

Pensioenrecht Updates - Nummer 11, 2019

Nummer 11, 2019

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1869](#) 29-11-2019

Onvoldoende zwaarwichtig belang voor werkgever om werknemerspremie in te voeren

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1784](#) 15-11-2019

Werkgever heeft geen verhaalsrecht op schade voor pensioenpremie arbeidsongeschikte werknemer jegens aansprakelijk persoon

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2019:1734](#) 08-11-2019

Uitgangspunt is dat werkgever transitievergoeding betaalt bij slapend dienstverband

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2019:4159](#) 12-11-2019

Man is na scheiding verplicht tot afstorting deel in eigen beheer opgebouwd pensioen van vrouw

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2019:2908](#) 02-04-2019

Pensioenfonds moet hoogte ouderdomspensioen herberekenen

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8995](#) 13-11-2019

Geen compensatie voor gemiste pensioenopbouw vrouw na scheiding

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2019:11805](#) 13-11-2019

Man moet meewerken aan berekening voor verevening ouderdomspensioen na scheiding

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2019:9551](#) 24-10-2019

Geen opheffing conservatoir beslag op pensioenuitkering

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:8422](#) 23-10-2019

Werkgever moet transitievergoeding betalen aan bijna gepensioneerde werknemster met slapend dienstverband

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:7926](#) 30-09-2019

Aftopping ontslagvergoeding sociaal plan is leeftijdsdiscriminatie

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:6755](#) 22-07-2019

DNB mag instemming weigeren voor kandidaat-lid belanghebbendenorgaan vanwege onvoldoende basiskennis op pensioengebied

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2019:4071](#) 09-07-2019

Oud pensioenreglement niet van toepassing door polisoverdracht vóór Pensioenwet

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2019:3630](#) 14-11-2019

UWV mag prepensioen in mindering brengen op werkloosheidsuitkering

Antillen

[Gerecht in eerste aanleg van Curaçao, ECLI:NL:OGEAC:2019:256](#) 21-11-2019

Rechter verbiedt uitsluiting medisch specialisten vanaf 65 jaar van zorgcontracten

[Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, ECLI:NL:OGEAA:2019:723](#) 29-10-2019

Afspraak om pensioenpremies niet af te dragen is in strijd met de wet

RECHTSPRAAK

Onvoldoende zwaarwichtig belang voor werkgever om werknemerspremie in te voeren

De werkgever heeft op basis van een eenzijdig wijzigingsbeding de verdeling van de pensioenpremie over de werkgever en de werknemer ten nadele van de werknemer gewijzigd. De werknemer meent dat de werkgever daarvoor een onvoldoende zwaarwichtig belang had. De Hoge Raad oordeelt dat de rechter een belangenafweging moet maken tussen het belang van de werkgever bij wijziging en het belang van de werknemer bij instandhouding van de arbeidsvoorwaarde. Het belang van de werkgever moet zodanig zwaarwichtig zijn dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken op grond van redelijkheid en billijkheid. In het oordeel van het hof ligt besloten dat het belang van de werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat.

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgever. In artikel 20 van de arbeidsovereenkomst is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is het arbeidsreglement van toepassing. Daarin staat een eenzijdig wijzigingsbeding. In het arbeidsreglement staat eveneens dat de premie voor het werknemerspensioen geheel voor rekening komt van de werkgever. De werkgever heeft met instemming van de OR besloten dat met ingang van 1 januari 2014 een deel van de

verschuldigde pensioenpremie voor rekening van de werknemers zou komen. In 2014 kwam 10% en in 2015 20% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemers. Sinds 1 januari 2016 komt 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemers. Ter compensatie van deze nieuwe premielastverdeling hebben de werknemers eenmalig een bedrag van (ten hoogste) € 100 bruto ontvangen. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de wijziging van de premielastverdeling. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer inhoudend dat de eenzijdige wijziging onrechtmatig is, afgewezen. Het hof heeft geoordeeld om de op het loon ingehouden eigen bijdragen voor pensioenpremie aan werknemer terug te betalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie meer in te houden. De Hoge Raad oordeelt dat tekst en strekking van artikel 7:613 BW meebrengen dat wanneer de werkgever zich beroept op een eenzijdig wijzigingsbeding, de rechter – met inachtneming van alle omstandigheden van het geval – moet beoordelen of het belang van de werkgever bij wijziging van de arbeidsvoorwaarde, ten opzichte van het belang van de werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het gaat bij de toepassing van artikel 7:613 BW dus om een belangenafweging, waarbij geldt dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt het in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen van de werknemer die daartegenover staan. In het oordeel van het hof ligt besloten dat het belang van de werkgever bij de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde, afgezet tegen het belang van de werknemers bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwichtig is, dat het belang van de werknemers, van wie een 'loonoffer' wordt verlangd, op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van de werkgever. Het hof heeft daarbij grote betekenis toegekend aan zijn – in cassatie niet bestreden – oordeel dat voor het loonoffer geen bedrijfseconomische noodzaak bestaat.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1869

Zaaknummer: 18/02224

Rechters: E.J. Numann, G. Snijders, C.E. du Perron, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en M.J. van Basten Batenburg

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Rechter verbiedt uitsluiting medisch specialisten vanaf 65 jaar van zorgcontracten

Landsbesluit Curaçao van 12 juni 2019 om medisch specialisten van 65 jaar uit te sluiten van zorgcontracten vanaf 2020. Vereniging van medisch specialisten stelt dat de uitsluiting onrechtmatig is wegens onder meer leeftijdsdiscriminatie en rechtszekerheidsbeginsel. Gerecht oordeelt dat bij tijdige overgangsmaatregel het belang van de vereniging vervalt. Zonder tijdige overgangsmaatregel verbiedt het gerecht toepassing te geven aan het Landsbesluit.

Op 12 juni 2019 is het *Landsbesluit nadere criteria zorgcontracten* gepubliceerd. Het Landsbesluit sluit medisch specialisten van 65 jaar en ouder uit van zorgcontracten met SVB voor BVZ-verzekerden. De datum van inwerkingtreding van het Landsbesluit is 1 januari 2020. De vereniging van medisch specialisten Curaçao stelt zich op het standpunt dat het Landsbesluit jegens haar en haar leden onrechtmatig is omdat het in strijd is met hogere wetgeving en met algemene beginselen van behoorlijk bestuur. In de kern stelt de vereniging dat sprake is van verboden (leeftijds)discriminatie (art. 3 Staatsregeling, art. 14 EVRM en art. 26 IVBPR), van ongeoorloofde inbreuk op eigendom (art. 1 Eerste Protocol bij het EVRM) en dat sprake is van strijd met het vertrouwens-, gelijkheids-, evenredigheids- en rechtszekerheidsbeginsel. De vereniging vordert dat het landsbesluit onverbindend wordt verklaard althans buiten toepassing wordt gelaten. Het gerecht is met de vereniging van oordeel dat, rekening houdend met de belangen van de (vrijgevestigde) medisch specialisten, in het bijzonder de rechtszekerheid meebrengt dat op het punt van de nagestreefde leeftijdsgrens een overgangsregeling niet mag ontbreken. Gebleken is dat inmiddels, nadat de vereniging dit kort geding aanhangig had gemaakt, door de regering concrete stappen zijn genomen om te komen tot een 'overgangsregeling pensioengerechtigde leeftijd'. Indien daadwerkelijk en tijdig een overgangsregeling tot stand komt langs de lijnen als in de brief van de minister van 4 november 2019 geschetst, komt daarmee het spoedeisend belang van de vereniging bij haar vordering in dit kort geding te vervallen. Indien die overgangsregeling er niet tijdig komt, houdt de vereniging haar belang bij een voorziening die maakt dat de

leeftijdsgrens niet abrupt per 1 januari 2020 wordt doorgevoerd. Het gerecht verbiedt het Land ten aanzien van de leden van de Vereniging toepassing te geven aan het Landsbesluit zolang ten aanzien van de leeftijdsgrens niet is voorzien in een overgangsregeling.

Instantie: Gerecht in eerste aanleg van Curaçao

Datum uitspraak: 21-11-2019

ECLI: ECLI:NL:OGEAC:2019:256

Zaaknummer: CUR201903524

Rechters: P.E. de Kort

Wetsartikelen: 3 Staatsregeling, 14 EVRM. 26 IVBPR en 1 eerste Protocol bij het EVRM

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft geen verhaalsrecht op schade voor pensioenpremie arbeidsongeschikte werknemer jegens aansprakelijk persoon

Prejudiciële vraag aan de Hoge Raad of het door artikel 6:107a lid 2 BW aan de werkgever toegekende recht op schadevergoeding jegens een aansprakelijke persoon ten bedrage van het door hem aan een zieke of arbeidsongeschikte werknemer betaalde loon, mede omvat de pensioenpremies die de werkgever heeft afgedragen ten behoeve van de werknemer. Het werknemersgedeelte van de pensioenpremie die de werkgever verplicht heeft afgedragen tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer, valt onder het loonbegrip van artikel 6:107a BW. Het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie valt niet onder dit loonbegrip. Artikel 6:107a lid 2 BW moet zo worden uitgelegd dat de werkgever geen verhaalsrecht heeft voor het werknemersgedeelte van de pensioenpremie. Verhaal voor het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie is alleen al daarom niet mogelijk omdat dit gedeelte van de pensioenpremie niet valt onder het loonbegrip van artikel 6:107a BW.

Een werknemer van Steinweg is arbeidsongeschikt geraakt. HDI is de verzekeraar van de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval. Steinweg vordert van HDI, op grond van artikel 6:107a lid 2 BW, vergoeding van de gedurende het ziekteverzuim van de werknemer afgedragen pensioenpremie. Deze zaak gaat over de vraag of het door artikel 6:107a lid 2 BW aan de werkgever toegekende recht op schadevergoeding jegens een aansprakelijke persoon ten bedrage van het door hem aan een zieke of arbeidsongeschikte werknemer betaalde loon, mede omvat de pensioenpremies die de werkgever heeft afgedragen ten behoeve van de werknemer.

De Hoge Raad oordeelt dat het werknemersgedeelte van de pensioenpremie behoort tot het loon in de zin van artikel 6:107a BW. Onder dit loon wordt namelijk verstaan: de vergoeding die de werkgever voor de bedongen arbeid is verschuldigd aan de werknemer. Het werkgeversgedeelte behoort niet tot dit loon omdat de werkgever dit niet inhoudt op de vergoeding die hij voor de bedongen arbeid is verschuldigd aan de werknemer. Hoewel het werknemersgedeelte tot het loon in de zin van artikel 6:107a BW behoort, heeft de werkgever geen verhaalsrecht voor het werknemersgedeelte van de pensioenpremie. Het verhaalsrecht van de werkgever van artikel 6:107a lid 2 is beperkt tot het nettoloon. Dit is in het belang van de hanteerbaarheid van de wet en een zo eenvoudig mogelijke toepassing daarvan in de praktijk. Verhaal voor het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie is alleen al daarom niet mogelijk omdat dit gedeelte van de pensioenpremie niet valt onder het loonbegrip van artikel 6:107a BW.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 15-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1784

Zaaknummer: 19/01112

Rechters: C.A. Streefkerk, G. Snijders, M.V. Polak, M.J. Kroeze en H.M. Wattendorff

Advocaten: J.P. Heering en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 392 Rv en 6:107a BW

RECHTSPRAAK

UWV mag prepensioen in mindering brengen op werkloosheidsuitkering

Werkneemster ontvangt werkloosheidsuitkering. Daarna ontvangt zij een prepensioenuitkering. Het UWV brengt de prepensioenuitkering in mindering op de werkloosheidsuitkering. De CRVB bevestigt dat het UWV daartoe bevoegd is.

Appellante was van 1984 tot en met 31 maart 2016 werkzaam bij IBM Nederland B.V. Uit die dienstbetrekking ontvangt zij per 1 april 2016 een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW). Vanaf 1 april 2016 ontvangt zij een prepensioenuitkering van het IBM pensioenfonds. Bij besluit van 16 juni 2017 heeft het UvV bepaald dat het bedrag van het prepensioen van appellante vanaf 1 april 2017 iedere maand wordt afgetrokken van haar WW-uitkering. De CRvB oordeelt dat het UWV het prepensioen in mindering mocht brengen op de WW-uitkering. Het prepensioen, dat appellante vanaf 1 april 2016 ontvangt, is een uitkering als bedoeld in artikel 3:5 van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB). Appellante ontving dit prepensioen vanuit de dienstbetrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan. Het prepensioen moet daarom op de WW-uitkering in mindering worden gebracht. Het prepensioen valt niet onder de uitzondering van het AIB. Die uitzondering is alleen van toepassing als het prepensioen samenhangt met dezelfde (resterende) dienstbetrekking als waaruit de werknemer werkloos is geworden. Aan dat vereiste wordt hier niet voldaan.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 14-11-2019

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2019:3630

Zaaknummer: 18/4001 WW

Rechters: H.G. Rottier, A.I. van der Kris, S. Wijna, H.G. Rottier, A.I. van der Kris en S. Wijna

Wetsartikelen: 47 WW en 3:5 AIB

RECHTSPRAAK

Geen compensatie voor gemiste pensioenopbouw vrouw na scheiding

Vrouw vordert na echtscheiding € 425.840 compensatie voor gemiste pensioenopbouw omdat zij gedurende 25 jaar als huisvrouw geen pensioen kon opbouwen. De rechtbank wijst die vordering af. Indien de man pensioen heeft opgebouwd dat onder de wet verevening pensioenrechten bij scheiding valt, kan de vrouw de daarvoor geldende procedure volgen.

Geschil tussen man en vrouw over verdeling van de gemeenschap na scheiding. Een van de vorderingen van de vrouw gaat over pensioen. Zij stelt dat zij 25 jaar lang als huisvrouw werkzaam is geweest en voor de kinderen heeft gezorgd, in die tijd geen pensioen kon opbouwen terwijl de man, met zijn florerende onderneming, dat wel kon doen. De vrouw vordert € 425.840 als compensatie daarvoor. De rechtbank wijst de vordering af. Indien de man pensioen heeft opgebouwd dat onder de werking van de wet (WVPS) valt, dan staat het de vrouw vrij om de in deze wet beschreven procedure te volgen voor het verkrijgen van een aandeel in het door de man opgebouwde pensioen. Er bestaat geen andere rechtsgrond die de vordering van de vrouw wel toewijsbaar zou kunnen maken. De rechtbank kan uit de stellingen van de vrouw niet afleiden dat zij in de onderhavige procedure pensioenverrekening vordert omdat zij te laat is om nog bij het pensioenfonds van de man aan te kloppen om pensioenverevening te verzoeken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8995

Zaaknummer: C/10/555824 / HA ZA 18-731

Rechters: W.J. van den Bergh

Advocaten: S. Askamp

RECHTSPRAAK

Man moet meewerken aan berekening voor verevening ouderdomspensioen na scheiding

Vrouw maakt na scheiding aanspraak op verevening ouderdomspensioen van door man bij Europees Octrooibureau opgebouwd pensioen. Rechtbank heeft geoordeeld dat verevend moet worden. Door man overgelegde berekeningen zijn niet op briefpapier EOB en zonder handtekening. Vrouw mag in redelijkheid verwachten dat man een schrijven van EOB overlegt. Rechtbank veroordeelt man om per datum waarop hij pensioengerechtigde leeftijd bereikt de helft van het ouderdomspensioen maandelijks vooruit te betalen.

Man en vrouw zijn gescheiden. In dit geding staat centraal de verdeling van de algehele gemeenschap van goederen. Voor wat betreft pensioen vordert de vrouw verevening van het ouderdomspensioen van de man. De rechtbank overweegt dat partijen op grond van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (Wvp) gehouden zijn het staande huwelijk opgebouwde pensioen te verevenen. De rechtbank heeft in de echtscheidingsbeschikking al voor recht verklaard dat de Wvp van toepassing is op het door de man en de vrouw tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdomspensioen. In de beschikking is verder overwogen dat deze wet ook van toepassing is op het door de man bij het Europees Octrooibureau (EOB) opgebouwde pensioen. Deze beschikking heeft gezag van gewijsde verkregen. De man heeft een productie met berekeningen overgelegd zonder handtekening en niet op briefpapier van het EOB. De vrouw kan er, gegeven het met de juiste vaststelling van haar pensioenaanspraken gemoeide belang, in redelijkheid aanspraak op maken dat de man een van het EOB afkomstig schrijven overlegt waaruit de te verevenen pensioenaanspraken blijken. De man kan hieraan voldoen door haar een gedateerd schrijven van het EOB, op het officiële briefpapier van het EOB en voorzien van een handtekening van de daartoe bevoegde autoriteit binnen het EOB, te doen toekomen met daarin een berekening van het over de huwelijkse periode te verevenen pensioen, tezamen met de salarisspecificaties van de man over het jaar 2015. Tevens dient uit dit schrijven van het EOB te blijken of en hoe het pensioen

van de man jaarlijks zal worden geïndexeerd. Indien dit het geval is, moeten de geïndexeerde bedragen immers in de verevening worden betrokken. Aan de opgave door de man zal een (te maximeren) dwangsom worden verbonden. De vordering om de man te veroordelen om per de datum waarop hij zijn pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken de helft van het door hem opgebouwde ouderdomspensioen over het tijdvak 30 december 1999 tot en met 25 augustus 2015 maandelijks bij vooruitbetaling aan de vrouw uit te keren zal als niet dan wel onvoldoende weersproken en op de wet gegrond worden toegewezen. Daarbij zal worden bepaald dat ook de helft van de eventuele indexatie moet worden uitgekeerd, nu nog onduidelijk is of de man daarop aanspraak kan maken.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:11805

Zaaknummer: C-09-557586-HA ZA 18-859

Rechters: M.J. Alt-van Endt

Advocaten: H. Dreesmann-Bruijntjes en N.P.J.M. Kreté-Marres

RECHTSPRAAK

Man is na scheiding verplicht tot afstorting deel in eigen beheer opgebouwd pensioen van vrouw

Vrouw maakt aanspraak op afstorting deel ouderdomspensioen dat door man als dga in eigen beheer is opgebouwd. De dga meent dat hij op grond van het echtscheidingsconvenant slechts gehouden is tot afstorting wanneer hij zijn eigen pensioen bij een verzekeraar onderbrengt. Het hof oordeelt aan de hand van de Haviltex-norm dat de vrouw aanspraak kan maken op afstorting van het haar toekomstige deel van het ouderdomspensioen.

Geschil over afstorting van in eigen beheer opgebouwd pensioen van directeur-groootaandeelhouder (dga) na scheiding. De ex-echtgenoot is (indirect) enig aandeelhouder en bestuurder van een bv. De bv heeft de ex-echtgenoot (de man) een pensioentoezegging gedaan. Dat pensioen is in eigen beheer opgebouwd en niet ondergebracht bij een extern verzekeraar. Het hof overweegt dat de man in beginsel gehouden is tot afstorting op grond van de redelijkheid en billijkheid. De man meent dat hij op grond van het echtscheidingsconvenant slechts gehouden is tot afstorting wanneer hij zijn eigen pensioen bij een verzekeraar onderbrengt. Daarin staat onder meer: 'De man verbindt zich, zowel voor zich in privé als namens Beheersmaatschappij B.V. de aan de vrouw toekomstige aanspraken onder te brengen bij een solide verzekeraar indien en zodra de Beheersmaatschappij B.V. besluit de aan de man toekomstige pensioenrechten ook op zodanig wijze onder te brengen. Voorts behoudt de vrouw zich het recht voor

is tot afstorting. Dat doet het hof mede op basis van de uitleg van het echtscheidingsconvenant. Het hof past de Haviltex-norm toe. De enkele omstandigheid dat geen voorbehoud is opgenomen met betrekking tot afstorting, betekent niet dat de vrouw haar recht daarop op enigerlei wijze heeft prijsgegeven. Het hof acht het bij deze uitleg van het convenant ook van belang dat de vrouw in het convenant het recht op conversie van het haar toekomende deel van de pensioenaanspraak van de ex-echtgenoot heeft voorbehouden. Dat uitsluitend sprake is van een recht op conversie waarbij is afgezien van het recht op afstorting wordt gelet op de bewoordingen van het convenant verworpen. In zoverre biedt de tekst van artikel 4 van het convenant geen steun voor de uitleg van appellante. Het hof acht verder van belang dat tijdens de bouwcrisis in 2008 de activiteiten van de beheersmaatschappij zijn veranderd naar groothandel in tegels en natuursteen. De pensioenvoorziening in de jaarrekening is verdwenen totdat de vrouw daarover vragen is gaan stellen in 2014. Gelet op al het voorgaande kon appellante redelijkerwijs verwachten dat zij niet alleen gehouden was tot afstorting als de ex-echtgenoot zou besluiten om zijn eigen pensioen bij een verzekeraar onder te brengen, maar ook als de vrouw hierom zou verzoeken. Anders dan appellante heeft betoogd, leiden de omstandigheden dat de vrouw akkoord is gegaan met het convenant, daarbij werd bijgestaan door een advocaat en wist dat het nog jaren zou duren voordat pensioen zou worden uitgekeerd, er niet toe dat zij nu geen zekerheid meer kan verlangen door afstorting. De man heeft onvoldoende aangetoond dat er liquiditeitsproblemen zijn die maken dat afstorting onmogelijk is. De vrouw kan aanspraak maken op afstorting van haar deel van het ouderdomspensioen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4159

Zaaknummer: 200.229.518_01

Rechters: M.E. Smorenburg, H.A.E. Uniken-Venema en A.W. Rutten

Advocaten: M.A.J. Kemps en O.F.J. Moorman van Kappen

RECHTSPRAAK

Uitgangspunt is dat werkgever transitievergoeding betaalt bij slapend dienstverband

Hoge Raad beantwoordt prejudiciële vragen over slapend dienstverband en gehoudenheid werkgever om transitievergoeding te betalen. Uitgangspunt is dat een werkgever na langdurige arbeidsongeschiktheid gehouden is op grond van goed werkgeverschap om in te stemmen met een voorstel van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Dat is anders wanneer de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst, zoals reële integratie. Dat belang is niet het bijna bereikt hebben van de pensioengerechtigde leeftijd.

Deze zaak gaat over het zogenoemde ‘slapende dienstverband’. Dat is een dienstverband dat een werkgever na twee jaar arbeidsongeschiktheid van een werknemer niet heeft opgezegd, hoewel hij daartoe wel bevoegd is, en waarbij hij de werknemer geen loon meer betaalt. Doordat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd, is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. In deze procedure is de vraag aan de orde of een werkgever op grond van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer om een ‘slapend dienstverband’ te beëindigen, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer. De Hoge Raad oordeelt dat een ‘omgekeerde toepassing’ van de maatstaf van het arrest Stoof/Mammoet niet geschikt is om de gehoudenheid te beoordelen van de werkgever om een voorstel van de werknemer tot beëindiging van een ‘slapend dienstverband’ te aanvaarden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer. Als is voldaan aan de vereisten van artikel 7:669 lid 1 en lid 3, aanhef en onder b, BW voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, geldt als uitgangspunt dat een werkgever op grond van goed werkgeverschap in de zin van artikel 7:611 BW, gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging van de

arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding. Daarbij geldt dat die vergoeding niet meer hoeft te bedragen dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst zou kunnen (doen) beëindigen. Op dit uitgangspunt moet een uitzondering worden aanvaard als – op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden – de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Zo'n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Zo'n belang kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt. De werkgever moet de vergoeding voor de werknemer voorfinancieren totdat de Wet compensatie transitievergoeding in werking is getreden (1 april 2020). Als de werkgever aannemelijk maakt dat die voorfinanciering leidt tot ernstige financiële problemen, kan de rechter beslissen dat betaling aan de werknemer in termijnen plaatsvindt of wordt opgeschort tot na 1 april 2020. Vanaf 1 april 2020 geldt echter ingevolge artikel 2 Regeling compensatie transitievergoeding dat voor een aanvraag op grond van de Wet compensatie transitievergoeding vereist is dat de volledige vergoeding aan de werknemer is voldaan, hetgeen de werkgever verplicht tot voorfinanciering.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 08-11-2019

ECLI: ECLI:NL:HR:2019:1734

Zaaknummer: 19/01873

Rechters: E.J. Numann, C.E. du Perron, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en mr. drs. F.J.P. Lock

Advocaten: S.F. Sagel en H.J.W. Alt

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

RECHTSPRAAK

Afspraak om pensioenpremies niet af te dragen is in strijd met de wet

Ingevolge de Landsverordening algemeen pensioen is iedere werkgever verplicht om ten behoeve van zijn werknemers een pensioenverzekering af te sluiten en daartoe maandelijks de totale pensioenpremie, bestaande uit een werknemers- en een werkgeversgedeelte, af te dragen. Dat brengt met zich dat de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst, die strekt tot het ontduiken van een wettelijke bepaling, ingevolge artikel 3:40 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) als in strijd met de goede zeden en de openbare orde – al dan niet gedeeltelijk – nietig is.

Werknemer heeft vanaf 1 september 2008 tot 27 december 2018 als kok werkzaamheden verricht. De werkgever heeft voor de werknemer geen pensioen- en sociale premies en belastingen afgedragen. Volgens de werknemer was de werkgever hier wettelijk toe gehouden omdat hij bij hem in loondienst was. De werkgever stelt daarentegen dat hij met de desbetreffende werknemer had afgesproken om hem 'zwart' te betalen. Door deze afspraak is de werkgever niet gehouden om ten behoeve van zijn werknemer pensioenpremies in te houden en af te dragen. De Landsverordening algemeen pensioen stelt echter dat iedere werkgever verplicht is om ten behoeve van zijn werknemer maandelijks pensioenpremie af te dragen. De arbeidsovereenkomst strekt tot het ontduiken van een wettelijke bepaling en is daarmee, ingevolge artikel 3:40 lid 1 BW, in strijd met de goede zeden en de openbare orde en is daarmee (gedeeltelijk) nietig. Volledige nietigheid brengt mee dat de werknemer aan de overeenkomst geen rechten kan ontleen. Bij partiële nietigheid blijft de arbeidsovereenkomst bestaan met uitzondering van de afspraak dat de werkgever niet gehouden is om pensioenpremie af te dragen. Partijen mogen zich erover uitlaten of sprake is van volledige of partiële nietigheid.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 29-10-2019

ECLI: ECLI:NL:OGEEA:2019:723

Zaaknummer: AUA201902135

Rechters: M.E.B. de Haseth

Advocaten: Z.T.M. Arendsz-Marchena en J.F.M. Zara

Wetsartikelen: 3:40 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Geen opheffing conservatoir beslag op pensioenuitkering

Na strafontslag raadsgriffier verhaalt de gemeente de kosten op hem. De gemeente heeft beslag gelegd onder ABP op pensioenbetalingen aan hem. Hij vordert opheffing althans maximering van het beslag. De rechter oordeelt dat niet is gesteld dat de beslagvrije voet niet is gerespecteerd of anderszins vast is komen te staan dat het beslag onrechtmatig is.

Eiser is op 16 november 2016 door de gemeenteraad Westland strafontslag opgelegd als raadsgriffier vanwege ernstig plichtsverzuim. De gemeente verhaalt de begrote kosten van € 170.084,73 op hem. Eiser heeft het ontslag en de maatregelen aangevochten. De rechtbank heeft zijn beroep afgewezen. De zaak ligt bij de Centrale Raad van Beroep. De gemeente heeft op 15 januari 2018 de voorzieningenrechter van deze rechtbank, locatie Maastricht, verlot gevraagd tot het leggen van conservatoir beslag, om te voorkomen dat verhaalsmogelijkheden verloren zullen gaan. De gemeente heeft in het rekest gesteld dat zij gegronde vrees heeft voor verduistering, gezien het gedrag van eiser waarvoor hij is ontslagen en gelet op het feit dat hij onmiddellijk na zijn ontslag een tweede hypotheek heeft gevestigd op zijn woning ten behoeve van een familielid. De voorzieningenrechter heeft eiser gehoord inzake het rekest van de gemeente. De voorzieningenrechter heeft bij beschikking van 20 februari 2019 verlot verleend tot het leggen van conservatoir beslag onder ABP op pensioenbetalingen ten behoeve van eiser. Als gevolg van het beslag wordt een bedrag van € 2.723,97 (netto) per maand ingehouden door het ABP op de pensioenvoorziening van eiser. Hij heeft ten tijde van of na de beslaglegging geen alternatieve vorm van zekerheid aangeboden aan de gemeente. Eiser vordert opheffing van het beslag, althans maximering tot € 1.000. De voorzieningenrechter overweegt dat door eiser niet is gesteld dat de beslagvrije voet niet is gerespecteerd. Dit is ook niet anderszins gebleken. Het beslag is in dat opzicht evenmin onrechtmatig. Niet is vast komen te staan dat het beslagverlot ten onrechte is gegeven of het beslag ten onrechte is gelegd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:9551

Zaaknummer: C/03/265556 / KG ZA 19-268

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: G.W. Breuker, T. van Dijken en S. Dassen

RECHTSPRAAK

Werkgever moet transitievergoeding betalen aan bijna gepensioneerde werknemster met slapend dienstverband

Bijna gepensioneerde werknemster heeft een slapend dienstverband. Zij vordert transitievergoeding in kort geding. Rechtbank oordeelt dat in stand laten slapend dienstverband in strijd is met goed werkgeverschap. De werkgever moet de arbeidsovereenkomst opzeggen in verband met het op korte termijn bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door werknemster en de transitievergoeding betalen.

Werknemeester is op 14 augustus 1995 bij de rechtsvoorganger van werkgever in dienst getreden als verkoopster. Op 1 januari 2014 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen met wederzijds goedvinden geëindigd. Partijen zijn aansluitend een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan voor 20 uur per week. Vanaf 26 september 2014 is zij arbeidsongeschikt. De arbeidsdeskundige concludeert op 12 juli 2016: “de re-integratie-inspanningen van de werkgever zijn *onvoldoende*.” Bij beschikking van 14 september 2016 heeft het UWV beslist dat aan eiseres vanaf 23 september 2016 een loongerelateerde WGA-uitkering wordt toegekend. Op 28 september 2016 heeft de gemachtigde van de werkgever onder meer het volgende bericht aan de gemachtigde van eiseres gestuurd : “(...) Vooralsnog en in afwachting van aangekondigde overheid regelgeving met betrekking tot het beëindigen van dienstverbanden met langdurig arbeidsongeschikte werknemers zal niet worden voorzien in een beëindiging van de arbeidsrelatie. Cliënte zal dit dienstverband in afwachting hiervan “slapend” in stand houden.” De werknemeester vordert in kort geding opzegging van de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding. De rechtbank moet oordelen of de werkgever gehouden is om het slapend dienstverband te beëindigen vóór 26 november 2019. Op die datum zal werknemeester namelijk de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege en is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd. De rechtbank gaat er, mede gelet op de conclusie van de A-G over de bij de Hoge Raad aanhangige procedure (ECLI:NL:PHR:2019:4449), voorshands van uit dat in een bodemprocedure met een gelijklopende vordering zou worden geoordeeld dat het in stand

laten van dit slapende dienstverband in strijd is met het beginsel van goed werkgeverschap. Gelet op het feit dat werknemster op zeer korte termijn de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en zij reeds geruime tijd in dienst is bij werkgever, is onvermijdelijk dat het dienstverband zonder opzegtermijn zal moeten worden opgezegd om te kunnen voldoen aan het hiervoor genoemde uitgangspunt, namelijk een beëindiging van een slapend dienstverband, zodat werknemster recht heeft op een transitievergoeding. Werkgever wordt veroordeeld om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, onder betaling van de transitievergoeding van € 9.858.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8422

Zaaknummer: 8079087 / VV EXPL 19-64

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J. Wijnja en T.J.W.M. Stals

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Aftopping ontslagvergoeding sociaal plan is leeftijdsdiscriminatie

Geschil over de vraag of de aftopping van de ontslagvergoeding in het sociaal plan van ABN-AMRO leeftijdsdiscriminatie is. De rechtbank oordeelt in navolging van het hof dat de aftopping verboden leeftijdsonderscheid vormt. De aftopping is nietig. De werknemer heeft recht op een vergoeding ter grootte van de inkomensderving tot aan de AOW-leeftijd.

Dit geschil gaat over de vraag of de door ABN-AMRO gehanteerde ontslagvergoeding in een sociaal plan leeftijdsdiscriminatie vormt. Deze zaak was aangehouden in afwachting van een lopende zaak bij het Hof Amsterdam. Dat hof oordeelde dat de in artikel IV.5 Sociaal Plan 2013-2015 neergelegde regeling een span style='font-size:12.opt;line-height:107%; font-family:"Times New Roman", "serif";mso-fareast-font-family:"Times New Roman"; mso-ansi-language:NL;mso-fareast-language:NL;mso-bidi-language:AR-SA'>-/span> voor zover van belang span style='font-size:12.opt;line-height:107%; font-family:"Times New Roman", "serif";mso-fareast-font-family:"Times New Roman"; mso-ansi-language:NL;mso-fareast-language:NL;mso-bidi-language:AR-SA'>-/span> direct onderscheid naar leeftijd maakt, dat op zich sprake is van een (overigens wel zeer ruim geformuleerd) legitiem doel, maar dat de aftoppingsregeling geen passend en noodzakelijk middel is om het door ABN AMRO geformuleerde doel, het bewerkstelligen van een eerlijke verdeling van de beschikbare middelen onder alle bij het ontslag betrokkenen, te bereiken. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. De werknemer kreeg een vertrekpremie toegewezen tot de hoogte van de pensioenschade en het inkomen dat hij derft tot zijn AOW-leeftijd, met inachtneming van de toegekende WW-uitkering, en verminderd met het reeds uitgekeerde bedrag. ABN AMRO heeft daarna nog betoogd dat, omdat het Sociaal Plan 2017-2020 voorziet in een bodembedrag en dus de aftopping van de ontslagvergoeding niet tot nul gaat, de regeling van artikel 5.2 sub c Sociaal Plan 2017-2020 niet nietig is. Deze stelling wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Verzoeker blijft door de aftopping onevenredig zwaar getroffen in vergelijking met jongere collega's, die (soms net)

niet door de werking van artikel 5.2 sub c Sociaal Plan 2017-2020 worden getroffen, terwijl juist medewerkers van de leeftijd van verzoeker slechtere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Daarvoor is geen rechtvaardiging te vinden. Ook de aftoppingsregeling in het Sociaal Plan 2017-2020 is derhalve niet evenwichtig, niet passend en niet noodzakelijk.

Wel blijft de kantonrechter bij haar oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om verzoeker een vertrekpremie toe te kennen voor zover die meer bedraagt dan zijn volledige inkomensderving tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd, vermeerderd met zijn pensioenschade, die hij lijdt als gevolg van het missen van de verdere opbouw tot die leeftijd. De kantonrechter oordeelt dat het verzoek tot nietigverklaring van de aftopping van de vertrekpremie als opgenomen in (art 5.2 sub c van) het Sociaal Plan 2017-2020 zal worden toegewezen wegens leeftijdsdiscriminatie, waarbij zal worden bepaald dat verzoeker recht heeft op een (aanvullende) vertrekpremie van € 109.497,79 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7926

Zaaknummer: 5970034 EA VERZ 17-407

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H. den Besten en M.T.J.M. Keulaerds

Wetsartikelen: 5.2 sub c Sociaal Plan 2017-2020

RECHTSPRAAK

DNB mag instemming weigeren voor kandidaat-lid belanghebbendenorgaan vanwege onvoldoende basiskennis op pensioengebied

DNB heeft niet ingestemd met de voorgenomen benoeming van eiser als lid van een belanghebbendenorgaan van een pensioenfonds. Hij is onvoldoende geschikt geacht vanwege gebrek aan (basis)kennis op het pensioengebied.

Eiser is door Stichting Algemeen Pensioenfonds (Stap) voorgedragen als lid van het belanghebbendenorgaan. Op 30 november 2017 heeft Stap een verzoek tot instemming bij DNB ingediend onder begeleiding van schriftelijke informatie. Op 25 januari 2018 heeft een toetsingsgesprek plaatsgevonden door twee toezichthouders van DNB met eiser. Bij brief van 8 maart 2018 heeft DNB het voornemen om niet in te stemmen met de voorgenomen benoeming aan Stap kenbaar gemaakt. Eiser heeft hiervan een afschrift ontvangen. Na kennis te hebben genomen van de zienswijzen van eiser en Stap en nadat zij op 9 en 16 april 2018 telefonisch informatie heeft ingewonnen bij referenten [referent 1], [referent 2] en [referent 3], heeft DNB het primaire besluit genomen. Bij besluit van 3 mei 2018 heeft DNB besloten niet in te stemmen met de voorgenomen benoeming van eiser door Stap als lid van het belanghebbendenorgaan van een pensioenkring. Hij is naar het oordeel van DNB onvoldoende geschikt als lid van het belanghebbendenorgaan. DNB acht eiser niet geschikt om de taken en verantwoordelijkheden van het belanghebbendenorgaan adequaat in te vullen wegens gebrek aan (basis)kennis op pensioengebied. Eiser betoogt dat hij ruime kennis en ervaring heeft. Mogelijk is zijn actuele parate kennis van de Pw minder dan DNB verwacht, maar in de ogen van [eiser] niet onvoldoende om geschikt te zijn. Dit betoog slaagt niet. Op grond van de Pw en het Besluit is DNB verplicht om voorafgaand aan de benoeming van een (mede)beleidsbepaler van een pensioenfonds een geschiktheidstoets uit te voeren. DNB heeft de verkiezingsuitslag wel meegewogen in het kader van de belangenafweging. DNB heeft echter niet ten onrechte meer gewicht toegekend aan de belangen die de Pw beoogt te beschermen, waaronder het waarborgen van een correcte behartiging van belangen binnen het belanghebbendenorgaan. Dat eiser heeft gesteld bereid te zijn om in overleg met het

pensioenfonds een gerichte opleiding te volgen en zijn kennis te vergroten doet aan het voorgaande niet af. DNB heeft niet ten onrechte onaannemelijk geacht dat eiser de vereiste kennis binnen een redelijke termijn kan vergaren. Eiser heeft geen relevante opleiding en recente ervaring op pensioengebied. Tijdens het toetsingsgesprek is gebleken dat hij zich de benodigde kennis ook niet op een andere manier eigen heeft gemaakt. DNB heeft voorafgaand aan het toetsingsgesprek een brochure aan [eiser] gestuurd met informatie over de kennis die verwacht wordt van een beleidsbepaler van een pensioenfonds. Eiser had zich aan de hand van deze informatie op het gesprek kunnen voorbereiden. Gelet hierop hoefde DNB er niet op te vertrouwen dat eiser binnen een redelijke termijn zijn kennisachterstand kan inhalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:6755

Zaaknummer: AWB - 18 _ 5378

Rechters: A.J. van Spengen

Wetsartikelen: 105 Pw, 106 Pw, 115c Pw en 29 Besluit uitvoering Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds moet hoogte ouderdomspensioen herberekenen

Werknemer neemt vanaf 1971 deel aan pensioenregeling pensioenfonds. Hij meent dat het pensioenfonds zijn ouderdomspensioen te laag heeft vastgesteld. Het hof oordeelt dat een deel van zijn vordering is verjaard en dat het pensioenfonds op veel punten het pensioenreglement juist heeft toegepast. Ten aanzien van de premievrije voortzetting van zijn ouderdomspensioen is het pensioenfonds uitgegaan van een te laag percentage. Het hof draagt het Pensioenfonds op een nieuwe berekening van het ouderdomspensioen te maken voor dat deel.

Werknemer is in 1968 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) het pensioenfonds. Vanaf 1971 werd hij deelnemer aan de pensioenregeling van het pensioenfonds van werkgever. Het pensioenreglement is daarna verschillende keren gewijzigd. In 2003 is hij voor 60% arbeidsongeschikt verklaard. Tot 1 april 2012 is hij voor 50% werkzaam geweest. Op 1 april 2012 is hij, op een leeftijd van 62 jaar en 9 maanden, met de VUT gegaan. Vanaf 1 juli 2014 ontvangt hij ouderdomspensioen. Hij meent dat zijn ouderdomspensioen te laag is vastgesteld. De kantonrechter heeft zijn vorderingen afgewezen. Het Pensioenfonds heeft onweersproken gesteld dat appellant bij de invoering van het Pensioenreglement 1978 niet heeft gekozen voor het blijven gelden van het eerdere reglement en dat hij alle wijzigingen sindsdien heeft geaccepteerd. Uit de stukken blijkt dat het Pensioenfonds hem in elk geval op 1 januari 1993 en nadien regelmatig heeft ingelicht over het opgebouwde pensioen. Onder deze omstandigheden had hij binnen vijf jaren nadien een vordering moeten instellen. Na 1 januari 1993 zijn meer dan vijf jaren verstreken en de verjaring is gedurende die vijf jaren niet gestuit. Artikel 59 van de Pensioenwet, dat bepaalt dat een rechtsvordering tot het doen van een uitkering niet verjaart bij leven van de pensioengerechtigde, mist toepassing. Het gaat hier immers om een rechtsvordering tot het doen van een uitkering (gebaseerd op een bestaand recht op pensioen), niet op een rechtsvordering tot het vaststellen en toekennen van rechten

op pensioen. Voor wat betreft de eindloongarantie oordeelt het hof dat de berekening moet plaatsvinden naar de toestand op 1 april 2012, omdat appellant toen met de VUT ging en daardoor het actieve dienstverband werd beëindigd. Het hof verwerpt de grieven van appellant voor zover zij een andere berekeningsdatum bepleiten. Het Pensioenfonds heeft een ouderdomspensioen vastgesteld van € 38.027 per jaar. Dit is hoger dan de garantieaanspraken. Het hof ziet noch in het pensioenreglement, noch in de aanvullende, dan wel beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid aanleiding het prepensioen slechts gedeeltelijk op de VUT-uitkering in mindering te brengen. De grief van appellant over de in zijn ogen te lage voortzetting (40%) van pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschiktheid slaagt. Nu hij na het intreden van de arbeidsongeschiktheid deze zelfde werkzaamheden verrichtte gedurende 50% van de normale arbeidsduur en nog steeds werd betaald op het niveau van schaal 8, kan niet anders worden geoordeeld dan dat hij met daadwerkelijke arbeid 50% verdiende van het salaris van schaal 8. Het hof zal het Pensioenfonds opdragen een nieuwe berekening van het ouderdomspensioen van appellant te maken op basis van de hiervoor vermelde uitgangspunten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:2908

Zaaknummer: 200.215.588

Rechters: S.B. Boorsma, J. van de Merwe en M.H.H.A. Moes

Advocaten: B.F.M. Evers en J.H. Vegter

Wetsartikelen: 3:307 BW en 59 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Oud pensioenreglement niet van toepassing door polisoverdracht vóór Pensioenwet

Gepensioneerde eist toepassing van een oud pensioenreglement. Het hof oordeelt dat werknemer door ondertekening in 1987 akkoord is gegaan met polisoverdracht aan het pensioenfonds. Toestemming van zijn echtgenote daarvoor was niet vereist. De Pensioenwet was nog niet van toepassing. Het nieuwe pensioenreglement werd daardoor van toepassing.

Werknemer is op 15 maart 1972 in dienst getreden bij Sperry N.V. Sperry N.V. heeft aan werknemer een pensioentoezegging gedaan. Sperry N.V. was toentertijd voor de uitvoering van haar pensioenregeling aangesloten bij Verzekeringsgroep Metaalindustrie (verder: VGMI). Tot 1985 heeft werknemer pensioen opgebouwd volgens de zogenoemde VGMI-regeling, die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden. Vanaf 1 januari 1985 heeft Sperry N.V. de pensioenaanspraken ondergebracht bij haar eigen pensioenfonds. Dat pensioenfonds heeft het uit de aangegane verplichtingen voortspruitend risico herverzekerd bij Nationale Nederlanden. In 1985 is het Sperry-pensioenreglement van toepassing geworden. Sperry N.V. is op 31 december 1986 gefuseerd met Burroughs B.V. tot Unisys Nederland. Op 28 mei 1987 heeft werknemer een verklaring ondertekend waarin staat dat hij akkoord is met de overdracht door Sperry van de op zijn leven gesloten verzekering aan het pensioenfonds. In mei 1989 is het pensioenfonds verder gegaan als het pensioenfonds Unisys. Bij brief van 16 september 1991 heeft Pensioenfonds Unisys de ontvangst van zijn brief van 21 augustus 1991 bevestigd. Daarin geeft werknemer aan gebruik te willen maken van het recht de overgang naar het Unisys-pensioenreglement voor onbepaalde tijd op te schorten conform artikel 2 lid 3 sub d van het Sperry-pensioenreglement. De brief van 16 september 1991 is door werknemer en zijn echtgenote voor akkoord getekend en aan Pensioenfonds Unisys geretourneerd. In 2002 is hij voor 50% arbeidsongeschikt geworden. In oktober 2002 is hij uit dienst gegaan. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat zijn pensioenopbouw werd voortgezet door storting van de verschuldigde premies in één keer. In oktober 2004 is voor (nieuwe) werknemers van Unisys B.V. het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds

Unisys Nederland (verder: het SPUN-pensioenreglement) in plaats van het Sperry-pensioenreglement van toepassing geworden. Met ingang van 1 januari 2007 is het SPUN-pensioenreglement vervangen door het pensioenreglement Unisys (verder: het Unisys-pensioenreglement 2007). Werknemer heeft op 17 maart 2011 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het pensioenfonds Unisys is met ingang van 1 januari 2018 ontbonden. Stichting De Nationale Algemeen Pensioenfonds (verder: De Nationale APF) heeft de pensioenuitvoering en het vermogensbeheer overgenomen. Werknemer eist dat de Sperry-pensioenregeling op hem wordt toegepast en betaling van pensioen plaatsvindt conform dat reglement. Het hof gaat ervan uit, net als de kantonrechter, dat de door Sperry N.V. in het kader van de toezegging aan appellant afgesloten verzekering, in 1987 aan Sperry Pensioenfonds is overgedragen. Het feit dat Sperry Pensioenfonds als begunstigde voor de uit de verzekering voortvloeiende uitkeringen is aangewezen, strookt met het onderbrengen van de pensioentoezegging bij dit fonds. Dat wil zeggen dat appellant in 1987 niet heeft ingestemd met een waardeoverdracht, waarvan appellant telkens spreekt, maar van een overdracht van de polis als gevolg waarvan Pensioenfonds Sperry de pensioenuitvoerder en verzekeringnemer werd in plaats van Sperry N.V. Hiervoor was de toestemming van de echtgenote van appellant conform de toen geldende Pensioen- en Spaarfondsenwet niet vereist. De Pensioenwet is pas later (per 1 januari 2007) in werking getreden. Het hof concludeert dat het Sperry-pensioenreglement niet voor appellant in stand is gebleven, maar dat appellant in 2004 deelnam op grond van het SPUN-pensioenreglement en vanaf 1 januari 2007 op grond van het Unisys-pensioenreglement 2007.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:4071

Zaaknummer: 19.12387