

Nieuwsbrief PR Updates 2020-7

Nummer 7, 2020

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2020:1282](#) 17-07-2020

Hoge Raad laat oordeel dat Food Connect niet onder werkingssfeer VLEP valt in stand

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2080](#) 28-07-2020

Hof veroordeelt werkgever tot betaling geldbedragen om na beëindiging uitvoeringsovereenkomst gelijke indexatie met groepen ex-deelnemers tot stand te brengen.

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2272](#) 21-07-2020

Streefregeling geen uitkeringsovereenkomst, rechtsgeldigheid wijziging onvoldoende betwist

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1808](#) 23-06-2020

Geen voortzetting pensioenopbouw tijdens wachtgeldregeling; geen schending informatieplicht door ex-werknemer in verband met sollicitatieverplichting of inkomsten

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1507](#) 09-06-2020

Beëindigingsregeling met aanvullende uitkering tot 65 jaar is na verhoging AOW-leeftijd geen leeftijdsdiscriminatie

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3492](#) 17-07-2020

Verhoging van pensioenen tegen contracttarief, niet actueel tarief

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2020:6350](#) 17-07-2020

Werknemer heeft na verstoorde arbeidsverhouding recht op transitievergoeding en billijke vergoeding, inclusief pensioenschade

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:6327](#) 25-06-2020

Afwijzing verzoek om militair invaliditeitspensioen

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2020:2309](#) 24-06-2020

Rechter wijst ontbindingsverzoek tien dagen voor AOW-datum af: geen

transitievergoeding of slapend dienstverband

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2019:6617](#) 27-03-2019

Bibliobus valt vanaf 2010 onder werkingssfeer pensioenfonds openbare bibliotheken

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft na verstoorde arbeidsverhouding recht op transitievergoeding en billijke vergoeding, inclusief pensioenschade

Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een 64-jarige werknemer wegens verstoorde arbeidsverhouding. De rechtbank oordeelt dat de verstoorde arbeidsverhouding grotendeels veroorzaakt is door werkgever. De rechtbank kent werknemer naast de wettelijke transitievergoeding een billijke vergoeding toe, waarin ook pensioenschade is begrepen.

Werkgever dient een ontbindingsverzoek in bij de rechtbank om de arbeidsovereenkomst met een 64-jarige werknemer met 32 dienstjaren te beëindigen wegens onder meer disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. De ontstane verstoorde arbeidsverhouding is volgens de rechtbank in belangrijke mate toe te rekenen aan het optreden van AMW. AMW heeft verweerder een ontwikkelassessment laten ondergaan dat, in ieder geval op papier, als doel had inzicht te verkrijgen op welke wijze werknemer zich verder zou kunnen ontwikkelen en of ontwikkeling mogelijk was. Werknemer heeft hieraan welwillend meegewerkt. AMW heeft een eigen draai gegeven aan de uitkomsten van het assessment en heeft naar aanleiding daarvan besloten de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. In plaats van de uitkomsten van het assessment, de ontwikkelpunten en de mogelijke verbetering daarvan te bespreken tijdens het driegesprek, zoals de bedoeling was, heeft AMW in de persoon van [naam persoon 2] werknemer bij aanvang van het gesprek overvallen met de mededeling dat het dienstverband moest eindigen, terwijl werknemer op dat moment bijna 32 bij AMW in dienst was en niet gebleken is dat in het verleden op- of aanmerkingen op zijn functioneren zijn geweest. [Naam persoon 2] heeft zijn conclusies stellig verwoord, zoals blijkt uit de verslagen van de gesprekken van 20 december 2019 en 9 januari 2020, zodat niet verwonderlijk is dat werknemer niet direct duidelijk te kennen heeft gegeven dat hij het hier niet mee eens was. Toen werknemer vervolgens bij monde van zijn gemachtigde alsnog – terecht – protesteerde tegen de

beëindiging van zijn dienstverband heeft AMW werknemer per direct op non-actief gesteld en moest werknemer terstond het pand verlaten. AMW stelt in haar brief van 6 februari 2020 dat zij vreesde dat werknemer de gang van zaken binnen de onderneming zou verstoren. Enige aanleiding voor deze vrees kan niet worden afgeleid uit de overgelegde stukken of wat partijen hebben aangevoerd. AMW heeft vervolgens nagenoeg direct een ontbindingsverzoek ingediend. Uit deze hele gang van zaken rijst het beeld dat AMW vastbesloten was hoe dan ook de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. De handelwijze van AMW heeft het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt en is ernstig verwijtbaar, zodat werknemer aanspraak heeft op een billijke vergoeding. De billijke vergoeding moet – naar haar aard – in relatie staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding moet rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval. Ook met de gevolgen van het ontslag kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. Bij het vaststellen van de billijke vergoeding gaat het er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, maar de billijke vergoeding heeft geen specifiek punitief karakter. Gelet op de hiervoor genoemde uitgangspunten neemt de kantonrechter de volgende omstandigheden in aanmerking bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding. In de eerste plaats is van belang wat werknemer aan loon zou hebben ontvangen als de arbeidsovereenkomst niet zou worden ontbonden. Het hangt daarbij van de omstandigheden van het geval af welke verdere duur van de arbeidsovereenkomst daarbij in acht moet worden genomen. Aangezien werknemer op grond van het ontwikkelingsassessment gemiddeld voldoende ontwikkeld geacht moet worden voor zijn functie en AMW hem hooguit een verbetertraject zou moeten hebben aangeboden om zijn ontwikkelpunten te verbeteren, wordt, mede gelet op het feit dat hij al 32 jaar bij AMW werkt, ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd op 18 juni 2022 (vanaf 1 september 2020 nog 21,5 maanden). Dat werknemer tussen 1 september 2020 en 18 juni 2022 nog een nieuwe baan zal vinden is gelet op zijn huidige leeftijd (64 jaar), zijn gezondheid, zijn eenzijdige werkervaring en de huidige economische situatie niet waarschijnlijk. In plaats van 21,5 maanden salaris zal hij naar alle waarschijnlijkheid gedurende deze periode een WW-uitkering ontvangen. Het verschil tussen het salaris dat hij zou hebben genoten als de arbeidsovereenkomst zou voortduren ($€ 21,5 \times € 5.100,- + 8\% = € 118.422$) en de te ontvangen WW-uitkering (op grond van de niet betwiste berekeningen van werknemer ($2 \times [€ 3.312,- + 8\%] + 19,5 \times [€ 3.091 + 8\%] = € 72.250,38$) bedraagt € 46.171,62. Werknemer lijdt ook pensioenschade. AMW heeft weliswaar bij gebrek aan kennis de hoogte van de pensioenschade betwist, maar heeft niet betwist dat de maandelijkse premie € 104 bedraagt. Uitgaande van 21,5 maanden zal de pensioenschade dan neerkomen op een bedrag van

ongeveer € 2.236 netto. Aangezien AMW een ernstig verwijt valt te maken van het einde van de arbeidsovereenkomst, wordt aanleiding gezien rekening te houden met deze gemiste inkomsten en pensioenschade bij het bepalen van de billijke vergoeding.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2020. Hij veroordeelt AMW om tegen behoorlijk bewijs van kwijting binnen één maand na beëindiging van het dienstverband aan werknemer de wettelijke transitievergoeding te betalen van € 59.522,02 bruto. Daarnaast veroordeelt hij AMW om aan werknemer een billijke vergoeding te betalen van € 20.500 bruto en € 1.250 netto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6350

Zaaknummer: 8312569 HA VERZ 20-17

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en H.S. Snijders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Beëindigingsregeling met aanvullende uitkering tot 65 jaar is na verhoging AOW-leeftijd geen leeftijdsdiscriminatie

Op grond van een in 2011 getroffen beëindigingsregeling heeft werkneemster recht op een aanvullende uitkering tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Werkneemster valt niet onder een latere overgangsregeling waardoor zij recht heeft op een aanvullende tegemoetkoming ter hoogte van het bedrag waar een alleenstaande AOW'er recht op heeft, de tegemoetkoming eindigt met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De eerdere regeling is niet nietig wegens strijd met de WGBL hoewel de AOW-leeftijd van werkneemster niet langer 65 is maar 65 jaar en 10 maanden.

Appellante, geboren in 1956, is in hoger beroep gegaan tegen een vonnis van de kantonrechter in Amsterdam. Appellante is in dienst geweest bij de VU als universitair docent. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 juli 2011 ontbonden. Onderdeel van de cao die tussen de partijen van toepassing was, is de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNU 2008). In artikel 9 lid 3 van de op 1 juli 2011 geldende BWNU 2018 was bepaald dat de aansluitende uitkering uiterlijk zou voortduren tot de dag waarop de betrokkene de leeftijd van 65 jaar zou bereiken. Naar aanleiding van geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd is de BWNU in 2014 gewijzigd. Hierin is ook een overgangsregeling opgenomen waarin staat dat de betrokkene geboren voor 1955, van wie het recht na de 65-jarige leeftijd eindigt zonder aansluitend recht op AOW, aanspraak heeft op tegemoetkoming ter hoogte van het bedrag waar een alleenstaande AOW'er recht op heeft. Het gaat in deze zaak om de vraag of de handhaving van artikel 9 lid 3 BWNU (versie 2008) ten aanzien van appellante nietig is wegens strijd met de Wet Gelijke Behandeling, dan wel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dan wel in strijd is met goed werkgeverschap. Volgens het hof moet de vraag of het feit dat VU appellante houdt aan de in de cao en BWNU 2008 opgenomen leeftijdsgrens van 65 jaar, een verboden discriminatie naar leeftijd oplevert, uitsluitend worden beantwoord aan de hand van het in de

cao en BWNU 2008 bepaalde. Appellante kan, anders dan zij beoogt, daarom haar situatie – waarin de (aanvullende) uitkering op 65-jarige leeftijd eindigt – ook niet vergelijken met de situatie van mensen op wie de latere versie van de cao en BWNU wel van toepassing zijn geworden (nog afgezien van het feit dat iemand die, zoals appellante, met wie de arbeidsovereenkomst op 55-jarige leeftijd is geëindigd op grond van de latere regelingen maximaal tien jaar een (aanvullende) uitkering krijgt en dus niet tot de AOW-gerechtigde leeftijd). Op grond van de BWNU (versie 2008) eindigde in 2011 de (aanvullende) uitkering van iedereen met wie de arbeidsovereenkomst, waarop de cao van toepassing was, uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Die regeling leverde dus geen leeftijdsdiscriminatie op. Op grond van de 2008-versie eindigde in 2011 de aanvullende uitkering van iedereen met wie de arbeidsovereenkomst, waarop de cao van toepassing was, uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Dit levert geen verboden onderscheid naar leeftijd op. Het feit dat in een latere cao een regeling is opgenomen voor werknemers die eerder zijn geboren dan appellante doet aan vooroverwogene niet af. Nu de BWNU 2014 niet op appellante van toepassing is geworden kan zij aan de overgangsregeling geen rechten ontleen. Het hof gaat voorbij aan de stelling dat er geen andere rechtsgrond dan een verboden onderscheid naar leeftijd is voor toewijzing van de vordering van appellante. Het hof bekrachtigt het vonnis waarvan beroep en veroordeelt appellante in de kosten van de procedure in appèl.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1507

Zaaknummer: 200.262.697/01

Rechters: A.M.A. Verscheure, W.H.F.M. Cortenraad en D. Kingma

Advocaten: J. van Overdam en P.A.A. Lelijveld

Wetsartikelen: 3 WGBL en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Rechter wijst ontbindingsverzoek tien dagen voor AOW-datum af: geen transitievergoeding of slapend dienstverband

Werknemer dient tien dagen voor pensionering ontbindingsverzoek in. Kantonrechter oordeelt dat ontbinding niet meer mogelijk is. Werknemer heeft geen aanspraak op een transitievergoeding of billijke vergoeding. Het verzoek om schadevergoeding wegens een vermeend feitelijk slapend dienstverband wijst de rechtbank af. Overuren als onderdeel van vakantieloon eveneens afgewezen.

Werknemer is vanaf 2000 in dienst van DTZ als chauffeur. Op 21 februari 2017 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld in verband met rugklachten. DTZ heeft werknemer het werk van chauffeur containervervoer aangeboden en later van heftruckchauffeur. Omdat dit werk fysieke klachten opleverde, is de re-integratie in deze functies gestopt en heeft DTZ werknemer ander werk aangeboden. Op 19 november 2018 heeft een gesprek plaatsgehad tussen DTZ, werknemer en het UWV over de door werknemer gewenste elektrische mover. In een e-mail van 11 december 2018 van DTZ aan het UWV staat vermeld dat in dat gesprek is afgesproken dat werknemer zelf contact zou leggen met een leverancier om een week proef te draaien met een mover. Op 10 januari 2019 heeft het UWV de beslissing genomen om aan DTZ een loonsanctie op te leggen, inhoudende doorbetaling van het loon van werknemer tot 18 februari 2020. De reden daarvoor was dat DTZ geen volledig re-integratieverslag had ingediend. Op 11 januari 2019 heeft werknemer het UWV een e-mail gestuurd over de mogelijkheden voor de aanschaf van een specifieke elektrische pompwagen. Hij heeft daarop geen reactie ontvangen. In een door de bedrijfsarts op 20 februari 2019 opgestelde periodieke evaluatie staat als advies vermeld dat werknemer passend werk kan doen en als doel van de re-integratie hervatting in passend werk. Op 23 december 2019 heeft werknemer DTZ verzocht zijn dienstverband te beëindigen onder toekenning van de transitievergoeding. DTZ heeft afwijzend op dat verzoek gereageerd. Op 24 februari 2020 heeft werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en is hij met pensioen gegaan. Zijn dienstverband bij DTZ is in

verband hiermee per 20 februari 2020 geëindigd. Tussen partijen is niet in geschil dat de arbeidsovereenkomst van werknemer per 20 februari 2020 is geëindigd vanwege het door hem bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan om die reden niet meer aan de orde zijn. Voor zover werknemer meent dat zijn arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht per 17 februari 2020 dient te worden ontbonden, geldt dat dit op grond van de wet niet mogelijk is. Het ontbindingsverzoek zal dus worden afgewezen. Het primaire verzoek van werknemer tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding is evenmin toewijsbaar. Op grond van artikel 7:673 lid 1 sub b aanhef en onder 2 BW kan een werknemer aanspraak maken op de transitievergoeding, indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op verzoek van de werknemer is ontbonden. Ook voor de in artikel 7:671c lid 2 sub b BW bedoelde billijke vergoeding geldt de voorwaarde van het inwilligen van het door de werknemer ingediende ontbindingsverzoek. Nu het ontbindingsverzoek wordt afgewezen, is niet aan deze voorwaarde voldaan en kan werknemer dus geen aanspraak maken op de transitievergoeding en op een billijke vergoeding. Verzoeker verzoekt subsidiair op grond van artikel 7:611 BW en onder verwijzing naar een uitspraak van de Rechtbank Noord-Nederland (ECLI:NL:RBNNE:2020:912) om een (schade)vergoeding van € 80.401,03 bruto, althans € 55.560,31 bruto. Werknemer legt in zijn 'vermeerdering van eis' van 10 maart 2020 aan dat verzoek ten grondslag dat DTZ in december 2019 niet heeft ingestemd met zijn verzoek om het dienstverband te beëindigen onder toekenning van een transitievergoeding, terwijl zij geen redelijk belang had bij het voortduren van het dienstverband en dus op grond van het arrest van de Hoge Raad van 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734) tot instemming met dat verzoek gehouden was. Werknemer voert daartoe het volgende aan. Vanaf februari 2019 was feitelijk sprake van een slapend dienstverband. Werknemer verrichtte vanaf dat moment namelijk geen passende werkzaamheden meer, maar werd slechts ingezet voor klusjes. In het onderhavige geval was, zoals werknemer zelf ook wel inziet, geen sprake van een slapend dienstverband als bedoeld in voornoemd arrest van de Hoge Raad. Werknemer werkte eind 2019 immers voor een groot gedeelte weer en kreeg zijn loon betaald. De verwijzing naar de uitspraak van de Rechtbank Noord-Nederland gaat om die reden evenmin op, nu in die procedure wel sprake was van een dergelijk slapend dienstverband. Bij gebreke van een deskundigenoordeel over de door werknemer vanaf 2019 verrichte werkzaamheden gaat de kantonrechter ervan uit dat die werkzaamheden passend waren. Alleen al om die reden faalt het betoog van werknemer dat er feitelijk sprake was van een slapend dienstverband en dat DTZ had moeten instemmen met zijn voorstel tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer kan op die grond derhalve geen aanspraak maken op schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:2309

Zaaknummer: 8325326 \ EJ VERZ 20-58

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: M.S. Kikkert, M.D. Vrolijk en M. Kuiper

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:686a BW, 7:611 BW, 7:634 BW en 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Bibliobus valt vanaf 2010 onder werkingssfeer pensioenfonds openbare bibliotheken

Bibliobus valt vanaf 2010 onder werkingssfeer pensioenfonds openbare bibliotheken.

POB voert als bedrijfspensioenfonds in de zin van de Wet Bpf 2000 de collectieve pensioenregeling uit voor de sector openbare bibliotheken. De deelneming in POB is wettelijk verplicht voor alle werknemers die in dienst zijn van een openbare bibliotheek in de zin van het verplichtstellingsbesluit van POB. Karmac is op 7 april 2008 opgericht. Haar werkzaamheden bestaan voornamelijk uit het verrichten van werkzaamheden voor en verlenen van diensten aan bibliotheken. Vanaf 2010 verricht zij bibliobusdiensten ten behoeve van een aantal openbare bibliotheken. Bij brief heeft POB Karmac op 20 december 2016 laten weten dat zij sinds de oprichtingsdatum onder de verplichtstelling tot deelneming van het POB valt. In dit geschil staat centraal of Karmac op grond van haar activiteit al dan niet onder de verplichtstelling van het POB valt. Van belang hierbij is dat er sinds de oprichting verschillende verplichtstellingsbesluiten hebben gegolden en dat de activiteiten van Karmac zich gedurende de jaren hebben ontwikkeld. Sinds de oprichting tot 16 december 2010 gold het Verplichtstellingsbesluit 2000. Hierin wordt het volgende verstaan onder bibliotheek: “een voor ieder bestemde en toegankelijke bibliotheek waaronder mede te verstaan een Provinciale Bibliotheek Centrale waar collecties van boeken, dagbladen, periodieken en audiovisuele materialen, welke actueel zijn en representatief voor het culturele veld, beschikbaar worden gesteld, en die voldoet aan de bij of krachtens de Wet op het specifiek cultuurbeleid gestelde eisen teneinde voor vergoeding van kosten in aanmerking te komen”.

POB heeft niet onderbouwd dat voordat Karmac bibliobussen ging verzorgen op 5 januari 2009 er ook sprake was van een verplichte deelneming. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden gesteld dat het verrichten van bibliobusdiensten gelijk kan worden gesteld met het zijn van een ‘openbare bibliotheek’ in de zin van het Verplichtstellingsbesluit 2000. Zeker niet nu in latere verplichtstellingsbesluiten nadrukkelijk bepalingen zijn toegevoegd die wel op het verrichten van dergelijke diensten van toepassing

lijken te kunnen zijn. Zo gold in de periode hierna, die tot 4 juli 2014 duurde, het verplichtstellingsbesluit 2010. Hierin wordt het volgende onder openbare bibliotheek verstaan:

- “a. de in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die een of meer voorzieningen van openbaar bibliotheekwerk als bedoeld in de Wet op het specifieke cultuurbeleid [...] in stand houden;
- b. de in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die werkzaamheden verrichten die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden die verricht worden door de instellingen als genoemd onder a van dit artikel;
- c. de in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die geheel of nagenoeg dezelfde werkzaamheden verrichten ten behoeve van instellingen als onder sub a en/of sub b.”

De bibliobussen vallen onder onderdeel c van het verplichtstellingsbesluit. In deze periode heeft Karmac ook eigen bibliotheek vestigingen welke onder onderdeel b vallen.

In de periode tot 10 maart 2017 gold het verplichtstellingsbesluit 2017, waarvan de tekst hetzelfde luidt als dat van het besluit uit 2010. Het oordeel is hier dus ook hetzelfde. Vanaf 10 maart 2017 geldt het verplichtstellingsbesluit 2017. Ook hierin is opgenomen dat de verplichte deelneming geldt voor werknemers die werkzaam zijn in dienst van een openbare bibliotheek en dat onder openbare bibliotheek wordt verstaan:

- “a. de in Nederland gevestigde lokale bibliotheek als bedoeld in de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (...);
- b. (...)
- c. (...)
- d. de in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instelling die een of meer voorzieningen van openbaar bibliotheekwerk als bedoeld in de Wet op het specifieke cultuurbeleid [...] in stand houdt;
- e. de in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die werkzaamheden verricht die naar hun aard dezelfde zijn of nagenoeg dezelfde zijn als de werkzaamheden die verricht worden door een openbare bibliotheek als genoemd onder sub a, b, c en/of d van dit artikel;
- f. de in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die geheel of nagenoeg geheel werkzaamheden verricht voor en/of ten behoeve van een openbare bibliotheek als genoemd

onder sub a, b, c en/of d van dit artikel, tenzij die werkzaamheden geen ondersteuning geven en ook geen ondersteuning kunnen geven aan een of meer functies van een openbare bibliotheek. Deze functies van een openbare bibliotheek zijn: het ter beschikking stellen van kennis en informatie, het bieden van mogelijkheden tot ontwikkeling en educatie, het bevorderen van lezen en het laten kennismaken met literatuur, het organiseren van ontmoeting en debat en het laten kennis maken met kunst en cultuur.”

In deze periode verrichtte Karmac nog steeds bibliobusdiensten en exploiteerde zij meerdere lokale bibliotheekvestigingen. De activiteiten vallen onder de onderdelen d en/of f van het Verplichtstellingsbesluit. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat er op grond van de verschillende verplichtstellingsbesluiten een verplichte deelneming voor de werknemers van Karmac bestond vanaf september 2010 tot heden. Dat Karmac niet erkend wordt als openbare bibliotheek door de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) doet daar niet aan af. Het VOB en POB zijn namelijk twee verschillende rechtspersonen met ieder eigen belangen. Een vrijstelling van verplichtstelling tot deelneming kan pas aan de orde zijn nadat is vastgesteld dat Karmac een aangesloten werkgever is. Karmac neemt bovendien het standpunt aan dat de vordering verloopt 5 jaar na de dag waarop deze opeisbaar is geworden. POB heeft echter pas op 14 juli 2017 voor het eerst een factuur voor de premiebetaling aan Karmac gestuurd met als uiterste betalingsdatum 29 juli 2017; dit is de datum waarop de vordering opeisbaar is geworden. De vordering is derhalve nog niet verjaard. De kantonrechter verklaart voor recht dat Karmac met ingang van 16 december 2010 onder de verplichtstelling van POB valt en derhalve met ingang van die datum de statuten, reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van POB moet naleven.

Bij brief heeft bedrijfstakpensioenfonds POB Karmac op 20 december 2016 laten weten dat zij sinds de oprichtingsdatum onder de verplichtstelling tot deelneming van het POB valt. In dit geschil staat centraal of Karmac op grond van haar activiteit al dan niet onder de verplichtstelling van het POB valt. Van belang hierbij is dat er sinds de oprichting verschillende verplichtstellingsbesluiten hebben gegolden en dat de activiteiten van Karmac zich gedurende de jaren hebben ontwikkeld. Op grond van de verschillende verplichtstellingsbesluiten bestaat er volgens de rechtbank een verplichte deelneming voor de werknemers van Karmac vanaf 16 december 2010. De vorderingen zijn niet verjaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:6617

Zaaknummer: 6808606 / LC EXPL 18-1048

Rechters: R.P.P. Hoekstra

Advocaten: E. Lutjens en F. Klemann

Wetsartikelen: 4 Wet BPF

RECHTSPRAAK

Geen voortzetting pensioenopbouw tijdens wachtgeldregeling; geen schending informatieplicht door ex-werknemer in verband met sollicitatieverplichting of inkomsten

Geschil tussen werknemer en werkgever over toepassing wachtgeldregeling. Arbeidsovereenkomst werknemer is ontbonden per 1 juli 2013. De toegekende vergoeding van 150.000 euro strekt in mindering op wat de werkgever op grond van een wachtgeldregeling verschuldigd zou zijn. Werkgever stelt onder meer dat de aanspraak op een wachtgeldregeling is vervallen omdat hij werkgever niet (tijdig) heeft geïnformeerd over sollicitatieplicht en inkomsten. Het hof oordeelt onder meer dat op grond van de cao er geen algemene sollicitatieplicht geldt. Het hof oordeelt dat als cao-partijen een informatieplicht met betrekking tot sollicitatieactiviteiten hadden willen overeenkomen, zij dat uitdrukkelijk hadden moeten regelen. Alleen het door de wachtgeldgerechtigde niet gebruikmaken van de mogelijkheid inkomsten te verkrijgen kan gelet op de cao leiden tot verval van het wachtgeld. Aangezien werknemer geen deelnemer in het pensioenfonds is gebleven, is aan de voorwaarde van de cao niet voldaan en heeft hij geen recht op voortzetting van zijn pensioen tijdens de wachtgeldperiode.

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 juli 2013. De kantonrechter overwoog – zakelijk weergegeven – dat het voor voortzetting van het dienstverband noodzakelijke vertrouwen van partijen in elkaar was verdwenen, waardoor sprake was van een verandering van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:685 BW (oud). De kantonrechter heeft werknemer een vergoeding toegekend van € 150.000 bruto, welke vergoeding – aldus de

beschikking – in mindering strekt op hetgeen BOMW uit hoofde van een wachtgeldregeling aan werknemer verschuldigd zou zijn. BOMW heeft werknemer de ontslagvergoeding van € 150.000 bruto uitgekeerd. Na het verstrijken van een fictieve opzegtermijn van vier maanden heeft het UWV werknemer per 1 november 2013 een WW-uitkering toegekend. Bij brieven van 9 augustus 2013 en 15 oktober 2013 aan BOMW heeft werknemer aanspraak gemaakt op wachtgeld. De aanspraak is bij brieven van 13 september 2013 en 30 oktober 2013 door BOMW afgewezen. Bij vonnis van 24 februari 2015 van de kantonrechter in de Rechtbank Amsterdam is BOMW veroordeeld tot nakoming van de wachtgeldregeling jegens werknemer. De kantonrechter volgt BOMW niet in haar betoog dat zij werknemer geen wachtgeld hoeft uit te keren omdat zijn salaris te hoog is. Voorts heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer recht heeft op wachtgeld omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van niet aan eigen toedoen te wijten onbekwaamheid als bedoeld in artikel 14.2 lid 1 vierde bolletje cao. Het hof heeft die uitspraak bekrachtigd. BOMW heeft werknemer bij brief van 29 juni 2016 geschreven dat zijn aanspraak op wachtgeld is vervallen door schending van zijn verplichting op grond van artikel 14.6 lid 3 cao omdat werknemer (1) BOMW te laat heeft geïnformeerd over zijn dienstbetrekking (bij Trustforce) en uitsluitend salarisspecificaties en berekeningen over april 2016 heeft verstrekt en (2) BOMW te laat heeft geïnformeerd over de werkzaamheden voor het Erasmus MC, terwijl hij daarvan evenmin bewijsstukken heeft meegezonden. In eerste aanleg heeft werknemer – zakelijk weergegeven – nakoming door BOMW van de wachtgeldregeling uit de cao gevorderd. Na verweer van BOMW heeft de kantonrechter bij het eindvonnis voor recht verklaard dat BOMW toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de wachtgeldregeling en BOMW veroordeeld tot nakoming daarvan tot en met december 2017. Het hof oordeelt dat als cao-partijen een informatieplicht met betrekking tot sollicitatieactiviteiten hadden willen overeenkomen, zij dat uitdrukkelijk hadden moeten regelen. Alleen het door de wachtgeldgerechtigde niet gebruikmaken van de mogelijkheid inkomsten te verkrijgen kan gelet op de cao leiden tot verval van het wachtgeld. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat werknemer voldoende heeft uitgelegd waarom hij niet direct opgave van zijn inkomsten heeft gedaan. Gelet op deze uitleg, de geringe tijd die werknemer heeft laten verstrijken en het feit dat BOMW vanaf medio juni 2016 wist dat werknemer voor zes maanden inkomsten bij Trustforce zou genereren levert dat geen relevante schending van de informatieplicht op, laat staan een die verval van zijn wachtgeld rechtvaardigt. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat werknemer aan zijn informatieplicht ten aanzien van de door hem uitgevoerde werkzaamheden als zelfstandige heeft voldaan en dat er voor BOMW geen aanleiding was te veronderstellen dat werknemer verdere inkomsten van het Erasmus MC heeft verzwegen of om nadere onderbouwing te verlangen. Uit artikel 14.5 lid 1 van de cao blijkt dat gedurende de wachtgeldperiode de pensioenaanspraken doorlopen indien en zolang de

wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: het pensioenfonds) wenst voort te zetten. Werknemer heeft op 28 maart 2013 bij het pensioenfonds geïnformeerd naar de kosten van vrijwillige voortzetting, naar aanleiding waarvan het pensioenfonds hem op 8 april 2013 een kostenindicatie heeft gegeven. Werknemer heeft het pensioenfonds vervolgens niet laten weten dat hij zijn pensioenopbouw vrijwillig wilde voortzetten, reden waarom dit recht tot vrijwillige voortzetting is komen te vervallen. Nu werknemer geen deelnemer in het pensioenfonds is gebleven, is aan de voorwaarde van artikel 14.5 lid 1 van de cao niet voldaan en heeft werknemer geen recht op voortzetting van zijn pensioen tijdens de wachtgeldperiode. De kantonrechter heeft BOMW veroordeeld tot nakoming van de wachtgeldregeling tot en met december 2017. Het hof constateert evenwel dat uit de stukken blijkt dat werknemer vanaf 1 oktober 2017 in Libanon woonachtig is en dat het UWV om die reden de WW-uitkering vanaf 1 oktober 2017 heeft beëindigd. Uit de cao blijkt dat het recht op wachtgeld is gekoppeld aan het recht op een WW-uitkering. Nu de cao algemeen verbindend is verklaard en als recht in de zin van artikel 79 Wet RO dient te worden beschouwd, is het hof krachtens artikel 25 Rv gehouden te onderzoeken of werknemer recht heeft op wachtgeld – bij gebreke van een grief van BOMW tegen de door de kantonrechter gehanteerde periode tot en met december 2017 – vanaf 1 januari 2018. Het hof zal werknemer daarom in de gelegenheid stellen zich over het voorgaande bij akte uit te laten en de zaak daartoe naar de rol verwijzen. Het hof verzoekt werknemer bij zijn te nemen akte tevens een berekening te voegen van het wachtgeld waarop hij, uitgaande van de beslissingen van het hof, tot 1 januari 2018 aanspraak heeft (en na 1 januari 2018, als hij meent daarop ook nog aanspraak te hebben). BOMW zal daarop vervolgens mogen reageren.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1808

Zaaknummer: 200.255.245/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: R.P.J. ter Haseborg en B.L.A. van Drunen

Wetsartikelen: 7:658 BW (oud), 79 Wet RO en 25 Rv

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek om militair invaliditeitspensioen

Eiser (ex-militair) heeft geen recht op een militair invaliditeitspensioen. De diagnose PTSS kan niet worden gesteld. Het kenmerk van PTSS, de ontwikkeling van karakteristieke symptomen die het gevolg zijn van een gestoord of overmatig reagerend stressresponsstelsel, is bij eiser niet aanwezig. De symptomen van eiser passen het best bij een chronische aanpassingsstoornis.

Eiser is als beroepsmilitair uitgezonden geweest naar Joegoslavië. In 2017 heeft eiser een verzoek om een militair invaliditeitspensioen ingediend. Bij het primaire besluit heeft verweerder het verzoek van eiser afgewezen. In het rapport van het verzekeringsgeneeskundig onderzoek is geconcludeerd dat bij eiser sprake is van een psychische aandoening van algemene aard. Hiervoor is oorzakelijk nog verergerend dienstverband aannemelijk. Bij het bestreden besluit heeft verweerder de afwijzing van het verzoek gehandhaafd. Eiser heeft aangevoerd dat het bestreden besluit onzorgvuldig is voorbereid en onvoldoende is gemotiveerd. De verzekeringsartsen en ingeschakelde psychiater zouden bovendien niet onafhankelijk zijn. Aangezien de psychiater heeft aangevoerd dat PTSS niet geheel kan worden uitgesloten moet aan eiser het voordeel van de twijfel worden gegeven. De rechtbank overweegt dat op grond van artikel 1 van de ministeriële regeling van 27 juni 2008 (Stcfr. 2009, 11661), in werking getreden op 1 juli 2018, bij de vaststelling van de mate van invaliditeit met dienstverband, voor zover hier van belang, wordt gehanteerd het protocol voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid, dienstverband en invaliditeit bij militairen met een posttraumatische stressstoornis (hierna: het PTSS-protocol). In het PTSS-protocol wordt gewerkt met de vierde herziende versie van de 'Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders' (DSM-IV-TR). De stelling van eiser dat ten onrechte DSM-IV is toegepast slaagt niet. Verweerder dient het ten tijde van de besluitvorming geldende PTSS-protocol toe te passen. De rechtbank is voorts van oordeel dat het rapport van het verzekeringsgeneeskundig onderzoek en het rapport van de psychiatrische expertise deugdelijk zijn gemotiveerd, inzichtelijk en concludent zijn. De stelling van eiser dat hij ten opzichte van verweerder in een ongelijke positie verkeert, treft geen doel. Eiser heeft voldoende gelegenheid gehad om zijn

standpunt te onderbouwen. Eiser is er bovendien niet in geslaagd om twijfel te zaaien ten aanzien van de bevindingen van verweerder dat de diagnose PTSS niet kan worden gesteld en dat er geen sprake is van dienstverband voor de psychische aandoening van algemene aard. Het essentiële kenmerk van PTSS is de ontwikkeling van karakteristieke symptomen die het gevolg zijn van een gestoord of overmatig reagerend stressresponsstelsel. Bij eiser is zo'n fysiologische reactie niet aanwezig bij het vertellen over de gebeurtenissen tijdens de uitzending. De rechtbank verklaart het beroep daarom ongegrond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:6327

Zaaknummer: AWB - 19 _ 872

Rechters: J.J.P. Bosman

Advocaten: T.J. van der Torn en W.R.C. Adang

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verhoging van pensioenen tegen contracttarief, niet actueel tarief

Yarden heeft in 2008 haar pensioen ondergebracht bij Delta Lloyd. In deze zaak draait het om de vraag welk tarief van toepassing is bij aanwending van het resterend depot bij einde uitvoeringsovereenkomst. Yarden heeft gekozen voor de optie om de verzekerde aanspraken premievrij bij de verzekeraar achter te laten. Dit heeft tot gevolg dat het op de depotrekening aanwezige saldo terstond bij de verzekeraar zal worden aangewend voor verhoging van de pensioenen. Voor verhogingen geldt volgens de uitvoeringsovereenkomst het contracttarief en niet het actueel tarief.

Yarden heeft met haar medewerkers een pensioenovereenkomst gesloten met een voorwaardelijke toeslag. Per 2008 heeft Yarden het pensioen ondergebracht bij Delta Lloyd. Yarden vordert dat Delta Lloyd het toeslagendepot per 31 december 2017 tegen het contracttarief eenmalig moet aanwenden voor inkoop van een levenslange toeslag ten behoeve van haar deelnemers en vordert Delta Lloyd te veroordelen het toeslagendepot binnen 14 dagen na betekening aan te wenden op de in de verklaring voor recht genoemde wijze. Samengevat is de kernvraag in deze zaak welk tarief Delta Lloyd mag rekenen voor het aanwenden van het resterende toeslagendepot bij het einde van de uitvoeringsovereenkomst. Volgens Yarden is dat het tarief dat gold tijdens de looptijd van de uitvoeringsovereenkomst (het contracttarief). Volgens Delta Lloyd is dat het actuele tarief zoals gold na afloop van de uitvoeringsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter moet het contracttarief worden gehanteerd. Bij de uitleg van een overeenkomst komt het namelijk niet enkel aan op de letterlijke tekst van de overeenkomst. Het gaat ook om de zin die partijen over en weer redelijkerwijs aan bepalingen van de overeenkomst mochten toekennen en wat zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Ook is de taalkundige betekenis van de bewoordingen welke zij in het maatschappelijk verkeer hebben gelezen in de huidige context van belang. In artikel 10 van de depotovereenkomst staan de mogelijkheden opgesomd die

Yarden heeft als de uitvoeringsovereenkomst eindigt. Yarden heeft gekozen voor de volgende optie: “de verzekerde aanspraken premievrij bij de verzekeraar achter te laten”. Het gevolg van deze keuze is dat “het op de depotrekening aanwezige saldo terstond bij de verzekeraar zal worden aangewend voor verhoging van de pensioenen”. In artikel 5 van de depotovereenkomst staat dat voor verhoging van de pensioenen het contracttarief geldt. De conclusie is dat Delta Lloyd conform het contracttarief moet afwikkelen. Dat dit een kostbare aangelegenheid is – volgens Delta Lloyd is het €7.500.000 duurder dan als het actuele tarief wordt gehanteerd – komt voor haar rekening en risico, net zoals het in haar voordeel zou zijn geweest als het actuele tarief lager lag dan het contracttarief. Het beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid wordt daarom verworpen. Dan resteert de vraag of het vonnis uitvoerbaar bij voorraad moet worden verklaard. Een belang dat bij Delta Lloyd meeweegt, is dat een tenuitvoerlegging onomkeerbare en grote gevolgen betreft. Het belang van Yarden bij verhoging van de pensioenen van de deelnemers staat daar tegenover, het gaat daarbij om deelnemers die opbouwen en 700 gerechtigden die al pensioen ontvangen. Wanneer de kantonrechter deze twee belangen tegen elkaar afweegt dan ziet hij aanleiding om de veroordeling wel uitvoerbaar bij voorraad te verklaren. De kantonrechter verklaart voor recht dat Delta Lloyd gehouden is op eerste verzoek van Yarden conform artikel 5 en artikel 10 van de Depotovereenkomst het toeslagendepot met terugwerkende kracht tot 31 december 2017 tegen het contracttarief eenmalig aan te wenden voor de inkoop van een levenslange toeslag ten behoeve van alle deelnemers bij de pensioenregeling van Yarden (zoals die tot 2018 gold); veroordeelt Delta Lloyd het toeslagendepot binnen drie maanden na betekening van dit vonnis met terugwerkende kracht tot 31 december 2017 tegen het contracttarief eenmalig aan te wenden voor de inkoop van een levenslange toeslag ten behoeve van alle deelnemers bij de pensioenregeling van Yarden (zoals die tot 2018 gold) tegen behoorlijk bewijs van kwijting dat hieraan is voldaan, op straffe van een dwangsom van € 10.000 per dag of dagdeel dat hieraan niet is voldaan, met een maximum van € 200.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3492

Zaaknummer: 6993114 CV EXPL 18-13258

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: K. Rutten en J.M. van Slooten

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Streefregeling geen uitkeringsovereenkomst, rechtsgeldigheid wijziging onvoldoende betwist

Geschil over de hoogte van de pensioenuitkering naar aanleiding van wijziging van een streefregeling van een werknemer die door verzekeraar is gewijzigd. Werknemer vordert onder meer hogte pensioenuitkering op basis van uitkeringsovereenkomst. Kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer op basis van uitkeringsovereenkomst afgewezen en beperkt deel aanvulling kapitaal toegewezen. In hoger beroep falen de grieven van de werknemer tegen afwijzing uitkering op basis van uitkeringsovereenkomst. Werknemer heeft onvoldoende betwist dat de wijziging van de streefregeling niet rechtsgeldig was of voor hem nadelig.

Geschil over karakter pensioenovereenkomst en hoogte pensioenuitkering gewijzigde streefregeling. Vanaf de datum van indiensttreding tot 1 maart 2001 bouwde werknemer pensioen op in een collectieve pensioenregeling. Deze pensioenregeling is op 1 maart 2001 beëindigd en premievrij gemaakt. Deze pensioenregeling is door partijen, en vervolgens in het bestreden vonnis, aangeduid als de A-regeling. Vanaf mei 2002 heeft hij een nieuwe arbeidsovereenkomst. Daarvan maken twee ‘aanvullende arbeidsovereenkomsten’ deel uit, met betrekking tot twee door de vennootschap ten behoeve van werknemers getroffen pensioenregelingen. Onderdeel daarvan was een streefregeling (B-regeling) en een beschikbare premiereregeling (B-excedentregeling). Werknemer heeft ter uitvoering van het voorgaande een pensioenverzekering afgesloten bij AMEV Levensverzekering N.V. onder polisnummers [polisnummer 1] en [polisnummer 2] met ingangsdatum 1 januari 2002. ASR heeft de B-basisregeling en de B-excedentregeling gewijzigd met ingang van 1 november 2013 respectievelijk 1 december 2013, omdat zij geen streefregelingen meer uitvoerde. Zij heeft daarom voorgesteld deze regelingen om te zetten naar een beschikbare premiereregeling met als toezegging een vaste premie en handhaving van minimaal het verzekerde kapitaal. De brieven

van 19 juli 2014 en 31 augustus 2014 waarin dit voorstel aan werknemer is gecommuniceerd zijn gericht aan een adres, waar werknemer op dat moment niet meer verbleef, hoewel ASR de adreswijziging – hij was verhuisd naar Spanje – op 17 december 2013 en 6 januari 2014 schriftelijk aan hem en zijn partner had bevestigd. Deze voorstellen hebben werknemer niet bereikt. Deze nieuwe collectieve pensioenregeling van de vennootschap is aangeduid als de C-regeling. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat de wijzigingen in de basis en excedentpensioenregelingen in 2013 in strijd zijn met het bepaalde in artikel 19 Pensioenwet en door de vennootschap ongedaan gemaakt dienen te worden. Hij vordert dat die pensioenregeling een uitkeringsovereenkomst is. Verder vordert hij dat het doelkapitaal jaarlijks geactualiseerd en gefinancierd had moeten worden zodat het beoogde pensioen gerealiseerd kan worden. Bij vonnis van 1 maart 2018 heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat de vennootschap de benodigde premies voor de partnervoorziening (zo nodig netto) dient aan te vullen door betaling aan ASR, en ASR dient te verzoeken om het opgebouwde partnerpensioen in de C-basisregeling (na pensionering en overlijden van werknemer) voor de overlevende partner gelijk te stellen aan 70% van het met het gegarandeerde pensioenkapitaal aan te kopen of aangekochte ouderdomspensioen volgens de C-basisregeling en werknemer daarover te informeren. De vennootschap is veroordeeld om binnen vier weken na het vonnis, met inachtneming van wat in het vonnis onder 11.3.5 laatste alinea is overwogen, een bedrag van € 8.259,86 netto aan achterstallige premies te voldoen aan ASR voor het excedent pensioen van werknemer en aan werknemer daarvan een bewijs te verstrekken. Het hof verwerpt de grief van werknemer dat een salarisdiensttijdregeling is overeengekomen. Volgens werknemer had de vennootschap de B-regeling moeten wijzigen vanwege een fiscale onjuistheid. De vennootschap had die mogelijkheid volgens werknemer, omdat de overeenkomst voorzag in een wijzigingsmogelijkheid. Het hof is van oordeel dat het uitgangspunt van werknemer onjuist is. Het oordeel van de kantonrechter komt erop neer dat partijen waren overeengekomen dat de overeenkomst moest worden uitgevoerd volgens de fiscale regels. Vervolgens heeft de kantonrechter geoordeeld over wat die fiscale regels inhielden. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat de overeenkomst dienovereenkomstig is uitgevoerd. Werknemer komt niet, althans onvoldoende duidelijk, op tegen die oordelen. Waarom werknemer meent dat sprake was van fiscale onjuistheden, maakt hij niet, althans onvoldoende duidelijk. Werknemer stelt in hoger beroep dat hij uitdrukkelijk betwist dat de vennootschap een zwaarwichtig belang had bij wijziging. De kantonrechter is op dit punt meegegaan in het verweer van de vennootschap dat ASR niet langer de polis wilde voeren en heeft dat aangemerkt als een zwaarwichtig belang. Werknemer licht zijn kritiek op dit onderdeel van het vonnis niet nader toe. De enkele verwijzing naar de randnummers 11 tot en met 13 van de inleidende dagvaarding volstaat niet om te oordelen dat het bestreden vonnis op dit punt vernietigd dient te worden. In dit verband is immers van

belang dat werknemer in hoger beroep niet meer ingaat op de bij dupliek door de vennootschap gegeven nadere toelichting op het argument van het zwaarwichtig belang (waarbij het hof er slechts veronderstellenderwijs van uitgaat dat getoetst moet worden aan art. 19 Pensioenwet). De vennootschap heeft aangevoerd dat, gesteld al dat er een andere verzekeraar bereid zou zijn geweest om een regeling zoals werknemer die had (een streefregeling) aan te bieden, dan de overgang naar een andere verzekeraar financieel niet gunstig voor hem zou zijn geweest. De vennootschap heeft ook uiteengezet waarom dat zo was. Werknemer gaat daar in hoger beroep niet meer op in. Werknemer betwist dat argument dus onvoldoende. De kantonrechter heeft overwogen dat de omzetting geen enkel nadeel voor werknemer had; het te verzekeren kapitaal werd immers verhoogd. Het hof komt kortom tot de slotsom dat hetgeen werknemer aanvoert, onvoldoende is om het bestreden vonnis te vernietigen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2272

Zaaknummer: 200.253.935_01

Rechters: M. van Ham, R.J.M. Cremers en A.W. Rutten

Advocaten: L. Isenborghs en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 19 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Hof veroordeelt werkgever tot betaling geldbedragen om na beëindiging uitvoeringsovereenkomst gelijke indexatie met groepen ex-deelnemers tot stand te brengen.

Indexatiegeschil tussen vereniging van pensioengerechtigden en Euronext. Dit is het eindarrest na het tussenarrest van 23 april 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:1452 (PR 2019-0103). Euronext is na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst aansprakelijk jegens een groep ex-deelnemers voor het illusoir maken van indexatieperspectief. Dat leidt tot ongelijke behandeling door het bieden van indexatieperspectief aan de actieve deelnemers voor pensioenaanspraken opgebouwd voor beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst en niet aan de gewezen deelnemers en gepensioneerden voor diezelfde pensioenaanspraken en -rechten. In dit eindarrest wordt Euronext veroordeeld tot betaling van geldbedragen, volgens een door het hof vastgelegde rekenmethodiek.

In deze zaak protesteert een vereniging van pensioengerechtigden met enkele individuen tegen een wijziging van hun indexatieperspectief na beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst door een werkgever bij pensioenfonds PMA en onderbrenging bij een nieuwe pensioenuitvoerder. Het hof heeft bij tussenarrest van 23 april 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:1452 geoordeeld dat de werkgever aansprakelijk is. Dit eindarrest gaat over de financiële gevolgen daarvan. Het hof veroordeelt Euronext om (a) een zodanig geldbedrag te betalen aan Delta Lloyd, dan wel een andere pensioenuitvoerder, dat de bij Delta Lloyd verzekerde door PMA overgedragen pensioenaanspraken en pensioenrechten van de op 1 januari 2014 voormalige werknemers van (de rechtsvoorgangers van) Euronext (de oud-deelnemers) die lid zijn van VPE, waaronder [X] c.s., met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 worden verhoogd met 1,55 procent. Verder veroordeelt het hof Euronext om (b) met inachtneming van de hierna beschreven rekenregels, een zodanig geldbedrag te betalen aan

Delta Lloyd, dan wel een andere pensioenuitvoerder, dat de door PMA overgedragen en bij Delta Lloyd verzekerde pensioenaanspraken en pensioenrechten van de op 1 januari 2014 voormalige werknemers van (de rechtsvoorgangers van) Euronext (de oud-deelnemers), waaronder [X] c.s. en de overige leden van VPE, (inclusief de ten gunste van de leden van VPE ingekochte eenmalige verhoging van die pensioenaanspraken en pensioenrechten met 1,55 procent per 1 januari 2014 volgens de veroordeling onder a), vanaf 1 januari 2014 alsnog van jaar tot jaar worden verhoogd met de door de Pensioencommissie in de jaren 2014 tot en met heden vastgestelde of in de toekomst nog vast te stellen toeslagen volgens artikel 2 lid 6 onder b, c en d van de (zo nodig aangepaste) cao 2014, respectievelijk artikel 7 lid 3 (onder 5) van het (zo nodig aangepaste) Reglement het Reglement Pensioencommissie, respectievelijk artikel 15 lid 5 van de (zo nodig aangepaste) uitvoeringsovereenkomst met DL, respectievelijk artikel 21 leden 2, 3 en 5 van het (zo nodig aangepaste) Pensioenreglement van Euronext.

De jaarlijkse verplichting van Euronext in enig jaar wordt beperkt tot de jaarlijks beschikbare premieopslag van 8,52 procent van de door Delta Lloyd in rekening gebrachte premie voor de opbouw van pensioenaanspraken voor de van jaar tot jaar nog in dienst zijnde deelnemers van Euronext die op 1 januari 2014 in dienst waren. De gecumuleerde bijdrageverplichting van Euronext wordt beperkt tot de som van de jaarlijks beschikbare premieopslagen van 8,52 procent, verminderd met de aan Delta Lloyd of een andere pensioenuitvoerder betaalde koopsommen voor de toeslagverlening vanaf 1 januari 2014 aan voor 1 januari 2014 uit dienst getreden gewezen deelnemers en gepensioneerden en vermeerderd met een rentepercentage ter grootte van het rentepercentage dat Delta Lloyd vergoedt op de middelen in het toeslagdepot volgens de depotovereenkomst. De maximaal beschikbare middelen worden voor 42/85,2 toegerekend aan de leden van VPE c.s.. Dat betekent dat in enig jaar geen toeslagverlening plaatsvindt, of een lagere toeslagverlening dan de Pensioencommissie vaststelt, als daarvoor geen middelen beschikbaar zijn. Het is dan aan de Pensioencommissie om de ruimte in een volgend jaar te gebruiken om de niet toegekende toeslagen in te halen. Het hof veroordeelt Euronext ervoor zorg te dragen dat Delta Lloyd, dan wel een andere pensioenuitvoerder, aan de op 1 januari 2014 voormalige werknemers van (de rechtsvoorgangers van) Euronext (de oud-deelnemers) die lid zijn van VPE, waaronder [X] c.s., of hun nagelaten betrekkingen, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 de opeisbare verhoging van 1,55 procent van het brutopensioen, volgens de veroordeling onder a, en de opeisbare toeslagen volgens de veroordeling onder b, uitbetaalt voor zover ingegaan over de periode van 1 januari 2014 tot de datum van algehele voldoening met verhoging met de wettelijke rente vanaf veertien dagen na dagtekening van dit arrest zijn voldaan. Euronext heeft verzocht om een eventuele veroordeling niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren. Het hof ziet aanleiding aan dit verzoek gevolg te geven. Het hof ziet geen aanleiding aan de

veroordeling een dwangsom te verbinden. Het heeft geen reden aan te nemen dat Euronext een onherroepelijke veroordeling naast zich neer zal leggen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2080

Zaaknummer: 200.201.897/01

Rechters: G.C. Boot, A.M.A. Verscheure en A.C.M. Kuypers

Advocaten: P.H.E. Voûte en A.W. van Leeuwen

Wetsartikelen: 58 Pw, 95 Pw en 6:253 BW

RECHTSPRAAK

Hoge Raad laat oordeel dat Food Connect niet onder werkingssfeer VLEP valt in stand

Geschil over de vraag of Food Connect van 2010 t/m 2015 onder werkingssfeer verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds VLEP viel. Kantonrechter en hof oordeelden dat de werkgever niet onder de werkingssfeer viel. De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep met verwijzing naar artikel 81 Wet RO.

De centrale vraag die partijen inmiddels in drie instanties verdeeld houdt, is of Food Connect in de jaren 2010 t/m 2015 viel, en nadien valt, onder de werkingssfeer van de Verplichtstelling VLEP. Anders dan Food Connect beantwoordt VLEP deze vraag (nog steeds) bevestigend. Anders dan VLEP beantwoordden kantonrechter (eerste aanleg) en hof (hoge beroep) deze vraag ontkennend. Tegen dit laatste richt VLEP zich in cassatie. De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:HR:2020:1282

Zaaknummer: 19/01105

Rechters: G. Snijders, H.M. Wattendorff en F.J.P. Lock

Advocaten: H.J.W. Alt en P.S. Kamminga

Wetsartikelen: VLEP en