

Nieuwsbrief - PR Updates 2020-02

Nummer 2, 2020

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:276](#) 14-02-2020

Afstorting commerciële waarde pensioenaanspraak DGA na scheiding: niet moment echtscheiding maar moment afstorting

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:261](#) 14-02-2020

In hoger beroep toegewezen verklaring voor recht over hoogte pensioenpremie bij ontslagvergoeding in strijd met procesrecht

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:268](#) 18-02-2020

Werkgever wijkt ten onrechte af van functiewaarderingsstelsel in cao

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:211](#) 18-02-2020

Streefregeling geen gegarandeerde pensioenuitkering maar jaarlijkse herberekening kapitaal

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:371](#) 06-02-2020

Premievrije opbouw arbeidsongeschiktheid is aan transitievergoeding gelijkwaardige voorziening

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2020:903](#) 04-02-2020

Na keuze vroegpensioen geen aanspraak meer op vrijwillige vertrekregeling

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:78](#) 04-02-2020

Werkgever moet erfgenaam inzage geven in oude stukken om bestaan pensioentoezegging te kunnen beoordelen

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:146](#) 04-02-2020

Werkgever moet schadevergoeding betalen bij slapend dienstverband van inmiddels pensioengerechtigde werknemer

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:149](#) 21-01-2020

Werkgever niet geslaagd in tegenbewijs dat hij onder werkingssfeer uitzendsector valt

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2020:478](#) 12-02-2020

Werkgever die niet rechtsgeldig AOW-gerechtigde op staande voet ontslaat, moet billijke vergoeding betalen gerelateerd aan pensioenschade op te verwachten einddatum.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:580](#) 10-02-2020

Overgangsregeling KLM verhoging pensioenleeftijd geen leeftijdsdiscriminatie

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:665](#) 05-02-2020

Pensioenontslagleeftijd is AOW-leeftijd, niet pensioenrichtleeftijd

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:821](#) 03-02-2020

Greenpeace valt niet onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds Koopvaardij

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:718](#) 29-01-2020

Beroepspensioenfonds loodswezen mag functioneel leeftijdspensioen verminderen met WAZ-uitkering

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:344](#) 23-01-2020

Verzet tegen rekening en verantwoording pensioenfonds AFM in liquidatie gegrond

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:142](#) 21-01-2020

Aftopping vergoeding sociaal plan objectief gerechtvaardigd

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:175](#) 20-01-2020

Verhoging AOW-leeftijd leidt niet tot schade

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:10052](#) 23-12-2019

Greetz valt onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2019:10837](#) 04-12-2019

Dwaling werknemer over pensioengevolgen in keuzeformulier bij ontslag

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2019:10063](#) 03-12-2019

Pensioenopzegging bij AOW-leeftijd rechtsgeldig

RECHTSPRAAK

In hoger beroep toegewezen verklaring voor recht over hoogte pensioenpremie bij ontslagvergoeding in strijd met procesrecht

Geschil tussen piloten en Martinair over de uitleg van cao-bepaling over ontslagvergoeding bij overtolligheid. Het hof heeft de vordering van de piloten dat Martinair bij de berekening van de ontslagvergoeding rekening moet houden met een pensioenpremie van 26,5% afgewezen. De in hoger beroep door Martinair gevorderde verklaring voor recht dat een pensioenbijdrage van de werkgever van 18% moest worden meegenomen wees het hof toe. De Hoge Raad oordeelt dat toewijzing van een voor het eerst in hoger beroep ingestelde vordering in reconventie is in strijd met artikel 353 lid 1 Rv. De overige cassatieklachten leiden niet tot cassatie.

Sinds 2008 bevat de CAO Martinair Vliegers (hierna: de cao) voor vliegers van Martinair een regeling voor een ontslagvergoeding bij overtolligheid. Op grond van artikel IV van Bijlage 13 van de cao maakt van die vergoeding deel uit een werkgeversbijdrage pensioenpremie van 18% van het laatstgenoten maandsalaris. In 2015 is in het Protocol Pensioenen 2015 de werkgeversbijdrage pensioenpremie verhoogd naar 26,5%. In deze procedure vorderen de Vliegers een verklaring voor recht dat Martinair is gehouden bij de berekening en betaling van de ontslagvergoeding als bedoeld in artikel IV van Bijlage 13 van de cao rekening te houden met een werkgeversbijdrage pensioenpremie van 26,5%. De kantonrechter heeft deze verklaring voor recht gegeven. In hoger beroep vorderde Martinair vernietiging van het vonnis en voor recht te verklaren dat voor de berekening van de ontslagvergoeding in artikel IV van Bijlage 13 een pensioenbijdrage van de werkgever van 18% moet worden meegenomen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter vernietigd, de door Martinair gevorderde verklaring voor recht gegeven, en het meer of anders gevorderde afgewezen. Martinair was in eerste aanleg gedaagde en heeft toen geen reconventionele vordering ingesteld. De pas in hoger beroep ingestelde vordering tot het geven van de verklaring voor recht was daarom op grond

van artikel 353 lid 1 Rv niet toewijsbaar. Deze uitkomst is niet van invloed op de in het bestreden arrest uitgesproken veroordeling van de Vliegers in de proceskosten, aangezien zij als de in hoger beroep in overwegende mate in het ongelijk gestelde partij zijn aan te merken. De overige klachten van het middel kunnen niet tot cassatie leiden. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het Gerechtshof Amsterdam van 10 juli 2018, maar uitsluitend voor zover het hof voor recht heeft verklaard dat voor de berekening van de ontslagvergoeding in artikel IV van Bijlage 13 een pensioenbijdrage van 18% moet worden meegenomen; verklaart Martinair niet-ontvankelijk in haar vordering tot het geven van een verklaring voor recht.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 14-02-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:261

Zaaknummer: 18/04299

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

Advocaten: F. Chr. Kroes en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 353 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever die niet rechtsgeldig AOW-gerechtigde op staande voet ontslaat, moet billijke vergoeding betalen gerelateerd aan pensioenschade op te verwachten einddatum.

Werkgever die niet rechtsgeldig een AOW-gerechtigde op staande voet ontslaat, moet billijke vergoeding betalen gerelateerd aan pensioenschade. De chauffeur die na AOW-gerechtigde leeftijd doorwerkte, weigerde volgens de werkgever met een andere oplegger te rijden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De werkgever had de werknemer eerst moeten waarschuwen voor de gevolgen. Hij moet een billijke vergoeding betalen. De werknemer had zijn pensioendatum uitgesteld en heeft deze door het ontslag vervroegd. De billijke vergoeding wordt gerelateerd aan de pensioenschade op de te verwachten einddatum.

Een werkgever in de sector transport en logistiek en een werknemer zetten de arbeidsovereenkomst voort na de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer (26 mei 2019). Op 29 augustus 2019 en op 19 september 2019 vindt er een discussie plaats over het rijden met een andere oplegger. Werknemer meldt zich hierna ziek. Werkgever ontslaat de werknemer op 20 september 2019 op staande voet. Bij brief van 23 september 2019 bevestigt de directeur het ontslag schriftelijk vanwege – kort samengevat – de weigering om met een andere oplegger te rijden. De werknemer heeft na het ontslag op staande voet het Pensioenfonds Vervoer benaderd om de datum voor het uitkeren van zijn ouderdomspensioen te vervroegen. Eerder (eind 2017) had hij richting het Pensioenfonds aangegeven dat hij zijn pensioen wilde laten ingaan per 1 mei 2020. Het Pensioenfonds betaalt naar aanleiding van het verzoek van werknemer sinds 1 november 2019 ouderdomspensioen aan werknemer. Werknemer verzoekt onder meer een vergoeding vanwege de onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat een ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden,

ook als de lezing van werkgever over de weigering met een andere oplegger te rijden zou komen vast te staan, een te ingrijpend middel is geweest. Dit geldt temeer nu de kantonrechter is gebleken dat er geen sprake is geweest van een structureel weigeren van de werknemer om met een andere oplegger te rijden. Ter zitting is gebleken dat de werknemer meerdere keren wel met andere opleggers heeft gereden. Werkgever had werknemer, gelet op de aard van het verweten gedrag, eerst moeten waarschuwen dat ontslag (op staande voet) zou volgen indien hij geen gehoor zou geven aan de opdracht van zijn werkgever. Dat is na het incident op 29 augustus 2019 niet gebeurd. Ook direct voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft werkgever werknemer niet gewaarschuwd. De kantonrechter weegt ook mee dat werkgever na de ziekmelding van werknemer niet door zijn bedrijfsarts heeft laten onderzoeken of werknemers gedrag mogelijk samenhang met ziekte. Nu vaststaat dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer ten onrechte onverwijld heeft opgezegd, is werkgever een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd aan werknemer.

In dit geval wordt rekening gehouden met de omstandigheid dat werknemer zijn pensioen eerder heeft moeten laten ingaan dan gepland omdat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer ten onrechte heeft beëindigd. Hij lijdt hierdoor inkomensverlies. De kantonrechter gaat er op basis van de mondelinge toelichting van werknemer van uit dat werknemer vanaf 20 september 2019 arbeidsongeschikt is geweest en gebleven. De loondoorbetalingsverplichting van werkgever zou hierdoor eind december 2019 (na 13 weken) zijn geëindigd. De kantonrechter acht compensatie van het verschil in inkomsten tot 1 januari 2020 daarom billijk. Uitgangspunt daarbij is dat het in deze omstandigheden voor de hand ligt dat werknemer met ingang van 1 januari 2020 zijn pensioen zou hebben laten ingaan. Als gevolg van het eerder in moeten laten gaan van zijn pensioen vanwege het onterechte ontslag heeft werknemer een lager pensioen. De kantonrechter gaat ervan uit dat hij zonder het ontslag op staande voet per 1 januari 2020 zijn pensioen zou hebben laten uitkeren. Zijn berekening gaat uit van 1 mei 2020 als pensioendatum en kan om deze reden niet worden gevolgd. De kantonrechter acht een bedrag van € 4.000 redelijk voor het gemis aan pensioenopbouw. Het inkomensverlies tot 30 november 2019 wordt reeds gecompenseerd door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:478

Zaaknummer: 8176688

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: M.P.A. Bos en S.A. Coster

Wetsartikelen: 7:670 BW, 7:671 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Overgangsregeling KLM verhoging pensioenleeftijd geen leeftijdsdiscriminatie

Piloot van KLM protesteert tegen het loonoffer dat hij moet brengen in verband met de verhoging van de pensioenrichtleeftijd. Piloten die langer mogen doorvliegen brengen op grond van de in de cao opgenomen overgangsregeling een zogenoemd loonoffer. Voor iedere zes maanden verhoging van de pensioenrichtleeftijd levert de piloot 50% van het totale pensioenpremiebudget in. De rechter oordeelt in navolging van het CRM dat het leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Piloot van KLM protesteert tegen de in de cao opgenomen overgangsregeling. Daarin wordt de pensioenleeftijd in vier jaar stapsgewijs verhoogd. De pensioenrichtleeftijd van de piloot is met twee jaar verhoogd. Gekoppeld aan de overgangsregeling is een loonoffer. Voor iedere zes maanden verhoging van de pensioenrichtleeftijd levert de piloot 50% van het totale pensioenpremiebudget in. Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) heeft geoordeeld dat geen sprake is van verboden onderscheid op grond van leeftijd, omdat de overgangsregeling voor werknemer en de groep waarmee hij zich vergelijkt precies hetzelfde is. De kantonrechter oordeelt dat het CRM met de juiste redenering tot het juiste oordeel is gekomen. De kantonrechter verenigt zich met dat oordeel en neemt het over. Werknemer wordt uitdrukkelijk niet gevolgd in zijn redenering over de onmogelijkheid voor hem om het loonoffer terug te verdienen en ook niet in de wat de kantonrechter betreft onjuiste stelling van werknemer dat hij anders wordt behandeld dan zijn jongere collega's, omdat die die mogelijkheid wel zouden hebben. Geoordeeld wordt dat werknemer en de jongere collega's met wie hij zich vergelijkt, hetzelfde loonoffer brengen. Weliswaar niet in euro's, maar wel in percentage van hun salaris.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:580

Zaaknummer: 7754177 CV EXPL 19-10735

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: R.T.G.M. Heijnen, J.M. van Slooten, J.S. Hidajat-Engelsman, E.M.T. Huijzer en E.H.A. Schram

Wetsartikelen: 3 WGBL, 3 sub e WGBL, 7 lid 1 sub c WGBL, 7 WGBL en 12 WGBL

RECHTSPRAAK

Premievrije opbouw arbeidsongeschiktheid is aan transitievergoeding gelijkwaardige voorziening

Een in de cao ING opgenomen regeling met premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid is een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening zoals bedoeld in artikel 7:673 BW. De werkgever is na ontslag geen afzonderlijke transitievergoeding verschuldigd. Het hof neemt voor de beoordeling tot uitgangspunt dat een vergelijking wordt gemaakt tussen de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening waarop de desbetreffende werknemer volgens de cao wegens die beëindiging recht heeft, en de transitievergoeding waarop die werknemer volgens de wettelijke regeling recht zou hebben. Het hof overweegt dat het partnerpensioen moet worden meegenomen bij de beschouwing. Uit de vergelijking blijkt dat de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening aanzienlijk hoger is dan de transitievergoeding (€ 90.915 tegen € 24.673).

Kern van het geschil is of de in de cao van ING opgenomen regeling met premievrije pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening is. De werknemster is vanaf 20 november 2013 arbeidsongeschikt. Vanaf 5 juni 2015 ontvangt ze een IVA-uitkering. ING heeft haar arbeidsovereenkomst met ingang van 1 augustus 2016 opgezegd wegens arbeidsongeschiktheid die langer dan 104 weken heeft geduurd. Op grond van bijlage 6 bij de cao heeft ING de opbouw van het ouderdomspensioen en partnerpensioen premievrij voortgezet. ING heeft geen transitievergoeding betaald. Werknemeester vordert ING te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding. Volgens haar is de in de cao neergelegde regeling (voor haar) geen aan de transitievergoeding

gelijkwaardige voorziening. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Hij vond de voorziening uit de cao op collectief niveau gelijkwaardig. Er hoefde niet op individueel niveau te worden bekeken hoe de voorziening uitwerkt. Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden heeft de beschikking van de kantonrechter vernietigd en het verzoek alsnog toegewezen. De Hoge Raad heeft deze beschikking vernietigd omdat het feit dat een voorziening al voor 1 juli 2015 in een op dat moment tussen partijen geldende cao was opgenomen en na 1 juli 2015 (in een nieuwe cao) is gehandhaafd, niet zonder meer uitsluit dat die voorziening na 1 juli 2015 wordt aangemerkt als een aan de wettelijke transitievergoeding gelijkwaardige voorziening in de zin van artikel 7:673b BW. Of de desbetreffende voorziening kan worden aangemerkt als een gelijkwaardige voorziening in voornoemde zin, hangt af van de omstandigheden van het geval, aldus de Hoge Raad. De Hoge Raad heeft het geding ter verdere behandeling en beslissing naar dit hof verwezen. Het hof neemt voor de beoordeling tot uitgangspunt dat een vergelijking wordt gemaakt tussen de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening waarop de desbetreffende werknemer volgens de cao wegens die beëindiging recht heeft, en de transitievergoeding waarop die werknemer volgens de wettelijke regeling recht zou hebben. Het hof overweegt dat – anders dan werkneemster stelt – ook het partnerpensioen moet worden meegenomen bij de beschouwing. Uit de vergelijking blijkt dat – overigens ook als het partnerpensioen niet wordt betrokken – dat de op het tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gekapitaliseerde potentiële waarde van de voorziening aanzienlijk hoger is dan de transitievergoeding (€ 90.915 tegen € 24.673). Voorts acht het hof van belang dat uit de bedoeling van cao-partijen blijkt dat de regeling moet worden aangemerkt als gelijkwaardige voorziening. Tot slot is de regeling naar het oordeel van het hof te beschouwen als een compensatie voor de gevolgen van het ontslag. Zonder deze voorziening was bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst immers de pensioenopbouw gestopt. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat de voorziening een gelijkwaardige voorziening is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:371

Zaaknummer: 200.259.191_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.P. de Haan en D.J.B. de Wolff

Advocaten: J.F.H. Terpstra en S. Wehl

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:673b BW

RECHTSPRAAK

Pensioenontslagleeftijd is AOW-leeftijd, niet pensioenrichtleeftijd

Geschil over uitleg pensioenontslagbeding. Arbeidsovereenkomst eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De pensioenrichtleeftijd uit het pensioenreglement is 68 jaar. De AOW-leeftijd is eerder. De rechtbank oordeelt op grond van de Haviltex-norm dat de pensioenontslagleeftijd in dit geval de AOW-leeftijd is en niet de latere pensioenrichtleeftijd.

Werkneemster is vanaf 1 maart 1991 in dienst bij de Orde van Advocaten, Gelderland. Sinds 1 januari 2015 is er een pensioenovereenkomst in de vorm van een aanvullend pensioen bij Centraal Beheer. De pensioendatum van verzoekster is bepaald op 1 juli 2018. Dat is wanneer zij de 65-jarige leeftijd bereikt. Sinds 2018 kan verzoekster zelf bepalen wanneer tussen haar 65ste en 70ste haar aanvullend pensioen ingaat. De pensioen(richt)leeftijd is sinds 2014 en 2018 opgetrokken tot 68 jaar.

In de arbeidsovereenkomst is een pensioenontslagbeding opgenomen waarin staat: “onverminderd het bepaalde in artikel 1 eindigt de arbeidsovereenkomst tussen partijen in ieder geval als werkneemster de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt”. Werkneemster wil doorwerken tot 68 jaar (6 juli 2021). De Orde houdt vast aan de AOW-gerechtigde leeftijd van 66 jaar en 4 maanden (6 november 2019). Werkneemster verzoekt onder meer de wettelijke transitievergoeding (€ 102.078,24). De rechtbank legt het begrip “pensioengerechtigde leeftijd” uit aan de hand van het Haviltex-criterium. Er moet niet naar de zuiver taalkundige uitleg worden gekeken maar naar de zin die partijen redelijkerwijs aan het beding mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs mochten verwachten. Toen het pensioenontslagbeding werd overeengekomen bestond er slechts één pensioengerechtigde leeftijd, namelijk de AOW-leeftijd van 65 jaar. Het ligt voor de hand dat met de pensioengerechtigde leeftijd deze vaststaande leeftijd is bedoeld en niet de pensioen(richt)leeftijd van het werkgeverspensioen nu deze afhangt van een keuze. Daarnaast zijn beide partijen er tot de zomer van 2019 van uitgegaan dat verzoekster zou stoppen met

werken zodra zij de AOW-leeftijd had bereikt. Partijen hebben sinds eind 2018 meerdere besprekingen gevoerd over het moment waarop het dienstverband van verzoekster eindigt. Er is gesproken over herverdeling van taken en over de wijze van afscheid nemen van de Gelderse Balie. Verzoekster stuurde zelf meerdere e-mails aan de Orde waarin zij schrijft over overdracht van werkzaamheden. Pas op 2 september 2019 stelt verzoekster zich voor het eerst op het standpunt dat de pensioengerechtigde leeftijd zou zijn gelegen in 2021. Verzoekster voert aan dat zij zich pas tegen het einde van het dienstverband is gaan verzetten omdat ze zich vanaf dat moment realiseerde dat haar pensioen ongunstiger was dan ze dacht. De Orde heeft deze argumentatie bestreden door te stellen dat verzoekster zelf jurist is en in 2014 en 2017 op de hoogte is gesteld van de verhoging van de pensioen(richt)leeftijd. Daarnaast heeft verzoekster in de jaren tussen 2005 en 2018 veelvuldig met de Orde gesproken over het volgens haar bestaande pensioengat. Bovendien heeft zij blijk gegeven goed in de pensioenmaterie te zijn ingevoerd. Ten slotte past in het systeem van het Nederlandse ontslagrecht dat het einde van een dienstverband in beginsel samenvalt met de AOW-leeftijd. Bovengenoemde omstandigheden in onderlinge samenhang bezien maken dat de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan het beding mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten, is dat de pensioengerechtigde leeftijd de AOW-leeftijd is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:665

Zaaknummer: 8145064 \ HA VERZ 19-175 \ 42693

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: D.J.B. de Wolff en M.J. Huisman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever moet erfgenaam inzage geven in oude stukken om bestaan pensioentoezegging te kunnen beoordelen

Geschil over mogelijke toezegging door werkgever aan voormalig werknemer. Hij vordert nakoming premievrij pensioen bij PMT. Kantonrechter laat hem toe tot bewijs dat dit (mondeling) is overeengekomen. Bij eindvonnis wijst hij vorderingen af. In hoger beroep oordeelt het hof dat werknemer niet onder werkingssfeer PMT viel. Het hof verenigt zich vooralsnog met het oordeel van de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat werknemer mondeling met werkgever is overeengekomen dat hij aanspraak had op een premievrij pensioen en een 70% eindloonregeling. Het hof oordeelt dat de erfgenaam van de werknemer rechtmatig belang heeft bij inzage en afgifte van stukken om te beoordelen of er pensioenaanspraken waren gemaakt.

Werknemer was werkzaam bij werkgever, vanaf 1971 als magazijnmedewerker en vanaf 1973 als boekhouder. De CAO metaal en techniek was van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Eind 1984 vond een herstructurering plaats. De werkgever werd een holdingmaatschappij van meerdere werkmaatschappijen. Tot 1985 bouwde werknemer pensioen op bij het verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds PMT. De premies werden volledig betaald door de werkgever. Door de gewijzigde bedrijfsactiviteiten heeft PMT werknemer uitgeschreven per 1 januari 1985. PMT heeft geen premienota's meer verstuurd. In 1988 heeft werknemer voor eigen rekening een ouderdomspensioenverzekering gesloten. Werkgever is na 31 december 1984 de cao Metaal en Techniek op de arbeidsovereenkomst blijven toepassen. Werknemer heeft in eerste aanleg primair nakoming gevorderd van de contractuele pensioenverplichtingen en subsidiair schadevergoeding wegens niet afgedragen pensioenpremie's. De kantonrechter heeft werknemer toegelaten te bewijzen dat hij mondeling rond 1984 met werkgever was overeengekomen dat hij aanspraak had op premievrij pensioen en 70% eindloonregeling en dat werkgever dit diverse keren

(mondeling) heeft erkend. Bij eindvonnis heeft de kantonrechter geoordeeld dat het bewijs niet is geleverd en de vorderingen afgewezen. In hoger beroep vordert de erfgenaam vernietiging van het vonnis en veroordeling op grond van artikel 843a Rv van boekhoudkundige stukken, verslagen en een offerte. Hij stelt dat werknemer op grond van cao's en verplichtstellingsbeschikking recht had op deelname aan PMT. Het hof verwerpt die stelling. De betrokkenheid van werknemer bij de activiteiten van de onderneming van de werkgever is bepalend voor het recht op deelname aan PMT. De werkgever hield zich bezig met beleggingsactiviteiten. Het hof verenigt zich vooralsnog met het oordeel van de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat werknemer mondeling met werkgever is overeengekomen dat hij aanspraak had op een premievrij pensioen en een 70% eindloonregeling. Het feit dat werknemer in 1986 en 1990 offertes voor pensioenverzekeringen heeft aangevraagd werpt op zichzelf beschouwd geen ander relevant licht op het bewijs. Zo is niet bevestigd dat deze offertes in overleg met de DGA zijn aangevraagd of besproken. Dat het pensioen van werknemer een aantal malen aan de orde is gekomen in reguliere overleggen met de accountant is op zichzelf evenmin van betekenis. Niet is gebleken dat het recht op pensioen van de werknemer op enigerlei wijze door de werkgever is erkend. Dat neemt niet weg dat de door de erfgenaam aangevoerde chronologische gang van zaken toch zo kan hebben plaatsgevonden. Om die reden heeft de erfgenaam een rechtmatig belang bij inzage en afschrift in alle verslagen van het management, accountantsrapportages, offerte, jaarverslagen en gespreksverslagen met de accountant. Dat het lastig is voor werkgever om deze gegevens jaren na de opheffing van de onderneming(en) boven tafel te krijgen is van onvoldoende gewicht om anders te oordelen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:78

Zaaknummer: 200.092.634/02

Rechters: R.S. van Coevorden, S.R. Mellema en O.F. Blom

Advocaten: O. Diels en L. van Luipen

Wetsartikelen: 164 Rv en 843a Rv

RECHTSPRAAK

Na keuze vroegpensioen geen aanspraak meer op vrijwillige vertrekregeling

Werknemer van de NAM heeft zich aangemeld voor vroegpensioen. Na zijn keuze stuurt NAM een e-mail dat alle medewerkers in aanmerking kunnen komen voor een selectieve vrijwillige vertrekregeling. De vertrekregeling zou voor werknemer leiden tot een hoge beëindigingsvergoeding. De directie heeft besloten om 31 maart 2016 te hanteren als een “cut-off date”; dat wil zeggen dat werknemers van wie vóór die datum al bekend was dat zij zouden vertrekken, niet voor deelname aan de regeling in aanmerking kwamen. Werknemer stelt dat sprake is van (1) dwaling, (2) misbruik van omstandigheden, (3) strijd met goed werkgeverschap, (4) strijd met redelijkheid en billijkheid en (5) leeftijdsdiscriminatie. Het Hof wijst zijn vorderingen af.

Werknemer is vanaf 1 maart 1998 werknemer geweest van de NAM. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2016 geëindigd, omdat werknemer met vroegpensioen is gegaan. Werknemer heeft hiervoor, met goedkeuring van de NAM, een aanvraag ingediend bij het Pensioenfonds. De NAM heeft op 12 april 2016 een e-mail gestuurd aan al haar medewerkers dat zij allemaal in aanmerking zouden kunnen komen voor deelname aan een selectieve vrijwillige vertrekregeling (SVS-regeling). Deze SVS-regeling hield in dat een werknemer bij vrijwillig vertrek een beëindigingsvergoeding zou ontvangen op basis van een landelijke overtolligheidsregeling (hierna: LOR). In het geval van werknemer zou die vergoeding zijn uitgekomen op een bedrag van € 418.771,47 bruto. Werknemer heeft zich aangemeld, maar zijn aanmelding is niet in behandeling genomen. De directie heeft besloten om 31 maart 2016 te hanteren als een “cut-off date”; dat wil zeggen dat werknemers van wie vóór die datum al bekend was dat zij zouden vertrekken, niet voor deelname aan de regeling in aanmerking kwamen. Werknemer stelt dat sprake is van (1) dwaling, (2) misbruik van omstandigheden, (3) strijd met goed werkgeverschap, (4) strijd met redelijkheid en billijkheid en (5)

leeftijdsdiscriminatie. Het hof overweegt dat in beginsel op de NAM geen verplichting rust om voorafgaand aan bekendmaking aan individuele werknemers kenbaar te maken dat er een regeling zou komen. Verder blijkt uit mededelingen dat de NAM in de besluitvormingsfase van werknemer nog niet wist van de deelname door de NAM aan en de inhoud van de SVS-regeling. Bovendien blijkt uit de 'Umbrella Note', waaruit bleek dat personeel moest afvloeien, niet dat de NAM toen al een vrijwillig vertrekregeling overwoog. Het beroep op dwaling faalt. Ook het beroep op misbruik van omstandigheden treft geen doel. Werknemer heeft niets overgelegd waaruit kan blijken dat de lagere IPF-beoordeling slechts werd gegeven om hem te laten kiezen voor vroegpensioen. Bovendien bestaat er geen aanleiding om te veronderstellen dat de NAM werknemer heeft bewogen om met vroegpensioen te gaan, omdat de NAM toen immers ook nog niet bekend was met de (duurdere) SVS-regeling. NAM had de bevoegdheid om te bepalen per welke datum werknemers aanvragen konden indienen voor de SVS-regeling. De NAM kwam in beginsel eveneens de vrijheid toe om te bepalen dat de regeling niet gold voor werknemers die op dat moment al kenbaar hadden gemaakt te willen vertrekken. Van een werkgever kan in beginsel niet worden verlangd dat hij na de inwerkingtreding van de vertrekregeling zijn medewerking verleent aan het terugdraaien van een door hem al geaccepteerde beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer. Goed werkgeverschap of de eisen van redelijkheid en billijkheid noopten de NAM dus in beginsel niet mee te werken aan het weer terugdraaien van de beëindiging van het dienstverband. Het hof verwerpt de stelling met een beroep op leeftijdsdiscriminatie. De "cut-off date" maakt geen enkel (indirect) onderscheid naar leeftijd, ook niet in zijn uitwerking; ouderen kunnen net zo goed van de regeling gebruikmaken als jongeren. Het door werknemer gesignaleerde nadeel treft alleen oudere werknemers die toevallig minder dan zes maanden na de "cut-off date" met vroegpensioen willen gaan. De grieven falen en het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:903

Zaaknummer: 200.239.167/01

Rechters: O.E. Mulder, W.P.M. ter Berg en M. Willemse

Advocaten: S. Karakaya-Pilavci en J. Tarmond

Wetsartikelen: 6:230 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet schadevergoeding betalen bij slapend dienstverband van inmiddels pensioengerechtigde werknemer

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer in stand gelaten. Hij heeft geweigerd het slapend dienstverband te beëindigen en een transitievergoeding te betalen. Werknemer heeft inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het hof oordeelt dat de werkgever gehouden is een schadevergoeding te betalen aan de voormalig werknemer ter grootte van de wettelijke transitievergoeding.

Werknemer is op 21 april 2008 in dienst getreden bij Marine Service. Op 23 november 2015 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Werknemer had geen recht op een WIA-uitkering. Werknemer ontving vanaf 20 november 2017 een WW-uitkering, omdat bij Marine Service geen passende werkzaamheden voorhanden waren. Bij brief van 29 oktober 2018 heeft de gemachtigde van werknemer een voorstel gedaan aan Marine Service om zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. Marine Service heeft hierop afwijzend gereageerd en kenbaar gemaakt het dienstverband als 'slapend dienstverband' te laten doorlopen. Werknemer heeft op 11 augustus 2019 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Zijn dienstverband is per die datum van rechtswege geëindigd. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht Marine Service te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Aangezien het dienstverband inmiddels is beëindigd is veroordeling tot betaling van de transitievergoeding niet meer toewijsbaar. Subsidiar heeft werknemer gesteld dat Marine Service op basis van goed werkgeverschap is gehouden om een vergoeding te betalen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat Marine Service gehouden was om in te stemmen met beëindiging van zijn slapende dienstverband. Het hof oordeelt dat het voorstel dat werknemer aan Marine Service heeft gedaan kan worden aangemerkt als een voorstel tot beëindiging van een slapend dienstverband als bedoeld door de Hoge Raad in zijn arrest van 8

november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734. Werknemer was ten tijde van zijn voorstel als gevolg van ziekte of gebreken niet meer in staat om de bedongen arbeid te verrichten en er was 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 op het moment dat werknemer zijn beëindigingsvoorstel deed. Marine Service heeft geen gerechtvaardigd belang bij instandhouding van het dienstverband tot de datum waarop werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Marine Service heeft gesteld dat de te betalen vergoeding misschien niet gecompenseerd zal worden door het UWV, omdat het dienstverband inmiddels is geëindigd door pensionering en niet door langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit argument kan haar niet baten. Marine Service was al geruime tijd voordat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt als goed werkgever gehouden om in te stemmen met zijn voorstel tot beëindiging van het slapend dienstverband, onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer heeft in zijn voorstel van 29 oktober 2018 bovendien nog op de Compensatieregeling gewezen. Dat werknemer inmiddels met pensioen is en daarom van transitie van werk naar werk geen sprake kan zijn, kan evenmin leiden tot afwijzing van het verzoek. Het hof is van oordeel dat Marine Service, indien zij als goed werkgever had gehandeld, gehouden was om een vergoeding te betalen ter hoogte van de transitievergoeding die werknemer had opgebouwd aan het einde van twee jaar ziekte. Nu in de onderhavige situatie de opzegtermijn na twee jaar ziekte was verstreken en de Hoge Raad in de beslissing van 8 november 2019 uitgaat van een beëindiging met wederzijds goedvinden, waar geen opzegtermijn geldt, is het hof van oordeel dat, indien Marine Service als goed werkgever had gehandeld, de hoogte van de wettelijke transitievergoeding gefixeerd dient te worden te worden op de transitievergoeding berekend per de datum waarop werknemer twee jaar ziek was.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:146

Zaaknummer: 200.267.608/01

Rechters: C.J. Frikkee, M.T. Nijhuis en M. van der Ven

Advocaten: J.G. Hage en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Greenpeace valt niet onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds Koopvaardij

De rechtbank oordeelt dat Greenpeace niet onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds voor de Koopvaardij valt. De werkingssfeerbepaling moet zo worden uitgelegd dat de schepen van Greenpeace onder het begrip pleziervaartuig vallen. Daardoor is de bemanning van de schepen van Greenpeace uitgezonderd van de verplichtstelling.

Kern van het geschil is of Greenpeace valt onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds voor de Koopvaardij. Niet in geschil is dat (de bemanning van de schepen van) Greenpeace valt onder de definitie in het verplichtstellingsbesluit van zeevarenden en onder de definitie van scheepsbeheerder. Partijen twisten echter over de vraag of de schepen van Greenpeace vallen onder de onder B van de verplichtstelling genoemde begrippen zeeschip en/of pleziervaartuig. In het verplichtstellingsbesluit is allereerst vermeld dat het gaat om zeeschepen als bedoeld in artikel 8:2 lid 1 BW. In dit artikel is bepaald dat onder zeeschepen wordt verstaan de schepen die als zeeschip teboekstaan in de openbare registers. In het verplichtstellingsbesluit is verder vermeld dat het gaat om zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels de vlag van het Koninkrijk mogen voeren. In artikel 311 van het Wetboek van Koophandel is bepaald aan welke vereisten een schip moet voldoen om een Nederlands schip te zijn (en dus de Nederlandse vlag mag voeren). In lid 4 van dit artikel zijn daarvoor specifieke vereisten opgesomd ingeval een schip 'uitsluitend anders dan in de uitoefening van een beroep of bedrijf wordt gebruikt'. In de memorie van toelichting bij dit artikellid is opgemerkt dat zeeschepen die niet worden gebruikt voor de uitoefening van een beroep of bedrijf op aanvraag ook een zeebrief kunnen krijgen (om de Nederlandse vlag te voeren) en dat 'naast plezierjachten valt te denken aan schepen van organisaties zoals Greenpeace (...)'. Niet is in geschil dat in het kader van het in 1989 geïntroduceerde "open-armenbeleid" de Nederlandse overheid bereid was om zeeschepen van organisaties met ideële doelen te beschouwen als pleziervaartuigen, zodat zij een zeebrief konden krijgen en dat de schepen van Greenpeace ook in het Scheepsregister in

de categorie pleziervaartuigen zijn ingeschreven (en niet in de categorie koopvaardijvaartuigen). Hieruit volgt dat de schepen van Greenpeace, hoewel taalkundig geen plezierjachten, door de Nederlandse overheid bij gebrek aan beter passende wetgeving in de in het verplichtstellingsbesluit genoemde wet- en regelgeving wel als zodanig zijn gecategoriseerd. Dat in de hiervoor vermelde memorie van toelichting onderscheid wordt gemaakt tussen plezierjachten en schepen van organisaties zoals Greenpeace maakt dit niet anders. Beide zijn immers in de registers ingeschreven als pleziervaartuig. In het verplichtstellingsbesluit wordt verder (ten aanzien van de definitie van een scheepsbeheerder) expliciet verwezen naar de Wet zeevarenden, zodat daarbij ook aansluiting kan worden gezocht voor de uitleg van het in het verplichtstellingsbesluit genoemde begrip pleziervaartuig. De Wet zeevarenden geeft in artikel 1 onder e een definitie van het begrip pleziervaartuig: een Nederlands schip dat uitsluitend anders dan in de uitoefening van een beroep of bedrijf wordt gebruikt. Ingevolge deze definitie vallen de schepen van Greenpeace onder het begrip pleziervaartuig. Voorts geldt dat in de aanhef van het verplichtstellingsbesluit is opgenomen dat dit geldt “voor de in de aanvraag bedoelde groepen van personen in de bedrijfstak Koopvaardij”. Taalkundig betekent dit dat het besluit geldt voor werkgevers die schepen inzetten voor de handel en transport over zee (handels(scheep)vaart). Dit kan ook worden afgeleid uit de in het verplichtstellingsbesluit genoemde uitzonderingen, die alle zien op schepen die worden ingezet anders dan voor de handel en transport over zee. Bovendien blijkt uit het verplichtstellingsbesluit dat de wijziging daarvan onder meer is aangevraagd door de werknemersvereniging Nautilus International, die ook betrokken was bij de totstandkoming van de CAO's van Greenpeace, waarbij juist van de verplichtstelling afwijkende afspraken ten aanzien van de pensioenverplichtingen zijn gemaakt. Daaruit kan worden opgemaakt dat Nautilus wist dat Greenpeace was uitgezonderd en daarmee ook instemde. De rechter concludeert dat de uitleg van de begrippen zeeschip en pleziervaartuigen in het verplichtstellingsbesluit naar objectieve maatstaven gelezen in het licht van de gehele tekst van het verplichtstellingsbesluit met zich brengt dat de schepen van Greenpeace onder het begrip pleziervaartuig vallen en de bemanning van de schepen van Greenpeace daardoor is uitgezonderd van de verplichtstelling. De omstandigheid dat andere werkgevers met een ideële doelstelling en zonder winst oogmerk bij BPF Koopvaardij zijn aangesloten, maakt die conclusie niet anders. Gesteld noch gebleken is immers dat zij verplicht zijn aangesloten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:821

Zaaknummer: 7818996 CV EXPL 19-12580

Rechters: L. van Berkum

Wetsartikelen: 1 lid 1 onder e Wet zeevarenden, 8:2 lid 1 BW en 311 Wetboek van Koophandel

RECHTSPRAAK

Beroepspensioenfonds loodswezen mag functioneel leeftijdspensioen verminderen met WAZ-uitkering

Kern van het geschil is of het beroepspensioenfonds voor het loodswezen het functioneel leeftijdspensioen van eiser mag verminderen met de WAZ-uitkering. De rechtbank oordeelt dat aan de Financiële Verordening de bevoegdheid kan worden ontleend om de WAZ-uitkering in mindering te brengen op het functioneel leeftijdspensioen. Met de invoering van de WAZ voor bestaande uitkeringsgerechtigden zoals eiser is geen materiële wijziging beoogd. Zijn AAW-beschikking wordt aangemerkt als een WAZ-beschikking. Dat is in overeenstemming met het oogmerk cumulatie van uitkeringen te vermijden, zoals dat op grond van de AAW reeds het geval was. Het zou met deze doelstelling van de WAZ in strijd zijn om een WAZ-uitkering niet in mindering te brengen op het functioneel leeftijdspensioen.

Op 1 september 1971 is eiser aangesteld als ambtenaar loodswezen. Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen (hierna: BPL) is sinds 1988 belast met uitkeringen aan registerloodsen wegens onder meer invaliditeits- en functioneel leeftijdspensioen. Eiser neemt verplicht deel in de pensioenregeling van BPL. Vanaf 1990 heeft hij een arbeidsongeschiktheidspensioen van BPL en een uitkering op grond van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (hierna: de AAW) ontvangen. De AAW-uitkering werd verrekend met het invaliditeitspensioen. De AAW is per 1 januari 1998 voor zelfstandigen vervangen door de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (hierna: de WAZ). Vanaf die datum had eiser recht op een uitkering op grond van de WAZ. Zijn maandelijkse WAZ-uitkering is verrekend met het arbeidsongeschiktheidspensioen. Bij brief van 9 juni 2011 heeft eiser BPL meegedeeld dat de verrekening van de WAZ-uitkering met het functioneel leeftijdspensioen geen grondslag had in het Pensioenreglement, noch in enige wettelijke

bepaling en dat zelfstandige aanspraak maakt op betaling van de WAZ-uitkering aan hem. BPL heeft schriftelijk op deze brief gereageerd met de mededeling dat de grondslag voor de cessie van de WAZ-uitkering is te vinden in artikel 7 lid 3 van de Financiële Verordening (hierna: FV). Eiser vordert onder meer voor recht te verklaren dat BPL toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de Financiële Verordening door eenzijdig het op basis daarvan aan zelfstandige toekomstige functioneel leeftijdspensioen te korten. De rechtbank oordeelt dat de vordering niet is verjaard omdat eiser tot 2011 niet daadwerkelijk bekend is geworden met de gestelde schade. De verordening moet worden uitgelegd in het licht van de in 1995 toepasselijke wetgeving in het kader van de sociale zekerheid. In die tijd werd aan arbeidsongeschikte zelfstandigen als zelfstandige op grond van de volksverzekering AAW een uitkering toegekend. Dat duidt erop dat met de invoering van de WAZ voor bestaande uitkeringsgerechtigden zoals zelfstandige geen materiële wijziging is beoogd en dat zijn AAW-beschikking wordt aangemerkt als een WAZ-beschikking. Dat is in overeenstemming met het oogmerk cumulatie van uitkeringen te vermijden, zoals dat op grond van de AAW reeds het geval was. Het zou met deze doelstelling van de WAZ in strijd zijn om een WAZ-uitkering niet in mindering te brengen op het functioneel leeftijdspensioen. De stelling van werknemer dat de WAZ-uitkering moet worden beschouwd als, althans te vergelijken valt met, een uitkering in verband met inkomsten uit eerdere arbeid snijdt, gelet op deze wetsgeschiedenis, geen hout. Gelet op al het voorgaande in onderlinge samenhang bezien is de rechtbank van oordeel dat de in artikel 7 lid 3 FV gegeven verrekeningsbevoegdheid voor de uitkering op grond van de AAW ook geldt ten aanzien van de WAZ-uitkering. Indien een arbeidsongeschikte voormalige registerloods als gevolg van cumulatie van een WAZ-uitkering en het functioneel leeftijdspensioen een hogere uitkering zou ontvangen, zou hij een niet gerechtvaardigd voordeel genieten ten opzichte van de arbeidsongeschikte registerloods. Dat een arbeidsongeschikte registerloods mag bijverdienen zonder in te leveren op zijn uitkering maakt niet dat deze een ongerechtvaardigd voordeel ten opzichte van een arbeidsongeschikte voormalige registerloods geniet. Deze verschillende behandeling vindt zijn grondslag ook niet in de regeling van het functioneel leeftijdspensioen, maar in de omstandigheid dat de één arbeidsongeschikt is en de ander niet. Nu artikel 7 lid 3 FV aldus moet worden uitgelegd dat daarin ook is voorzien in de bevoegdheid tot verrekening van een WAZ-uitkering met het functioneel leeftijdspensioen, is niet van belang dat vanwege de wijziging in 2004 een overgangsregeling van toepassing zou zijn die ertoe leidt dat zelfstandige toch recht heeft op uitbetaling van de WAZ-uitkering. De vordering van eiser wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:718

Zaaknummer: C/10/572543 / HA ZA 19-361

Rechters: P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten

Advocaten: B.H. Vader en M.B. Kerkhof

Wetsartikelen: 7 lid 3 van de Financiële Verordening 1995

RECHTSPRAAK

Verzet tegen rekening en verantwoording pensioenfonds AFM in liquidatie gegrond

Twee voormalig deelnemers van het pensioenfonds AFM in liquidatie tekenen verzet aan tegen de rekening en verantwoording. Zij stellen onder meer dat hun pensioenaanspraken op tijdelijk prepensioen (TPP) en tijdelijk ouderdomspensioen (TOP) niet via collectieve interne waardeoverdracht rechtsgeldig zijn omgezet om vervolgens extern te zijn overgedragen aan de nationale APF. De rechter oordeelt dat het verzet gegrond is. De tegenover de TPP-aanspraken en TOP-aanspraken van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] staande waarde is niet intern overgedragen omdat zij bezwaar hebben gemaakt. Artikel 84 Pensioenwet leidt niet alsnog tot de slotsom dat Pensioenfonds AFM de tegenover ‘omgezette’ aanspraken van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] staande waarde extern heeft overgedragen. Een dergelijke waarde was er immers niet (en wilde De Nationale APF ook niet).

Eisers zijn ex-werknemers van AFM. Zij namen deel aan de pensioenregeling bij het pensioenfonds AFM. Pensioenfonds AFM is per 1 januari 2018 ontbonden. Pensioenfonds AFM is blijven voortbestaan voor zover dit tot vereffening van zijn vermogen nodig is. De bestuurders van Pensioenfonds AFM zijn (ook) de vereffenaars van zijn vermogen. Zij stellen een rekening en verantwoording op van de vereffening, waaruit de omvang en samenstelling van het overschot blijkt. Bij twee of meer gerechtigden tot het overschot stelt de vereffenaar een plan van verdeling op dat de grondslagen der verdeling bevat. De vereffenaars van Pensioenfonds AFM hebben op 17 juni 2019 een “Liquidatieverslag over de periode 1 januari 2019 (tevens inhoudende de rekening en verantwoording en het plan van verdeling van de vereffenaars)” ter inzage gelegd. Artikel 2:23b lid 5, eerste zin, BW bepaalt, voor zover hier van belang, dat binnen twee maanden nadat de rekening en verantwoording en het plan van

verdeling zijn neergelegd iedere schuldeiser of gerechtigde daartegen door het indienen van een verzoek bij de rechtbank in verzet kan komen. Het op 14 augustus 2019 ter griffie ingekomen verzoek van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] is tijdig ingediend. Anders dan Pensioenfonds AFM aanvoert, leidt de enkele omstandigheid dat er geen overschot is (met als gevolg dat er feitelijk geen plan van verdeling is) niet tot niet-ontvankelijkheid van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] in hun verzoek. Het inhoudelijke debat tussen partijen spitst zich toe op de artikelen 83 en 84 Pensioenwet. Zowel [eiseres sub 1] als [eiseres sub 2] heeft gedurende haar dienstverband met (rechtsvoorgangers van) AFM TPP-aanspraken en TOP-aanspraken jegens (uiteindelijk) Pensioenfonds AFM opgebouwd. Pensioenfonds AFM heeft die aanspraken eerst omgezet, althans willen omzetten, in aanspraken op levenslang ouderdomspensioen vanaf het bereiken van de leeftijd van 68 jaar (en de daartegenover staande waarde op de voet van artikel 83 Pensioenwet intern overgedragen, althans willen overdragen). Vervolgens heeft Pensioenfonds AFM de tegenover de gewijzigde aanspraken staande waarde op de voet van artikel 84 Pensioenwet extern overgedragen, althans willen overdragen, aan De Nationale APF. De bezwaren van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] hebben op grond van artikel 83 lid 2 Pensioenwet tot gevolg dat de interne collectieve waardeoverdracht voor zover deze hen betreft rechtens niet plaatsvindt. De (gestelde) afwezigheid van een verbod van de toezichthouder als bedoeld in artikel 83 lid 2 aanhef en onder c Pensioenwet maakt dit niet anders.

Pensioenfonds AFM en AFM betogen met een beroep op artikel 6:2 lid 2 BW dat de hiervoor onder c, eerste zin, geformuleerde regel niet van toepassing is omdat dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Dit betoog wordt verworpen. Het is dwingend recht. AFM en/of Pensioenfonds AFM heeft gekozen voor De Nationale APF als opvolgend pensioenuitvoerder. De Nationale APF kan of wil geen TPP-aanspraken en TOP-aanspraken (en de daartegenover staande waarde) administreren. Pensioenfonds AFM en AFM kunnen een en ander niet aan [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] tegenwerpen. De tegenover de TPP-aanspraken en TOP-aanspraken van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] staande waarde is niet intern overgedragen. Artikel 84 Pensioenwet leidt niet alsnog tot de slotsom dat Pensioenfonds AFM de tegenover 'omgezette' aanspraken van [eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] staande waarde extern heeft overgedragen. Een dergelijke waarde was er immers niet (en wilde De Nationale APF ook niet). De (gestelde) afwezigheid van een verbod van de toezichthouder als bedoeld in artikel 84 lid 2 aanhef en onder c Pensioenwet maakt dit niet anders. [Eiseres sub 1] en [eiseres sub 2] stellen dat de onderhavige procedure zich niet leent voor een inhoudelijke beoordeling van hun vorderingen tegen Pensioenfonds AFM omtrent hun TPP-aanspraken en TOP-aanspraken. Zij zijn echter bereid die vorderingen in een dagvaardingsprocedure tegen Pensioenfonds AFM te laten beoordelen (waarna, voor zover nodig, aanpassing van de rekening en verantwoording (en het

plan van verdeling) kan plaatsvinden). Pensioenfonds AFM staat hier niet onwelwillend tegenover. Zoals door [eiseres sub 1], [eiseres sub 2] en Pensioenfonds AFM voorgesteld, zal de rechtbank een termijn stellen waarbinnen dat geding aanhangig dient te zijn gemaakt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:344

Zaaknummer: C/13/670936 / HA RK 19-280

Rechters: P.J. van Eekeren

Advocaten: B. Degelink, J. Los en J.W. de Bruin

Wetsartikelen: 84 Pensioenwet, 83 Pensioenwet, 6:2 lid 2 BW en 2:23b lid 5, eerste zin, BW

RECHTSPRAAK

Aftopping vergoeding sociaal plan objectief gerechtvaardigd

Aftopping beëindigingsuitkering in sociaal plan Delta Lloyd is geen verboden leeftijdsonderscheid. De rechter oordeelt dat voor de aftopping van de vergoeding tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd een objectieve rechtvaardiging bestaat. De vordering van de werknemer tot pensioenschade wordt afgewezen.

Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten. Daarin zijn diverse aspecten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2019 geregeld. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt over de hoogte van de beëindigingsvergoeding. Eiser heeft alle rechten voorbehouden. Delta Lloyd heeft de volgens haar juist berekende beëindigingsvergoeding van €130.990,60 aan eiser voldaan. Eiser meent dat hem een hoger bedrag toekomt omdat de Aftoppingsregeling leidt tot een verboden onderscheid op grond van leeftijd. De rechtbank oordeelt dat het leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is. De kennelijke bedoeling van de Aftoppingsregeling is om te voorkomen dat de beëindigingsvergoeding hoger is dan de redelijkerwijs te verwachten inkomstenderving tussen ontslagdatum en de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd. Dat is af te leiden uit de wijze waarop de Aftoppingsregeling in het Sociaal Plan is geformuleerd. De kantonrechter neemt aan dat, zoals gebruikelijk en ook af te leiden uit de inrichting van het hier aan de orde zijnde Sociaal Plan, de achterliggende gedachte daarbij mede is geweest de wens het beschikbare budget voor het Sociaal Plan evenwichtig te verdelen over de verschillende groepen werknemers die zijn ontslagen. Zonder de Aftoppingsregeling zou de oudste groep werknemers aanspraak hebben op een veel groter deel van het budget en daarmee per individu meer krijgen dan het te verwachten inkomstenverlies, terwijl jongere groepen werknemers een navenant lagere beëindigingsvergoeding zouden ontvangen. Naar het oordeel van de kantonrechter vormt een en ander een legitiem doel. In het kader van de toetsing van de passendheid van de aftoppingsmaatregel is het volgende van belang, waarbij, zoals eerder opgemerkt, een terughoudende toetsing past. De kantonrechter wijst erop dat het Sociaal Plan voor wat betreft het (indirect) rekening houden met de leeftijd van de werknemer twee kanten heeft. Tegenover de voor eiser nadelige kant van de Aftoppingsregeling staat dat

een hogere leeftijd juist tot een hogere beëindigingsvergoeding leidt: direct doordat dienstjaren zwaarder tellen naarmate ze op oudere leeftijd zijn gemaakt, indirect doordat ouderen een grotere kans hebben veel jaren bij DL gewerkt te hebben. De kantonrechter ziet geen duidelijk alternatief voor de Aftoppingsregeling waarbij hetzelfde doel wordt bereikt zonder onderscheid naar leeftijd te maken. Het Sociaal Plan onderkent dat oudere en jongere werknemers belangen hebben die uiteenlopen. Oudere werknemers als [eiser] hebben in het algemeen een slechtere positie op de arbeidsmarkt dan jongere werknemers. In het Sociaal Plan geldt voor hen daarom ook een langere herplaatsingstermijn en met hun langere diensttijd en hogere leeftijd wordt bij de berekening van de beëindigingsvergoeding rekening gehouden. De Aftoppingsregeling zal oudere werknemers als eiser harder treffen dan jongere werknemers, maar naar het oordeel van de kantonrechter wordt dat gerechtvaardigd door het feit dat zij nog kortere tijd hebben te gaan tot hun pensioengerechtigde leeftijd. De aftopping met hetgeen zij aan aanspraken bezitten uit hoofde van de Pensioenregelingen 1999 en 2006 is gerechtvaardigd door het feit dat het hier bronnen van inkomsten betreft, waarop zij vanaf hun 62ste leeftijd aanspraak kunnen maken. Ook kan niet worden gezegd dat op excessieve wijze afbreuk is gedaan aan de belangen van eiser.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:142

Zaaknummer: 7691277

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: C.H. Pannekoek en J.S. Hidajat-Engelsman

Wetsartikelen: 1 WGBLA

RECHTSPRAAK

Werkgever niet geslaagd in tegenbewijs dat hij onder werkingssfeer uitzendsector valt

Geschil over de vraag of een werkgever valt onder de werkingssfeer van de uitzendsector. De onderneming Selecta houdt zich volgens haar inschrijving in het handelsregister bezig met het leggen van kabels en leidingen ten behoeve van ondergrondse infrastructuur, alsmede het uitzenden en detacheren van personeel. Kantonrechter en hof achten voorshands bewezen dat Selecta gedurende de onderzoeksperiode onder de werkingssfeer van de cao viel. Selecta is in de gelegenheid gesteld dit bewijsvermoeden te ontzenuwen door middel van tegenbewijs maar slaagt daarin niet.

Selecta is een onderneming die zich volgens haar inschrijving in het handelsregister bezighield met het leggen van kabels en leidingen ten behoeve van ondergrondse infrastructuur, alsmede het uitzenden en detacheren van personeel. De cao in de uitzendsector was in een groot deel van de onderzoeksperiode algemeen verbindend verklaard. Selecta is sinds haar oprichting in 2005 aangesloten bij StiPP (het pensioenfonds voor de uitzendbranche), heeft conform de CAO SFU premie afgedragen en heeft voldaan aan de wettelijke scholingsverplichting voor uitzendkrachten. Met het verzoek van Selecta van eind 2015 om uitschrijving is StiPP niet akkoord gegaan omdat niet werd aangetoond dat de activiteiten van de onderneming daadwerkelijk gewijzigd waren. Mede naar aanleiding van de uitkomsten van onderzoeksbureau Providius heeft SNCU (de stichting die naleving van de cao nagaat) Selecta bij brief van 29 juli 2015 verzocht onder meer te verklaren dat zij de algemeen verbindend verklaarde cao voortaan volledig zal naleven, de afwijkingen van de cao met terugwerkende kracht zal herstellen en volledige medewerking zal verlenen aan hercontrole. Na rappèl heeft Selecta zich bij brief van 3 september 2015 op het standpunt gesteld dat zij al jaren niet valt onder de werkingssfeer van de cao, aangezien de onderneming niet kan worden aangemerkt als uitzendorganisatie maar als technisch installatiebedrijf, waarbij sprake is van aanneming van werk. Selecta betoogt dat ze niet onder de werkingssfeer valt.

De kantonrechter heeft voorshands bewezen geacht dat Selecta gedurende de onderzoeksperiode onder de werkingssfeer van de CAO viel en Selecta in de gelegenheid gesteld dit bewijsvermoeden te ontzenuwen door middel van tegenbewijs. Nadat Selecta daartoe getuigen heeft voorgebracht die door de kantonrechter zijn gehoord, heeft de kantonrechter bij vonnis van 25 mei 2018 geoordeeld dat Selecta niet was geslaagd in het te leveren tegenbewijs. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat SNCU voorshands heeft bewezen dat Selecta in de onderzoeksperiode onder de cao viel en dat Selectie niet is geslaagd in tegenbewijs. Naar het oordeel van het hof biedt het accountantsrapport onvoldoende steun voor het verweer van Selecta dat zij gedurende de onderzoeksperiode geen arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld en dat de omvang van de uitzendloonsom bij lange na niet (ten minste) 50 procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis beliep. In het accountantsrapport is een duidelijk voorbehoud gemaakt ten aanzien van de omzetverdeling per jaar naar opdrachtgever waar Selecta zich op beroept. De omzetcijfers vermeld in het accountantsrapport waar Selecta zich op beroept zijn niet in voldoende mate door de accountants gecontroleerd en worden evenmin gestaafd met financiële stukken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:149

Zaaknummer: 200.248.815/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en A.J. Swelheim

Advocaten: J.P. Hellinga en M.H.D. Vergouwen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verhoging AOW-leeftijd leidt niet tot schade

Werknemer raakt arbeidsongeschikt. Zijn WIA-verzekeringen lopen door tot 65 jaar. Na verhoging van de AOW-leeftijd vordert hij schadevergoeding wegens een lager pensioen. Werknemer heeft geen schade aangetoond. In het geval werknemer ervoor kiest om tot zijn 67ste door te werken, ontvangt hij € 105.243 per jaar, in vergelijking met het thans door hem te ontvangen jaarlijkse inkomen van € 100.093. Rechter wijst de vordering af wegens gebrek aan belang.

Werknemer is vanaf 7 februari 2000 in dienst van TMG Management B.V. (hierna: TMG). Vanaf 28 oktober 2013 is werknemer arbeidsongeschikt. Met ingang van 26 oktober 2016 ontvangt werknemer een WIA-uitkering op basis van een arbeidsongeschiktheid van 86,2%. Werknemer is verzekerd voor een WIA-hiaat en voor een WIA-excedentrisico. Deze risico's heeft TMG ondergebracht bij Centraal Beheer Achmea. Deze WIA-verzekeringen vullen de WIA-uitkering aan tot 70% van het oude jaarloon. De WIA-verzekeringen lopen voor werknemer door tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd in 2025. Werknemer bereikt de AOW-leeftijd inmiddels niet meer op zijn 65ste maar op 67-jarige leeftijd. Op verzoek van TMG heeft zowel Edmond Halley als Kars Consulting onderzoek verricht naar de vermeende derving van pensioen en WIA-excedentuitkering van werknemer. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat werknemer gedurende de volledige periode dat hij een WIA-uitkering zal ontvangen recht heeft op een dekkende aanvulling dan wel compensatie door TMG, althans dat TMG de te lijden schade van werknemer zal vergoeden. De kantonrechter oordeelt dat werknemer zijn vordering te vroeg heeft ingesteld. De eerst mogelijke datum waarop schade zou kunnen worden geleden, is gelegen in 2025 (over meer dan vijf jaar). Niettemin beoordeelt de kantonrechter de vordering. Werknemer moet aantonen dat hij als gevolg van het stoppen van de betalingen op grond van de WIA-verzekeringen per 2025 en het ophogen van de AOW-leeftijd, schade lijdt. Dat wil zeggen dat hij door het niet voortduren van de WIA-verzekeringen bij een AOW-leeftijd van 67 jaar een lager inkomen zal ontvangen dan het geval is bij het stoppen van de WIA-verzekeringen per 2025 en het intreden van de AOW-leeftijd op die datum bij het bereiken van het 65ste

levensjaar. Werknemer heeft weliswaar betoogd dat hij een lager inkomen gaat ontvangen na zijn 65ste en zijn stellingen ook onderbouwd door middel van het memo van Edmond Halley, maar dit overtuigt niet. De berekeningen van Edmond Halley worden deugdelijk weersproken door het rapport van Kars Consulting. Die concludeert op basis van dezelfde gegevens als Edmond Halley dat geen schade wordt geleden. Uit de berekening van Kars Consulting blijkt dat, in het geval werknemer ervoor kiest om tot zijn 67ste door te werken, hij € 105.243 bruto per jaar zal ontvangen, in vergelijking met het thans door hem te ontvangen jaarlijkse inkomen van € 100.093 bruto. De kantonrechter gaat ervan uit dat bij ongewijzigde arbeidsongeschiktheid werknemer tot zijn 67ste ook de WIA-uitkering zal blijven ontvangen. Gelet op al het bovenstaande moet de vordering van werknemer bij gebrek aan belang worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:175

Zaaknummer: 7570974 CV EXPL 19-4993

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: J. Kaldenberg en M.J. van Herwerden

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Greetz valt onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel

Geschil over de vraag of Greetz onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel valt. Greetz meent dat haar kernactiviteit het produceren van gepersonaliseerde kaarten en cadeaus is. De kantonrechter oordeelt dat enkel het personaliseren niet maakt dat de kernactiviteit van Greetz niet het verkopen van waren is. De bedrijfsactiviteit van Greetz is in hoofdzaak detailhandel. De kantonrechter volgt de stelling van Greetz niet dat zij met betrekking tot de loonkosten valt onder de uitzondering van de werkingssfeerbepaling. Vaststaat dat Greetz geen andere bedrijvigheid exploiteert dan de verkoop van de bestelde producten. Conclusie is dan ook dat de arbeidsuren van werknemers die niet “fysiek” detailhandelswerkzaamheden uitvoeren bij Greetz worden ingezet om degenen die dat wel doen daartoe in staat te stellen of te ondersteunen. Ook de administratieve en HR-werkzaamheden dienen dan ook te worden toegerekend aan de bedrijfsvoering in hoofdzaak, te weten detailhandel.

Greetz drijft vanaf 2004 in Nederland een onderneming. Via de website kunnen particulieren een (gepersonaliseerde) wenskaart en/of cadeau bestellen en laten thuisbezorgen. De gepersonaliseerde kaarten/cadeaus worden bedrukt door de medewerkers van Greetz. Daarnaast verkoopt Greetz andere producten. Deze producten koopt zij in bij externe partijen en verkoopt zij zonder verdere bewerking. Greetz biedt haar werknemers vanaf 2007 een pensioenregeling bij Nationale Nederlanden. Bij brief van 18 juli 2018 heeft het Pensioenfonds Greetz verzocht een formulier in te vullen om te kunnen vaststellen of Greetz onder de verplichte pensioenregeling valt. Vervolgens werd Greetz per 14 augustus 2018 door het Pensioenfonds welkom geheten. Op 13 november 2018 ontving Greetz een ambtshalve aanslag

basispensioenregeling. Deze nota heeft Greetz niet betaald. Het Pensioenfonds is daarna ambtshalve aanslagen blijven sturen. Vervolgens heeft het Pensioenfonds op 9 mei 2019 een exploit met dwangbevel betekend vanwege achterstallige premies. Greetz vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat zij niet onder de werkingssfeer valt van de verplichtstelling tot deelneming in het Pensioenfonds Detailhandel en dat zij daarom niet gehouden is de vordering tot achterstallige premies te voldoen. Uit de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit volgt dat het besluit toepasselijk is op de werknemer die in dienstbetrekking staat tot een natuurlijk of rechtspersoon die het bedrijf van het kopen en aan particulieren in een winkel verkopen van waren voert, tenzij de detailhandel in de onderneming in loonbedrag overtroffen wordt door het loonbedrag in verband met andere in die onderneming plaatsvindende bedrijvigheid. Greetz erkent dat zij met betrekking tot de verkoop van niet gepersonaliseerde producten detailhandel drijft. Zij stelt echter dat de verkoop van alleen deze producten in 2018 slechts 3,5% van haar omzet uitmaakte. Greetz meent dat haar kernactiviteit het produceren van gepersonaliseerde kaarten en cadeaus is. De kantonrechter oordeelt dat enkel het personaliseren niet maakt dat de kernactiviteit van Greetz niet het verkopen van waren is. Dit volgt enkel al uit het feit dat klanten producten bij Greetz kopen, die Greetz heeft moeten inkopen. Ook het verrassingselement dat Greetz noemt, doet daar niet aan af: producten van andere detailhandelaren kunnen immers eveneens worden gekocht om mensen mee te verrassen. Verder ligt het voor de hand dat de omzet van Greetz over 2018 grotendeels is behaald door de verkoop van waren, en maar beperkt kan worden toegerekend aan de personalisatie. De kantonrechter oordeelt daarom dat de bedrijfsactiviteit van Greetz in hoofdzaak bestaat uit detailhandel. Greetz stelt voorts dat zij met betrekking tot de loonkosten valt onder de uitzondering van de werkingssfeerbepaling. Volgens Greetz werd in 2018 slechts 22% van de loonkosten besteed aan werknemers die zich bezighielden met het personaliseren. Greetz wordt daarin niet gevolgd. Vaststaat dat Greetz geen andere bedrijvigheid exploiteert dan de verkoop van de bestelde producten. Conclusie is dan ook dat de arbeidsuren van werknemers die niet “fysiek” detailhandelswerkzaamheden uitvoeren bij Greetz wel worden ingezet om degenen die dat wel doen daartoe in staat te stellen of te ondersteunen. Ook de administratieve en HR-werkzaamheden dienen dan ook te worden toegerekend aan de bedrijfsvoering in hoofdzaak, te weten detailhandel. Gevolg is dat Greetz onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in het Pensioenfonds valt en het Pensioenfonds terecht het dwangbevel heeft opgelegd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:10052

Zaaknummer: 7910422 CV EXPL 19-15484

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: J.T. Terpstra, M.W. Minnaard en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: Wet bpf 2000

RECHTSPRAAK

Dwaling werknemer over pensioengevolgen in keuzeformulier bij ontslag

Geschil over hoogte vergoeding na beëindiging arbeidsovereenkomst met arbeidsongeschikte werknemer. Werknemer kreeg keuzeformulier voor 2 transitievergoedingen: een met en een zonder voortzetting pensioenopbouw. Hij koos voor voortzetting pensioenopbouw. Werkgever heeft voortzetting pensioenopbouw verrekend met de transitievergoeding. Werknemer eist correctie van die verrekening omdat dit volgens de cao al zou moeten. Zijn beroep op dwaling slaagt. Werknemer moet 30% van de premie betalen. Die afspraak is onderdeel van de rechtsverhouding.

Eiser is in dienst geweest van Tata Steel en arbeidsongeschikt geraakt op 7 oktober 2011. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Tata Steel van toepassing (hierna: de cao). Tata heeft na een verkregen ontslagvergunning de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2017. Op grond van de cao heeft een arbeidsongeschikte werknemer na ontslag recht op de transitievergoeding indien deze hoger is dan de aanvullende uitkering. Daarvan was bij werknemer sprake. Bij brief van 19 oktober 2016 heeft Tata aan werknemer geschreven dat het dienstverband wordt beëindigd en dat werknemer kan kiezen uit twee verschillende transitievergoedingen: een met en een zonder voortzetting pensioenopbouw. Werknemer heeft op 21 oktober 2016 gekozen voor de transitievergoeding met voortzetting pensioenopbouw. Tata heeft de totale aan de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (hierna: het pensioenfonds) verschuldigde premie van € 44.105,60 verrekend met de transitievergoeding van € 58.911,10 bruto. Tata heeft het resterende bedrag van € 14.805,50 bruto aan werknemer uitgekeerd. De gemachtigde van eiser schrijft op 27 december 2017: 'Volgens de cao heeft betrokkene als arbeidsongeschikte voormalige werknemer recht op de aanvullende uitkering of (indien) deze hoger is) de transitievergoeding. Omdat betrokkene als volledig arbeidsongeschikte reeds recht op voortzetting van zijn pensioen heeft, kan hiervoor geen premie in rekening gebracht worden. Ik verzoek u dit alsnog te corrigeren.'

De kantonrechter oordeelt dat uit geen enkele omstandigheid is gebleken dat de wil van werknemer op het moment van ondertekenen van het keuzeformulier niet overeenstemde met zijn verklaring. Tussen werknemer en Tata is een overeenkomst tot stand gekomen zoals vermeld op het keuzeformulier. Het beroep van werknemer op dwaling slaagt. Tata heeft de werknemer onjuist en onvolledig voorgelicht en hem op het verkeerde been gezet door werknemer in deze brief voor te houden dat hij voor wat betreft de voortzetting van zijn pensioen en de premieverdeling bij het einde van de arbeidsovereenkomst slechts kon kiezen uit de twee in de brief genoemde opties en die opties voorts (bovendien) te kwalificeren als 'de twee meest gunstige opties'. Werknemer heeft uit de brief van Tata Steel begrepen dat hij alleen deelnemer in het pensioenfonds kon blijven als hij zelf de gehele premie zou voldoen door verrekening ineens met de transitievergoeding. Over de premieverdeling is in de cao niets geregeld. Het keuzeformulier wordt vernietigd, zodat werknemer niet gehouden is de volledige premie te betalen. De kantonrechter is met Tata van oordeel dat eiser 30% van de pensioenpremie moet dragen. Hij wijst ex artikel 6:230 lid 2 BW een bedrag van € 30.873,92 bruto toe. Tata heeft tijdens het 32-jarige dienstverband van eiser steeds (overeenkomstig art. 19 lid 3 van het pensioenreglement) 30% van de pensioenpremie ingehouden op het salaris en afgedragen aan het pensioenfonds. Daartegen heeft eiser nooit bezwaar gemaakt. Onweersproken is verder dat Tata onder de oude AVR-regeling eveneens 30% van de pensioenpremie inhield op de aanvulling van de WIA-uitkering. Onder deze omstandigheden is de premieverdeling 30%-70% deel uit gaan maken van de rechtsverhouding tussen partijen. Gelet op de omstandigheid dat de pensioenovereenkomst een rechtsbetrekking creëert tussen werkgever en werknemer van eigen aard die voortduurt onafhankelijk van het bestaan van de arbeidsovereenkomst, is eiser ook na het einde van de arbeidsovereenkomst 30% van de premie verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:10837

Zaaknummer: 7567905 CV EXPL 19-2469

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.H.M. Verbeemen en E.F. Seunke

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Pensioenopzegging bij AOW-leeftijd rechtsgeldig

Geschil over de rechtsgeldigheid van de pensioenopzegging. Rechtbank oordeelt dat de pensioenopzegging wegens het bereiken van de AOW-leeftijd rechtsgeldig is. Bedoeling van partijen was beëindiging bij AOW-leeftijd, niet de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Werkgever is niet verplicht op grond van goed werkgeverschap arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Geschil over rechtsgeldigheid pensioenopzegging en einddatum. Geneeskundig adviseur werkzaam bij DAS bereikt AOW-leeftijd bij 66 jaar. In de arbeidsovereenkomst staat dat deze eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Op 1 januari 2014 is de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 67 jaar. Bij brief van 3 april 2017 bericht DAS de werknemer over verhoging van de pensioenleeftijd en verzoekt een keuze te maken voor de pensioeningangsdatum. De brief besluit: 'In ieder geval eindigt je arbeidsovereenkomst met DAS van rechtswege op je AOW-ingangsdatum'.

Werkneemster heeft aangegeven door te willen werken na 65 jaar maar geen keuze gemaakt voor de pensioeningangsdatum. In 2018 is de pensioenrichtleeftijd verhoogd naar 68 jaar. Op 27 maart 2018 heeft DAS de arbeidsovereenkomst van werkneemster opgezegd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, met inachtneming van een opzegtermijn. DAS heeft het verzoek van werkneemster om door te mogen werken afgewezen. Werkneemster verzoekt vernietiging van de opzegging, loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Zij stelt dat haar arbeidsovereenkomst niet zou eindigen op haar AOW-leeftijd van 66 jaar, maar op de pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. De kern van het geschil is de vraag of de arbeidsovereenkomst van werkneemster in 2018 is geëindigd, van rechtswege dan wel door de opzegging zijdens DAS. De kantonrechter oordeelt dat zulks het geval is en overweegt daartoe als volgt. De arbeidsovereenkomst van werkneemster bepaalt dat deze eindigt van rechtswege op de dag dat zij 65 jaar wordt. Deze bepaling is helder en is nadien niet (schriftelijk) gewijzigd. De kantonrechter oordeelt dat de bedoeling van partijen was dat werkneemster op de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst zou treden. Nu is geoordeeld dat partijen geen

andere/hogere dan de thans geldende AOW-leeftijd zijn overeengekomen, kon DAS de arbeidsovereenkomst voor zover deze al niet van rechtswege eindigde, tegen die datum ook rechtsgeldig opzeggen met gebruikmaking van het bepaalde in artikel 7:669 lid 4 BW. Er bestaat voor de werkgever geen verplichting op grond van goed werkgeverschap een werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te houden als dat niet is overeengekomen, maar de werknemer dat kennelijk om welke reden dan ook wel graag wil.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:10063

Zaaknummer: 7335186 EA VERZ 18-886

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.M. Blok en A.J.C. Theunissen

Wetsartikelen: 7:681 BW , 7:611 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wijkt ten onrechte af van functiewaarderingsysteem in cao

Geschil tussen werknemer en bakkersbedrijf over beloning na invoering functiewaarderingsysteem in cao. Het hof oordeelt dat werkgever in negatieve zin afwijkt van cao en wijst loonvordering toe. Werknemer moet zich bij akte uitlaten over hoogte loonvordering. Werknemer heeft geen belang meer bij vordering tot herstel van aansluiting bij bedrijfstakpensioenfonds bakkersbedrijf na correctie aansluiting.

Geschil tussen werknemer en werkgever (bakkersbedrijf) over hoogte beloning na invoering van een nieuw functiewaarderingsysteem in de cao voor het bakkersbedrijf. De overeengekomen arbeidsduur was 152 uur volgens de loonstroken. De werknemer werkte structureel meer, namelijk gemiddeld 172 uur per vier weken op onregelmatige tijden. Daardoor had hij aanspraak op toeslagen. Om praktische redenen is de werkgever met de werknemer een all-in loon overeengekomen. Daardoor was het loon hoger dan het (als minimum) in de cao voorgeschreven loon. In 2012 werd het nieuwe functiewaarderingsysteem geïntroduceerd in de cao. De werkgever heeft kenbaar gemaakt dat als er plusuren worden gemaakt, deze werden gecompenseerd met uren in rustige tijden. Werkgever is het salaris van werknemer in 2015 gaan uitsplitsen. Vanaf dat moment is hij afzonderlijke toeslagen voor onregelmatige tijden en het werken op zondag gaan betalen en een tijd-voor-tijdregeling gaan toepassen. Meeruren werden alleen nog maar in verlof uitgekeerd. Werknemer was het niet eens met de nieuwe systematiek, omdat het volgens hem in strijd was met de cao en ertoe leidde dat hij te weinig salaris kreeg. Werknemer vordert betaling van een bedrag aan achterstallig loon en diverse bedragen voor onder meer telefoonkosten, werkkleding en verlof- en vakantie-uren. Daarnaast vordert hij herstel van de aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds met terugwerkende kracht, althans pensioenschade. De kantonrechter heeft zijn vorderingen afgewezen. Het hof overweegt dat de werkgever in negatieve zin afwijkt van de cao. Werknemer heeft op grond van de cao recht op een persoonlijke toeslag als het (oude) garantie-uurloon hoger is dan het (nieuwe)

maximumuurloon van de bij de functie passende salarisschaal. De loonvordering komt voor toewijzing in aanmerking. De vordering van vakantiedagen en jubileumdagen vóór 2010 is verjaard. Bij pleidooi is duidelijk geworden dat het gat in de pensioenopbouw van de werknemer over de periode januari 2009 tot januari 2011 is gecorrigeerd. Hij mist daarom belang bij de vordering tot herstel van de aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds. Werknemer mag zich bij akte uitlaten over de omvang van de loonvordering.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:268

Zaaknummer: 200.237.644/01

Rechters: R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en J.A. van Dorp

Advocaten: P.S.M. van den Enden en R. de Vos

Wetsartikelen: 3 Wet AVV, 7:642 BW en 3:317 BW

RECHTSPRAAK

Afstorting commerciële waarde pensioenaanspraak DGA na scheiding: niet moment echtscheiding maar moment afstorting

Verevening van pensioen in eigen beheer directeur-grootaandeelhouder na echtscheiding. Het aan de vrouw toekomende deel moet weliswaar worden berekend op het tijdstip van echtscheiding, maar op het tijdstip van afstorting moet het bedrag worden verstrekt dat nodig is om de aldus berekende pensioenaanspraken van de vrouw ook daadwerkelijk te realiseren.

Deze zaak gaat over een vordering tot afstorting van het aan de vrouw toekomende deel van de door de man in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken na echtscheiding. In cassatie gaat het erom of die afstorting dient te geschieden naar de commerciële waarde van haar deel van de aanspraken *op het moment van afstorten of op de peildatum* (het tijdstip van scheiding in de zin van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, i.e. de datum van inschrijving van de echtscheidingsbeschikking in de registers van de burgerlijke stand). Het hof heeft in laatste zin geoordeeld. Er wordt in cassatie geklaagd dat uit eerdere jurisprudentie van de Hoge Raad volgt dat het moment van afstorten moet worden aangehouden. In eerste aanleg heeft de vrouw verzocht te bepalen dat de man gehouden is zorg te dragen voor de afstorting van een bedrag van € 160.000 bij een externe pensioenverzekeraar ten behoeve van het aan de vrouw toekomende deel van de pensioenafspraken zoals die door de man in eigen beheer zijn opgebouwd. In hoger beroep heeft de vrouw dit bedrag verschillende keren gewijzigd en betoogd dat het bedrag dat haar toe behoort te komen hoger is. Het hof heeft bij eindbeschikking bepaald dat de man € 302.372 dient af te dragen bij een externe pensioenverzekeraar. Naar het oordeel van het hof dient er uit te worden gegaan van de commerciële waarde per tijdstip van echtscheiding en niet per tijdstip van afstorting in 2018. Het hof heeft blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Het aan de vrouw toekomende deel moet weliswaar worden berekend op het tijdstip van echtscheiding, maar op het tijdstip van afstorting moet het bedrag worden verstrekt dat nodig is om de aldus berekende

pensioenaanspraken van de vrouw ook daadwerkelijk te realiseren. De rechtsverhouding tussen ex-echtgenoten wordt beheerst door redelijkheid en billijkheid. Dit brengt mee dat een ex-echtgenoot die als directeur/groootaandeelhouder de rechtspersoon waarin de te verevenen pensioenaanspraak is ondergebracht zorg dient te dragen voor afstorting bij een externe pensioenverzekeraar van het kapitaal dat nodig is voor het aan de andere echtgenoot toekomende deel van de pensioenaanspraak. Bij de berekening van het benodigde kapitaal dient te worden uitgegaan van de commerciële waarde van de pensioenaanspraak, waarbij de heersende marktrente tot uitgangspunt wordt genomen. Indien op het moment van afstorting onvoldoende kapitaal aanwezig is in de rechtspersoon om én de commerciële waarde van het aandeel in de pensioenaanspraak van de tot verevening gerechtigde echtgenoot af te storten, én voldoende kapitaal in de rechtspersoon achter te laten om de commerciële waarde van het aandeel in de pensioenaanspraak van de tot verevening verplichte echtgenoot te dekken, dan zal het tekort in beginsel moeten worden gedeeld. Indien afstorting de continuïteit van de rechtspersoon in gevaar brengt dan kan de rechter beslissen dat er geen aanspraak bestaat op (volledige) afstorting.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 14-02-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:276

Zaaknummer: 19/00187

Rechters: C.A. Streefkerk, T.H. van den Tanja - Broek, M.J. Kroeze, H.M. Wattendorff en F.J.P. Lock

Advocaten: H.J.W. Alt en M.E.M.G. Peletier

Wetsartikelen: 2 lid 2 Wvps, 3 lid 1 Wvps en 3a Wvps

RECHTSPRAAK

Streefregeling geen gegarandeerde pensioenuitkering maar jaarlijkse herberekening kapitaal

Het hof oordeelt dat de streefregeling uit 1984 geen gegarandeerde pensioenuitkering is. Geen rechtsgeldige wijziging pensioenovereenkomst in 2004 bij invoering vaste rekenrente 5,5%. Het hof oordeelt dat gedurende de opbouwfase van het pensioen het door werkgever ten behoeve van werknemer verzekerde kapitaal jaarlijks, en als laatste op de einddatum van de opbouw van het pensioen, moest worden herberekend op basis van de (in beginsel) actuele pensioengrondslag en de actuele tarieven (gebaseerd op een actuele rekenrente). Het hof verwijst de zaak naar de rol zodat partijen zich kunnen uitlaten over de al dan niet toepasselijkheid van de fiscale rekenrente.

Het hof oordeelt dat de door werkgever en werknemer in 1984 gesloten pensioenovereenkomst een streefregeling is zonder gegarandeerde pensioenuitkering. Door werkgever werd een kapitaal verzekerd dat in beginsel met de salarisontwikkeling en actuele grondslagen zou meestijgen en waarmee werd beoogd om voor appellant een pensioenniveau overeenkomend met een (gematigd) eindloon te behalen. Werkgever is in 1984 niet tekortgeschoten in zijn informatieverplichting jegens werknemer. Het beroep van de werknemer op dwaling, goed werkgeverschap, onrechtmatig handelen en redelijkheid en billijkheid wordt daarmee verworpen. In 2004 is de pensioenovereenkomst gewijzigd door invoering van een vaste rekenrente van 5,5%. Dat is een essentiële wijziging van de bestaande pensioenovereenkomst. Werkgever mocht er slechts op vertrouwen dat werknemer daarmee instemde indien aan hem duidelijkheid over de inhoud van die wijziging was verschaft en werkgever op grond van verklaringen of gedragingen van werknemer mocht aannemen dat deze welbewust met die wijziging instemde (vgl. HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570). Dat de wijziging van de pensioenregeling met inbegrip van de invoering van een vaste rekenrente van 5,5 % en de daarmee gepaard gaande risico's met

werknemer is besproken, en dat hij daar welbewust mee heeft ingestemd, is door werkgever echter niet gemotiveerd gesteld. Enige informatie omtrent de invoering van een vaste rekenrente en de gevolgen daarvan blijkt ook niet uit de door werkgever overgelegde checklists. Het hof oordeelt dat de Pensioenovereenkomst 2004 niet rechtsgeldig tussen partijen is overeengekomen, en dus niet tussen partijen geldt. Dit betekent dat de pensioenaanspraken van werknemer jegens werkgever beoordeeld moeten worden aan de hand van de Pensioenovereenkomst 1984.

Het hof oordeelt dat gedurende de opbouwfase van het pensioen het door werkgever ten behoeve van werknemer verzekerde kapitaal jaarlijks, en als laatste op de einddatum van de opbouw van het pensioen, moest worden herberekend op basis van de (in beginsel) actuele pensioengrondslag en de actuele tarieven (gebaseerd op een actuele rekenrente). Naar aanleiding van de uitkomst van deze herberekening moesten de hoogte van het verzekerde kapitaal en de daarvoor verschuldigde premie zo nodig worden aangepast. Indien bij een streefregeling zoals hier aan de orde aan deze voorwaarden wordt voldaan, zal het op de pensioendatum beschikbare kapitaal voor een werknemer bij wie het einde van het dienstverband gelijk is aan de pensioendatum in beginsel voldoende zijn om de nagestreefde pensioenuitkeringen te kunnen aankopen. Wanneer het dienstverband eerder eindigt, behoeft dat niet het geval te zijn: in die situatie kan er immers tussen het einde van het dienstverband en de pensioendatum een wijziging van de tarieven van de verzekeraar optreden. Als gevolg van zo een wijziging zal de werknemer in de meeste gevallen op de pensioendatum met het opgebouwde kapitaal een lagere of soms hogere pensioenuitkering kunnen aankopen dan was voorzien. Het hof overweegt dat het debat tussen partijen zich tot nu toe hoofdzakelijk heeft toegespitst op de vraag welke pensioenovereenkomst tussen partijen geldt, en dat zij zich over de eventuele toepassing van de fiscaal minimumrekenrente (in de situatie dat de Pensioenovereenkomst 1984 toepasselijk is) en de gevolgen daarvan nog onvoldoende concreet hebben uitgelaten. Evenmin hebben zij (op inzichtelijke wijze) berekend wat het kapitaal is waarop werknemer aanspraak zou kunnen maken als werkgever de pensioenverzekering bij Nationale Nederlanden in 2004 niet (eenzijdig) had gewijzigd en de Pensioenovereenkomst 1984 onverkort door Nationale Nederlanden was uitgevoerd. Het hof verwijst de zaak naar de rol zodat partijen zich kunnen uitlaten over de uitleg van de Pensioenovereenkomst 1984 in het kader van de al dan niet toepasselijkheid van de fiscaal minimum rekenrente.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:211

Zaaknummer: 200.224.153/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, C.A. Joustra en A.G. van Marwijk Kooij

Advocaten: F.C.M. Schoonderwoerd en L.A. van Walree-Brascamp

Wetsartikelen: 9 Regelen verzekeringsovereenkomsten Pensioen- en spaarfondsenwet, 7a PSW, 17 Pensioenwet en 55 Pensioenwet