. Geleijnse

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds discrimineert niet naar handicap/chronische ziekte door aanvulling IVA-uitkering na drie jaar te stoppen en niet te stoppen bij WGA-uitkering

Het Pensioenfonds vervoer kent aan arbeidsongeschikte man aanvulling op zijn WGA-uitkering toe. Nadat hij een IVA-uitkering ontvangt, stopt die aanvulling na drie jaar. Het CRM oordeelt dat het pensioenreglement onderscheid maakt tussen twee groepen arbeidsongeschikten. Het pensioenfonds maakt geen onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Pensioenfonds vervoer kent aan arbeidsongeschikte een aanvulling toe op zijn WGA-uitkering. Nadat hij wegens volledige arbeidsongeschiktheid een IVA-uitkering krijgt, stopt de aanvulling na drie jaar. Dat is volgens de man verboden onderscheid naar handicap/chronische ziekte. Het College stelt vast dat het pensioenreglement onderscheid maakt tussen twee groepen van personen die arbeidsongeschikt zijn: personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en personen die volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, maar bij wie herstel valt te verwachten. Alle personen hebben echter recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, omdat ze langdurig arbeidsongeschikt zijn. Allen hebben een handicap of chronische ziekte. Het College oordeelt dat hoewel in het pensioenreglement onderscheid wordt gemaakt tussen twee groepen uitkeringsgerechtigden, dit onderscheid niet afhangt van de vraag of de uitkeringsgerechtigde al dan niet een handicap of een chronische ziekte heeft. Het College concludeert dat het pensioenfonds de man niet discrimineerde op grond van handicap of chronische ziekte.

Instantie: College voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 26-04-2019

Zaaknummer: 2019-38

RECHTSPRAAK

Keuringsverbod arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt niet vier jaar na indiensttreding

Loyalis wijst verzoek van werknemer om individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering vier jaar na indiensttreding af. Hof oordeelt dat dit niet in strijd is met de wet op de medische keuringen en geen verboden onderscheid is naar handicap of chronische ziekte. Het keuringsverbod is bedoeld om verkapte aanstellingskeuringen te voorkomen. Het gaat hier niet om gewenste deelname aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering zoals bedoeld in de Wet op de medische keuringen. Het keuringsverbod geldt niet. Geen verboden onderscheid naar handicap of chronische ziekte. Appellant is niet chronisch ziek of gehandicapt.

Werknemer verzoekt om individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering bij Loyalis vier jaar na indiensttreding. Loyalis verricht een medische keuring en wijst het verzoek af. Werknemer stelt dat dit in strijd is met de Wet op de medische keuringen (WMK) en verboden onderscheid is naar handicap of chronische ziekte. Uit de WMK, de ratio van de WMK, de parlementaire geschiedenis van de WMK en het Van Leeuwen Convenant volgt dat het keuringsverbod slechts geldt voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering die aan de burgerrechtelijke arbeidsverhouding of in verband met een aanstelling in openbare dienst is verbonden. Het Van Leeuwen Convenant bepaalt meer specifiek dat het keuringsverbod geldt voor verzekeringen voor werknemers die op grond van de arbeidsovereenkomst door de werkgever worden gesloten en eveneens voor verzekeringen waarbij deelname op vrijwillige basis plaatsvindt, indien de werknemer een beslissing neemt binnen drie maanden na de eerste dag van indiensttreding of de ingangsdatum van de verzekeringsovereenkomst tussen de werkgever en de verzekeraar (indien de verzekeringsovereenkomst van kracht wordt als de werknemer reeds in dienst is getreden). De WMK en dit convenant hebben als strekking om verkapte aanstellingskeuringen (waarbij sollicitanten worden onderworpen aan een medische keuring ofschoon dat niet noodzakelijk is voor de uitoefening van het beoogde beroep) te

voorkomen. In het onderhavige geval, waarin de aanvraag pas geruime tijd na indiensttreding is gedaan, is dit niet aan de orde. Het risico van belemmeringen bij de toegang tot arbeid en voorzieningen inzake oudedag en invaliditeit doet zich niet voor. Op het moment van aanvraag van de verzekering was er in de situatie van appellant geen sprake van arbeidsmobiliteit, laat staan van belemmeringen daarvan. Het gaat hier derhalve niet om een gewenste deelneming aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 4 lid 4 WMK. Dit betekent dat bij de onderhavige aanvraag van appellant geen wettelijk keuringsverbod en evenmin een uitsluitingsverbod geldt. Geen verboden onderscheid naar handicap of chronische ziekte. Appellant is niet chronisch ziek of gehandicapt. Loyalis biedt geen arbeidsvoorwaarde aan terwijl uitbreiding reikwijdte WGBH/CZ van kracht is geworden na de aanvraag van appellante. Het acceptatiebeleid van Loyalis is niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2010

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2010:BN2395

Zaaknummer: