

Nieuwsbrief PR Updates 2020-8

Nummer 8, 2020

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2020:1363](#) 04-08-2020

Verzekeraar is gehouden dekking te verlenen voor Anw-hiaatverzekering

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2020:2443](#) 30-07-2020

Verzoek om limitering/nihilstelling partneralimentatie wegens pensioenverevening afgewezen

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:2130](#) 14-07-2020

Verevening tijdens mondelinge zitting overeengekomen

Rechtbank

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2020:6405](#) 19-08-2020

Werkgever moet achterstallige pensioenpremie, rente en kosten aan bedrijfstakpensioenfonds betalen

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:3993](#) 14-08-2020

Billijke vergoeding na ontslag zieke werknemer inclusief deel werkgeverspremie pensioen

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2020:7601](#) 13-08-2020

Korting militair invaliditeitspensioen na AOW-uitkering partner niet onterecht

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2020:6139](#) 12-08-2020

Werknemers hebben invoering werknemerspremie stilzwijgend aanvaard

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2020:3995](#) 07-08-2020

Pensioenschade als billijke vergoeding na onterecht ontslag op staande voet

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2019:4109](#) 03-09-2019

Basic Travel valt als reisagent onder werkingssfeer Bpf Reisbranche, geen verjaring

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding na ontslag zieke werknemer inclusief deel werkgeverspremie pensioen

Werkgever heeft na twee jaar ziekte van werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd. De rechtbank wijst het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding toe. De opzegging is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen. Kantonrechter oordeelt dat er na de ziekmelding van werknemer in maart 2017 meerdere heldere adviezen van arbeidsdeskundigen, de bedrijfsarts en het UWV zijn gegeven die duidelijk maakten op welke wijze de arbeidsomstandigheden konden worden aangepast om hem duurzaam in zijn eigen functie te laten re-integreren. Werkgever heeft aan die adviezen onvoldoende zorg en uitvoering heeft gegeven. Rechter kent billijke vergoeding toe van € 60.000 voor twee jaar inkomensderving, werkgeversdeel pensioenpremie en € 10.000 immateriële schadevergoeding wegens verboden onderscheid handicap/chronische ziekte.

Kern van het geschil is of werkgever na ontslag van zieke werknemer een billijke vergoeding is verschuldigd. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is, na verkregen toestemming van het UWV, met ingang van 1 maart 2020 geëindigd door opzegging wegens ziekte of gebreken waardoor werknemer niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten (art. 7:669 lid 3 aanhef en onder b BW). Werknemer verzoekt in deze procedure toekenning van een billijke vergoeding omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Tussen partijen staat vast dat verzoeker sinds circa 10 jaar lijdt aan chronische tinnitus in het rechteroor. Als niet bestreden staat vast dat Centralpoint in elk geval vanaf juni 2015 op de hoogte was van het feit dat verzoeker in verband met deze aandoening een rustige werkplek nodig had. In augustus 2018 is bij verzoeker een aandoening in het autistisch spectrum vastgesteld. Onbestreden is dat verzoeker op 14 september 2018 in een gesprek met

Centralpoint melding heeft gemaakt van deze diagnose. Onbetwist is dat werknemer door zijn beperkingen kwetsbaarder en sneller overprikkeld en vermoeid is dan de gemiddelde persoon. De opzegging van de arbeidsovereenkomst vloeit voort uit de arbeidsongeschiktheid van werknemer sinds 24 maart 2017. Daarvoor, zo stelt de kantonrechter vast, was werknemer ondanks zijn beperkingen klaarblijkelijk in staat om zijn eigen werk te verrichten, omdat hij over een rustige werkplek beschikte. Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat er na zijn ziekmelding in maart 2017 – meerdere – heldere adviezen van arbeidsdeskundigen, de bedrijfsarts en het UWV zijn gegeven die duidelijk maakten op welke wijze de arbeidsomstandigheden van werknemer konden worden aangepast om hem duurzaam in zijn eigen functie te laten re-integreren. Uit de rapportage van de betrokken deskundigen blijkt dat Centralpoint aan die adviezen onvoldoende zorg en uitvoering heeft gegeven. Anders dan Centralpoint heeft betoogd volgt de kantonrechter niet dat het arbeidsconflict tussen partijen (slechts) is veroorzaakt door het verschil van mening over de betaling van de bonus en de eindejaarsuitkering. Bovendien is dit verschil van mening niet de reden dat de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Gezien de ernst van de klachten van werknemer gaat de kantonrechter ervan uit dat het vinden van een andere, vergelijkbare baan op korte of middellange termijn niet aannemelijk is. De WIA-inschatting van 80-100% wijst hier ook op. Dat neemt niet weg dat vergoeding van alle door werknemer berekende schade tot zijn verwachte pensioengerechtigde leeftijd evenmin in de rede ligt. Werknemer heeft immers in het verleden laten zien dat hij wel degelijk goed kan functioneren, mits onder de juiste werkomstandigheden. Juist in het beroepsveld van werknemer, de IT, is veel vraag naar ervaren krachten en heeft inmiddels als gevolg van de Covid-19-crisis een omslag naar thuiswerken plaatsgevonden. Daarmee is vanzelfsprekend nog niet gezegd dat werknemer op zijn leeftijd en met zijn medische achtergrond een functie zal verwerven binnen de IT, maar het is zeker ook niet uitgesloten. Dit brengt de kantonrechter tot het oordeel dat het inkomensverlies van werknemer gedurende ca. twee jaar voor vergoeding in aanmerking komt. Deze materiële schade wordt (afgerond) begroot op € 50.000 bruto. Daarbij wordt rekening gehouden met het (geschatte) inkomensverlies vanaf 2020 van afgerond € 15.000 per jaar, vermeerderd met de werkgeversbijdrage voor pensioenpremie van € 7.500 per jaar. Daarnaast wordt rekening gehouden met het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens dat Centralpoint jegens verzoeker verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Voor deze immateriële schade acht de kantonrechter een vergoeding van € 10.000 bruto billijk. Gelet op het voorgaande wordt de billijke vergoeding in totaal vastgesteld op € 60.000 bruto. De kantonrechter is van oordeel dat verzoeker hiermee in voldoende mate wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Centralpoint. De nevenvordering eindejaars- en winstuitkering 2018 en 2019 is toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3993

Zaaknummer: 8474498 EA VERZ 20-298

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: H.F.G. de Wit en C.E.G. Koopman

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 aanhef en onder b BW

RECHTSPRAAK

Pensioenschade als billijke vergoeding na onterecht ontslag op staande voet

Werkgever heeft werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. De rechtbank oordeelt dat de werkgever een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding verschuldigd is. Pensioenschade is belangrijkste component van billijke vergoeding nu werknemer een andere baan heeft. De rechtbank matigt de pensioenschade en stelt de billijke vergoeding vast op € 45.000.

Werkgever heeft werknemer op staande voet ontslagen. Bij tussenbeschikking van 15 juni 2020 heeft de kantonrechter geoordeeld dat Vion in de haar opgedragen bewijslast ter zake van de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden niet is geslaagd. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven. Vion is de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding verschuldigd. Nu werknemer gebruikmakend van de zogenoemde switch alsnog in het ontslag heeft berust, is Vion het loon over de niet in acht genomen opzegtermijn verschuldigd. Zij zal tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, berekend op basis van het loon van € 3.187,64, worden veroordeeld. Verder is Vion een transitievergoeding van € 36.126,59 verschuldigd. Met het niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet is de ernstige verwijtbaarheid en daarmee de verschuldigdheid van een billijke vergoeding (in beginsel) gegeven. Dat de werknemer op enigerlei wijze de verdenking en daarmee het ontslag op staande voet over zich heeft afgeroepen, is niet gebleken. De switch heeft geen drukkend effect op de billijke vergoeding. Dat werknemer, teneinde zijn voorwaardelijke pensioenaanspraken veilig te stellen, ander werk in de vleessector had moeten zoeken, is door Vion voor het eerst bij antwoord-akte gesteld. Vion doet daarmee een beroep op de schadebeperkingsplicht van werknemer. Deze algemeen geformuleerde stelling, in dit late stadium van de procedure, zonder enige onderbouwing met bijvoorbeeld overzichten van vacatures van voor werknemer passende functies in de vleessector, kort na het hem gegeven ontslag op staande voet, zal om die reden buiten beschouwing worden gelaten. Evenmin wordt daarin reden gezien om de zaak opnieuw

aan te houden teneinde Vion in de gelegenheid te stellen haar stelling te onderbouwen en/of werknemer daarop te laten reageren. Werknemer heeft in ieder geval aan zijn schadebeperkingsplicht voldaan door snel na het ontslag op staande voet elders werk te aanvaarden. Dat leidt tot een op nihil gestelde inkomensschade. De pensioenschade is derhalve de belangrijkste component van de billijke vergoeding. Omdat niet uit te sluiten is dat, zonder ontslag op staande voet, het dienstverband om andere redenen voor 1 januari 2021 zou zijn geëindigd en/of het pensioen om andere reden niet (volledig) tot uitkering komt, zal de pensioenschade wel gematigd worden. Al hetgeen hiervoor is overwogen leidt ertoe dat de billijke vergoeding wordt begroot op een bedrag van € 45.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3995

Zaaknummer: 7768942

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.T.A. Lamers en P.E.F. Domevscek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verevening tijdens mondelinge zitting overeengekomen

Na scheiding heeft de rechtbank meerdere beslissingen genomen over de (zorg voor de) kinderen en verdeling van vermogensbestanddelen. In hoger beroep verzoekt de vrouw voor wat betreft pensioen verevening. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling afspraken gemaakt over verevening, zodat die grief niet nader besproken hoeft te worden.

Partijen zijn in 2005 gehuwd in Rusland. Het huwelijk van partijen is ontbonden door inschrijving van de echtscheidingsbeschikking van 13 maart 2019 in de registers van de burgerlijke stand op 27 juni 2019. De rechtbank heeft veel beslissingen genomen over de (zorg voor de) kinderen en verdeling van vermogensbestanddelen. De vrouw verzoekt in hoger beroep voor wat betreft het pensioen te bepalen dat de waarde van de tijdens het huwelijk opgebouwde pensioenrechten Flexible Rentners Plan bij Centraal Beheer Achmea bij helfte moeten worden verdeeld en dat de man zijn medewerking dient te verlenen aan totstandbrenging van de verdeling van dit pensioen en hiertoe de benodigde formulieren zal ondertekenen binnen veertien dagen na deze beschikking, bij gebreke waarvan deze beschikking in de plaats treedt van de medewerking van de man. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling afspraken gemaakt over verevening van opgebouwde pensioenrechten in die zin, dat voor zover er pensioen is opgebouwd bij Centraal Beheer partijen zullen overgaan tot verevening daarvan en verder dat zij gegevens over opgebouwd pensioen zullen uitwisselen. Om die reden behoeft deze grief geen nadere bespreking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2130

Zaaknummer: 200.260.816/01 en 200.260.824/01

Rechters: C.M.J. Peters, A. van Haeringen en J. Jonkers

Advocaten: C.H.G. Reitsma-van Riel en P.C. Burger

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verzoek om limitering/nihilstelling partneralimentatie wegens pensioenverevening afgewezen

Na echtscheiding heeft de rechtbank onder meer geoordeeld dat de man partneralimentatie moet betalen. De man verzoekt om limitering/nihilstelling van die partneralimentatie omdat de vrouw bij pensionering met het te verevenen pensioen in haar behoefte kan voorzien. De rechtbank heeft geoordeeld dat zodra duidelijk is welk bedrag de vrouw na pensioenverevening toekomt partijen overleggen om te zien of dit leidt tot verlaging van de partneralimentatie. Het hof wijst de grief van de man daartegen af.

Partijen zijn op 3 november 1995 in gemeenschap van goederen met elkaar gehuwd. Ze zijn de ouders van een meerderjarig kind. Aan de man is op grond van de vaststellingsovereenkomst in maart 2018 een bedrag van € 117.180,70 netto uitbetaald. Op 29 juni 2018 heeft de man bij de rechtbank een verzoek tot echtscheiding ingediend. Daarop is bij de bestreden beschikking de echtscheiding uitgesproken. De echtscheidingsbeschikking is op 15 november 2019 ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand. Bij de in dit geschil bestreden beschikking heeft de rechtbank onder meer bepaald dat de man € 70 per maand dient te betalen aan de vrouw als uitkering tot levensonderhoud (hierna ook: partneralimentatie), de wijze van verdeling van de tussen partijen bestaande huwelijksgemeenschap vastgesteld en bepaald dat de man een vordering heeft op de vrouw ten bedrage van € 22.515,29.

De rechtbank heeft het verzoek van de man tot limitering, subsidiair nihilstelling op termijn, van de partneralimentatie per 2024 afgewezen. De rechtbank heeft daartoe het volgende overwogen: 'De rechtbank gaat ervan uit dat zodra het pensioen van de man tot uitkering komt en duidelijk is welk bedrag de vrouw in het kader van de pensioenverevening toekomt partijen met elkaar in overleg zullen treden teneinde te bezien in hoeverre dit tot een verlaging van de door de man te betalen partneralimentatie zal leiden.'

De man greeft daartegen en wil limitering/nihilstelling.

Het hof oordeelt als volgt: artikel 1:157 lid 3 BW (oud) geeft de rechter de bevoegdheid om op verzoek van een van de echtgenoten voorwaarden te verbinden aan de alimentatieverplichting en/of de duur ervan te limiteren. Een zodanige rechterlijke limitering heeft een definitief karakter, in die zin dat het de aanspraken van de onderhoudsgerechtigde – behoudens het in artikel 1:401 lid 2 BW omschreven uitzonderlijke geval – definitief doet eindigen na afloop van de gestelde termijn. Om die reden worden er hoge eisen gesteld aan de motivering van zo'n (verzoek tot) limitering. In het algemeen is vaststelling van de onderhoudsverplichting voor een bepaalde termijn redelijk indien met voldoende zekerheid en op goede gronden mag worden verwacht dat de onderhoudsgerechtigde na afloop van de voor de alimentatie bepaalde termijn op voor hem passende wijze in zijn eigen levensonderhoud zal kunnen voorzien. Dat de vrouw in 2021 respectievelijk in 2024 met de pensioenuitkeringen volledig in haar (aanvullende) behoefte kan voorzien, zoals de man betoogt, is het hof niet gebleken, nu de man heeft nagelaten inzicht te geven in het door hem opgebouwde pensioen en de hoogte van het bedrag dat de vrouw in 2021 respectievelijk 2024 in het kader van de pensioenverevening toekomt. De door de man als productie 50 overgelegde vereveningsformulieren die hij bij de pensioenuitvoerders heeft ingediend, geven ook geen antwoord op die vragen. Evenmin staat vast wat tegen die tijd de aanvullende behoefte van de vrouw zal zijn, nu ook zij de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Het hof kan derhalve niet vaststellen dat de vrouw in 2021 dan wel 2024 in staat zal zijn in haar eigen levensonderhoud te voorzien. Daarom faalt de grief van de man.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2443

Zaaknummer: 200.267.229_01 en 200.267.230_01

Rechters: P.P.M. van Reijssen, M.J. van Laarhoven en G.J. Vossestein

Advocaten: R.J. Laatsman en I. van Dijk-van Oosterhout

Wetsartikelen: 1:164 BW, 1:157 lid 3 BW (oud) en 1:401 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers hebben invoering werknemerspremie stilzwijgend aanvaard

Geschil over de vraag of de invoering van werknemerspremies door Casino (voorheen Fair Play Center) rechtsgeldig is. De rechtbank oordeelt dat in deze procedure de werknemers stilzwijgend (welbewust) hebben ingestemd. Anders dan hun collega's in Brabant/Limburg (zie HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1869) hebben zij niet geprotesteerd tegen de wijziging en de eenmalige compensatie, ook niet nadat zij wisten dat hun collega's die wel hadden geprotesteerd een zaak hadden aangespannen. Dat is geen rechtsongelijkheid.

Het gaat in deze zaak kort gezegd om de vraag of Casino Sevens de eigen bijdrage voor de pensioenpremie die zij heeft ingehouden op het loon van werknemers moet terugbetalen en of Casino Sevens de inhoudingen van de eigen bijdrage moet staken en gestaakt houden. Werknemers zijn vóór 1 januari 2014 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Casino Sevens, Fair Play Centers (Ijmuiden) B.V. (FPC). Op de arbeidsovereenkomsten is het Janshen Hahnraths Arbeidsreglement (JAR) van toepassing. FPC heeft met ingang van 1 januari 2014 een gedeelte van de pensioenpremie bij werknemers ingehouden. Op grond van deze nieuwe regeling kwam in 2014 10%, in 2015 20% en sinds 1 januari 2016 30% van de verschuldigde pensioenpremie ten laste van de werknemer. Aan de werknemers van FPC is in 2014 een eenmalige compensatie toegekend van maximaal € 100 bruto (naar rato van het dienstverband). Casino Sevens heeft deze inhouding van de eigen bijdrage na de overname gecontinueerd. De groepsondernemingsraad (GOR) van de Janshen-Hahnraths Group heeft in december 2013 ingestemd met deze wijziging. Bij brief van 20 december 2013 zijn alle werknemers van de Janshen-Hahnraths Group geïnformeerd over de wijziging. In de eerste nieuwsbrief van de OR in 2014 is de wijziging toegelicht. In 2015 heeft P&O de wijziging van het arbeidsvoorwaarden, inclusief de gewijzigde pensioenregeling, gecommuniceerd. De kantonrechter oordeelt dat aan eisers in 2013 en 2014 duidelijke en ondubbelzinnige

informatie is verstrekt over de wijziging van de pensioenregeling, en dat FPC en Casino Sevens op grond van de hiervoor genoemde feiten en omstandigheden mochten aannemen dat zij welbewust met die wijziging hebben ingestemd. Werknemers hebben immers jarenlang geen bezwaar gemaakt tegen de wijziging, terwijl de inhouding van de pensioenbijdrage zichtbaar was op de loonspecificaties. Zij hebben de betaling van € 100 als compensatie voor wijziging van de pensioenregeling zonder protest geaccepteerd en behouden, zij hebben niet gereageerd op de wijziging van het JAR per 1 januari 2016 waarvan de gewijzigde pensioenregeling deel uitmaakte, en zij waren bekend met de gerechtelijke procedures van de collega's, maar zij hebben niet aan FPC laten weten dat zij zich daarbij zouden aansluiten, dan wel dat zij dat overwogen of zich rechten daartoe wilden voorbehouden. Casino Sevens en FPC mochten er daarom redelijkerwijs op vertrouwen dat werknemers instemden met de wijziging van de pensioenregeling. Voor die instemming was geen expliciete of ondubbelzinnige verklaring van eisers vereist. Eisers kunnen niet worden gevolgd in de stelling dat sprake is van rechtsongelijkheid en rechtsonzekerheid als voor de werknemers die de eerdere gerechtelijke procedures hebben gevolgd een andere maatstaf zou gelden dan voor hen. Die werknemers hebben immers, anders dan eisers, direct en van meet af aan bezwaar gemaakt tegen de wijziging van de pensioenregeling. Zij zijn daarover in 2014 gaan procederen. Ten aanzien van die collega's kan daarom geen welbewuste instemming met die wijziging worden aangenomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:6139

Zaaknummer: 7507407

Rechters: P.J. Jansen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Korting militair invaliditeitspensioen na AOW-uitkering partner niet onterecht

Partner van eiser heeft recht op een AOW-uitkering. Dit leidt tot een korting op eisers militair invaliditeitspensioen. Eiser meent dat de korting te hoog is. De rechtbank oordeelt op grond van het Besluit bijzondere militaire pensioenen dat de korting niet onjuist is vastgesteld. Na aanpassing van de AOW-wetgeving wordt het AOW-pensioen per persoon uitgekeerd en niet meer per partnerschap; er zou daarom 60% van zijn AOW-pensioen moeten worden gekort en niet van het AOW-pensioen van hem en zijn partner samen. De rechtbank ziet echter geen reden om te oordelen dat verweerder de korting op het militair invaliditeitspensioen onjuist heeft vastgesteld.

Kern van het geschil is de korting van het militair invaliditeitspensioen nadat de partner een AOW-uitkering ontvangt. Eiser meent dat die korting te hoog is. Eisers invaliditeitspensioen wordt berekend naar mate van invaliditeit van 60%. Op eisers invaliditeitspensioen wordt dus 60% van het AOW-pensioen in mindering gebracht. Eiser heeft aangevoerd dat het Besluit bijzondere militaire pensioenen (hierna: Besluit) is verouderd. Volgens eiser wordt na aanpassing van de AOW-wetgeving het AOW-pensioen per persoon uitgekeerd en niet meer per partnerschap. Er zou daarom 60% van zijn AOW-pensioen moeten worden gekort en niet van het AOW-pensioen van hem en zijn partner samen. Het besluit bevat de volgende relevante bepalingen. Op grond van artikel 1 aanhef en onder h wordt in dit besluit en de daarop berustende bepalingen verstaan onder AOW-pensioen: het tot een jaarbedrag herleid en met de vakantie-uitkering verhoogd pensioen ingevolge de AOW dat de rechthebbende naast zijn pensioen ingevolge dit besluit geniet, in relatie tot het invaliditeitspensioen inclusief het AOW-pensioen van zijn partner en in relatie tot het partnerpensioen tot ten hoogste het AOW-pensioen voor een ongehuwde. Op grond van artikel 2 lid 1 van het besluit heeft de militair bij wie een bepaalde mate van invaliditeit met dienstverband is vastgesteld uit hoogte van de dienstverhouding waarin die invaliditeit is ontstaan vanaf de dag waarop hij

de pensioengerechtigde leeftijd bereikt recht op een invaliditeitspensioen. Op grond van artikel 2 lid 2 van het besluit is het bedrag van het in het eerste lid bedoelde invaliditeitspensioen gelijk aan zoveel procent van de bij de betreffende dienstverhouding behorende berekeningsgrondslag als de mate van invaliditeit met dienstverband op het in dat lid bedoelde moment bedraagt, verminderd met hetzelfde percentage van het AOW-pensioen van de rechthebbende. Het besluit is een algemeen verbindend voorschrift. Volgens rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep kunnen algemeen verbindende voorschriften, die geen wet in formele zin zijn, worden getoetst op rechtmatigheid, in het bijzonder op verenigbaarheid met hogere regelgeving. Daarnaast kunnen aan de inhoud of de wijze van totstandkoming van een algemeen verbindend voorschrift zodanig ernstige gebreken kleven dat dit voorschrift om die reden niet als grondslag kan dienen voor daarop in concrete gevallen te baseren beslissingen. Bij deze laatste vorm van toetsing vormen algemene beginselen en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur een belangrijk richtsnoer. De rechtbank heeft geen aanknopingspunten gevonden voor het oordeel dat het besluit in strijd is met hogere regelgeving. De rechtbank heeft ook geen aanknopingspunten gevonden voor het oordeel dat aan de inhoud of wijze van totstandkoming van het besluit zelf zodanig ernstige gebreken kleven dat dit voorschrift om die reden niet als grondslag kan dienen voor daarop in concrete gevallen te bepalen beslissingen. Naar oordeel van de rechtbank heeft verweerder terecht het begrip 'AOW-pensioen' van de rechthebbende in de zin van artikel 2 lid 2 van het besluit uitgelegd aan de hand van artikel 1 aanhef en onder h van het besluit. Uit de nota van toelichting (*Stb.* 2001, 139) blijkt ook dat dit de bedoeling was van de regelgever. De rechtbank ziet derhalve geen reden om te oordelen dat verweerder de korting op het militair invaliditeitspensioen onjuist heeft vastgesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:7601

Zaaknummer: AWB - 20 _ 2057

Rechters: G.P. Kleijn

Wetsartikelen: Besluit bijzondere militaire pensioenen

RECHTSPRAAK

Werkgever moet achterstallige pensioenpremie, rente en kosten aan bedrijfstakpensioenfonds betalen

Werkgever valt onder werkingssfeer bedrijfstakpensioenfonds schoonmaak. Het pensioenfonds vordert betaling van achterstallige pensioenpremies, rente en kosten. De rechtbank wijst die incassovorderingen grotendeels toe.

Werkgeefster valt onder de werkingssfeer van het Bedrijfstakpensioenfonds voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (BPF). De Raad voor Arbeidsverhoudingen in de Schoonmaaksector (RAS) en BPF vorderen veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallige premies handelsrente en buitengerechtelijke kosten. De verschuldigdheid van de gevorderde hoofdsommen wordt door werkgeefster niet betwist. De kantonrechter oordeelt dat op de door RAS en BPF aangevoerde grondslag deze toewijsbaar zijn. De wettelijke handelsrente wordt deels toegewezen. De kantonrechter stelt vast dat RAS en BPF voldoende hebben gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. De gevorderde vergoeding van 15% over de verschuldigde hoofdsommen wordt als een redelijke vergoeding beschouwd en wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-08-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:6405

Zaaknummer: 8315860 CV EXPL 20-653

Rechters: P.H.M. Kuster

Wetsartikelen: Wet BPF 2000

RECHTSPRAAK

Basic Travel valt als reisagent onder werkingssfeer Bpf Reisbranche, geen verjaring

Kern van het geschil is of Basic Travel onder de werkingssfeer valt van Bpf Reisbranche. Kantonrechter oordeelt dat Basic Travel bemiddelt en een online reisagent is. Daarom valt de werkgever vanaf 2003 onder de werkingssfeer. Het beroep op verjaring van deze aansluiting met terugwerkende kracht slaagt niet. De vordering is pas opeisbaar geworden na verzending van de premienota's in 2017. Dat is de aanvang van de verjaringstermijn.

Bpf Reisbranche meent dat Basic Travel onder haar werkingssfeer valt. Na discussie met de werkgever heeft zij een dwangbevel uitgevaardigd. De kantonrechter stelt vast dat Basic Travel tijdig verzet daartegen heeft ingesteld. Gevolg hiervan is dat tenuitvoerlegging van het dwangbevel is geschorst voor zover dit door het verzet wordt bestreden. Het debat tussen partijen spitst zich toe op de vraag of Basic Travel is aan te merken als een (online) reisagent zoals omschreven in de werkingssfeerbepaling van het Verplichtstellingsbesluit. Een (online) reisagent is in dat besluit gedefinieerd als 'degene die in de uitoefening van zijn bedrijf bemiddelt bij het tot stand komen van overeenkomsten op het gebied van reizen in de ruimste zin des woords, waaronder worden begrepen overeenkomsten inzake vervoer, verblijf en pakketreizen'. De kantonrechter in de Rechtbank Amsterdam heeft bij vonnis van 30 december 2016 (*PJ 2017/10*) geoordeeld dat Booking.com niet kan worden aangemerkt als reisagent zoals bedoeld in het Verplichtstellingsbesluit. Daarbij is bemiddelen beschouwd als een activiteit waarbij de bemiddelaar tussenbeide komt om een overeenkomst tot stand te brengen en is overwogen dat een dergelijke actieve rol niet aan Booking.com kan worden toegekend bij de totstandkoming van een individuele reisovereenkomst. Bpf Reisbranche heeft op haar beurt verwezen naar het vonnis van de kantonrechter in de Rechtbank Midden-Nederland, locatie Utrecht van 9 mei 2018 (*PJ 2018/108*). In dat vonnis is overwogen dat de door Hotel Booker en Bungalow Booker aan accommodatieaanbieders te stellen voorwaarden (ter zake van de prijzen) en de vergoeding die Hotel Booker en Bungalow Booker ontvangen van de accommodatieaanbieders een zodanig actieve rol impliceren, dat voldaan is aan het

begrip bemiddelen. Anders dan de twee hiervoor aangehaalde kantonrechters acht de kantonrechter een dergelijke actieve, adviserende rol daarom niet van doorslaggevend belang. Vast staat dat door tussenkomst van Basic Travel overeenkomsten tot stand komen tussen aanbieders van vakantiehuizen en consumenten die op zoek zijn naar een dergelijk huis. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van bemiddeling op het gebied van reizen. Dit sluit ook aan bij de wijze waarop Basic Travel staat ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Daar staat zij immers omschreven als een touroperator. De voorgaande overwegingen brengen mee dat Basic Travel is aan te merken als een (online) reisagent zoals omschreven in het Verplichtstellingsbesluit en dat Basic Travel op grond van dat besluit moet worden aangesloten bij Bpf reisbranche. Basic Travel valt volgens de kantonrechter onder de werkingssfeer van Bpf Reisbranche. De kantonrechter is van oordeel dat dit al het geval is sinds de oprichting van Basic Travel, te weten 31 maart 2003. Omstandigheden die nopen tot een ander oordeel zijn naar het oordeel van de kantonrechter gesteld noch gebleken. De verschuldigde premie dient per loontijdvak aan Bpf Reisbranche te worden betaald. Bpf Reisbranche heeft in dat kader premienota's aan Basic Travel verstuurd met vervaldata van 20 februari 2017, 11 april 2017 en 17 oktober 2017. Basic Travel heeft niet betwist dat deze vervaldata zijn vastgesteld conform het Uitvoeringsreglement van Bpf Reisbranche. Dit reglement bepaalt dus een tijd voor nakoming, waardoor artikel 6:38 BW toepassing mist. Dat dit reglement eenzijdig door Bpf Reisbranche is opgesteld leidt niet tot een ander oordeel, nu zij daartoe de bevoegdheid heeft. De premies dienden dus uiterlijk op de genoemde vervaldata te zijn betaald. De vordering van Bpf Reisbranche is derhalve pas opeisbaar geworden op die data en ook de verjaringstermijn is aangevangen op die data. De vordering is daarom naar het oordeel van de kantonrechter niet verjaard.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 03-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2019:4109

Zaaknummer: 7355457 CV EXPL 18-11160

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: M.H. van Daal en Flanderijn incasso & gerechtsdeurwaarders

Wetsartikelen: 21 lid 5 Wet Bpf 2000, 25 Wet Bpf 2000, 3 Wet Bpf 2000, 4 Wet Bpf 2000, 3:308 BW en 6:38 BW

RECHTSPRAAK

Verzekeraar is gehouden dekking te verlenen voor Anw-hiaatverzekering

Kern van het geschil is of verzekeraar Goudse gehouden is dekking te verlenen onder een Anw-hiaatverzekering, die ten behoeve van de inmiddels overleden werknemer was gesloten door zijn werkgever. De uitvoeringsovereenkomst is geëindigd nadat werknemer ziek was geworden, maar voor zijn overlijden. Aan de orde is hoe de in de uitvoeringsovereenkomst neergelegde regeling over het uitloopriscico moet worden uitgelegd. Het hof oordeelt anders dan de rechtbank aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst dat er dekking bestond.

In deze zaak gaat het om de vraag of Goudse gehouden is dekking te verlenen onder een Anw-hiaatverzekering, die ten behoeve van de inmiddels overleden werknemer was gesloten door zijn werkgever. De tussen de werkgever en de verzekeraar gesloten uitvoeringsovereenkomst is geëindigd nadat werknemer ziek was geworden, maar voor zijn overlijden. Aan de orde is hoe de in de uitvoeringsovereenkomst neergelegde regeling over het uitloopriscico moet worden uitgelegd. Goudse heeft zich op het standpunt gesteld dat geen dekking bestond onder de Anw-hiaatverzekering omdat deze ten tijde van het overlijden van werknemer was beëindigd en er geen sprake was van een ingevolge artikel 14 lid 6 van de uitvoeringsovereenkomst gedekt uitloopriscico. Tussen Goudse enerzijds en Qbenefits, haar beroepsaansprakelijkheidsverzekeraar en Meyn anderzijds is een vaststellingsovereenkomst gesloten, op grond waarvan Goudse en Qbenefits ieder voorshands de helft van het benodigde kapitaal hebben ingelegd (ieder € 110.000) om daaruit de totale uitkering onder de polis aan de weduwe van [werknemer] te kunnen voldoen. Verder is overeengekomen dat door middel van een bindend advies of een gerechtelijke procedure zal worden vastgesteld of het afwijzende standpunt van Goudse juist is en wie in de onderlinge verhouding welke bijdrage aan dit kapitaal dient te leveren. Deze procedure is als gevolg van die afspraak aanhangig gemaakt. Qbenefits vorderde in eerste aanleg in conventie veroordeling van Goudse tot betaling aan haar van € 110.000 te vermeerderen met rente en kosten. In reconventie vorderde

Goudse op haar beurt veroordeling van Qbenefits tot betaling aan haar van € 110.000 met rente en kosten. De rechtbank heeft in het bestreden vonnis in conventie de vordering van Qbenefits afgewezen en de reconventionele vordering van Goudse toegewezen. Kort samengevat was de rechtbank van oordeel dat de polis geen dekking biedt voor het uitlooprisico van werknemer. Volgens Qbenefits brengt een redelijke uitleg van artikel 14 lid 6 van de uitvoeringsovereenkomst, in het bijzonder het tweede gedachtestreepje, mee dat er in de situatie van werknemer dekking bestaat. Het hof volgt dit betoog van Qbenefits. Het uit te leggen artikel luidt:

“Indien de Uitvoeringsovereenkomst eindigt, vervallen de dan lopende verzekeringen zonder waarde op de datum van beëindiging. Dit geldt echter niet voor de volgende verzekeringen, die met inachtneming van de voorwaarden van de verzekering worden voortgezet:

- (...);

- de verzekeringen waarvoor na voltooiing van de ingegane wachttijd gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de Verzekerde zal worden verleend (...).”

Het tweede gedachtestreepje heeft betrekking op gevallen waarin na het einde van de uitvoeringsovereenkomst na voltooiing van de *ingegane wachttijd* gehele of gedeeltelijk vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van de verzekerde *zal worden verleend*. Op het moment van het eindigen van de uitvoeringsovereenkomst op 1 januari 2015 was werknemer ziek en gold dat na voltooiing van de wachttijd, die op 20 maart 2014 was ingegaan, premievrijstelling zou worden verleend. Werknemer viel aldus op dat moment onder de categorie, omschreven in het tweede gedachtestreepje van artikel 14 lid 6 van de uitvoeringsovereenkomst. De wachttijd was reeds ingegaan en de verlening van premievrijstelling lag nog in de toekomst, namelijk het moment dat hij de wachttijd zou volmaken. De vraag is of hieraan afdoet dat werknemer vervolgens voor de voltooiing van de wachttijd aan zijn ziekte is overleden. Het hof beantwoordt deze vraag ontkennend. Het ligt immers niet voor de hand om de vraag of een verzekering op enig moment doorloopt, afhankelijk te maken van op dat moment nog toekomstige en dus onzekere omstandigheden. Nog minder is dit het geval wanneer, zoals in elk van de drie in artikel 14 lid 6 onderscheiden categorieën, het gezondheidsrisico in verband waarmee de verzekering dekking biedt, reeds is ingetreden. Een uitleg volgens welke personen die bij het eindigen van de uitvoeringsovereenkomst reeds arbeidsongeschikt zijn wel dekking genieten als zij de wachttijd nadien volmaken, maar niet als zij tijdens de wachttijd overlijden aan de ziekte waardoor zij zijn uitgevallen, is ook ongerijmd, aldus het hof.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2020:1363

Zaaknummer: 200.257.866/01

Rechters: D.A. Schreuder, F.R. Salomons en P.M. Leerink

Advocaten: R. Bosman en M. van der Bent

Wetsartikelen: