

## Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 12, 2023

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:349](#) 27-04-2023

Opheffing ongelijke behandeling door nieuwe Oostenrijkse pensioenwet kan leiden tot levelling down, maar niet met terugwerkende kracht

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2023:309](#) 20-04-2023

Overgangsregeling Oostenrijks pensioenstelsel: gerechtvaardigd indirect leeftijdsonderscheid

#### Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:1802](#) 22-12-2023

Schadevergoeding wegens niet nakoming afstortingsverplichting pensioen in eigen beheer

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2023:10775](#) 19-12-2023

Oogarts met waarnemingswerkzaamheden zonder arbeidsovereenkomst valt niet onder werkingsfeer PFZW

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:4154](#) 14-12-2023

Werknemer ten onrechte ontslagen: billijke vergoeding met pensioenschade

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2323](#) 12-12-2023

Rechtsgeldige wijziging van eindloon naar premieovereenkomst

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2257](#) 21-11-2023

Werkgever moet schending onderbrengingsplicht goedmaken en daarvoor informatie aanleveren

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2195](#) 14-11-2023

Rechtsgeldige versobering pensioenregeling, inclusief onvoorwaardelijke indexatie

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:2196](#) 14-11-2023

Rechtsgeldige versobering pensioenregeling, inclusief onvoorwaardelijke indexatie

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:6166](#) 19-07-2022

Geen vernietiging vereveningsafspraken uit echtscheidingsconvenant

### **Rechtbank**

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8705](#) 12-12-2023

Geen verrekening pensioenaanspraken na scheiding

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5698](#) 07-12-2023

Correctie te hoge pensioenuitkering en terugvordering door pensioenfonds niet onredelijk

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:18321](#) 30-11-2023

Militair heeft geen recht op hoger militair arbeidsongeschiktheidspensioen

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:6332](#) 29-11-2023

Arbidsongeschikte heeft volgens pensioenreglement geen recht op arbeidsongeschiktheidspensioen en pvi (premienvrije voortzetting van pensioenopbouw bij invaliditeit) bij het betreffende pensioenfonds

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2023:11337](#) 17-11-2023

Werkgever moet na te late betaling premies buitengerechtelijke kosten betalen aan sociale fondsen metaalsector

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2023:5622](#) 16-11-2023

Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met pensioengerechtigde werknemer wordt vernietigd

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7950](#) 08-11-2023

Uitleg verdeling pensioen na echtscheiding: afwijking van eerdere vereveningsafspraken

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:7816](#) 08-11-2023

Pensioenvordering wegens discriminatie verjaard

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2023:14984](#) 05-10-2023

UWV niet bevoegd te oordelen over verlaging PVI door verrekening inkomen met WIA-uitkering

### **Centrale Raad van Beroep**

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2023:117](#) 19-01-2023

Prepensioen terecht in mindering op WW, ook na herleving oorspronkelijke WW

### **Antillen**

[Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, ECLI:NL:OGCAA:2023:306](#) 05-12-2023

Werkgever mocht uitgaan van instemming werknemer lager loon: afspraak over pensioenpremies

RECHTSPRAAK

## **Werkgever mocht uitgaan van instemming werknemer lager loon: afspraak over pensioenpremies**

***De werkgever mocht ervan uitgaan dat de instemming van de werknemer met lager loon in juni 2020 (waarbij niet over een einddatum is gesproken) ook na juni 2021 nog gold. Indien werkgever er niet van uit mocht gaan dat werknemer akkoord is gegaan met het blijven voortduren daarvan, geldt dat werknemer daaraan is gebonden. Ook in de tweede helft van 2021 (tot december 2021) was nog sprake van een wijziging van omstandigheden waarin de werkgever als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden voor het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst van werknemer, in die zin dat het loon wordt ingekort. Partijen hebben een afspraak gemaakt over de vanaf 2015 gereserveerde pensioenpremies die na ondertekening van de verzekeringsovereenkomst moeten worden afgedragen aan het pensioenfonds.***

Verweerster exploiteert een spa die is gevestigd in een hotel in Aruba. Verzoekster verricht vanaf het jaar 2013 de werkzaamheden van 'massagetherapeute' voor verweerster. Zij ontvangt voor de door haar verrichte werkzaamheden een salaris op basis van commissie. Die commissie wordt, zo nodig, aangevuld door verweerster tot het wettelijk minimumloon. Indien de commissie hoger uitvalt dan het wettelijk minimumloon, dan wordt dat hoger bedrag aan verzoekster uitbetaald.

Als gevolg van de COVID-pandemie moest verweerster in maart 2020 haar deuren tijdelijk sluiten, waardoor geen werkzaamheden konden worden verricht. Verzoekster is met de voorgestelde verlaging van haar salaris akkoord gegaan. Vanaf medio 2020 mocht de spa weer open waardoor weer kon worden gewerkt, maar dan voor vier uur per dag in plaats van de gebruikelijke acht uur per dag. In augustus 2021 zijn de werkuren uitgebreid naar zes uur per

dag en in december 2021 terug naar acht uren per dag. Verzoekster heeft vanaf juli tot en met december 2021 niet haar volledige salaris uitbetaald gekregen. Zij vordert onder meer achterstallig loon en afdracht van pensioenpremies.

Het Gerecht stelt op grond van de stellingen van partijen vast dat verzoekster in ieder geval tot en met juni 2021 akkoord is gegaan met een inkorting van haar loon. Het loon is daarna tot en met december 2021 ingekort gebleven, eerst tot het bedrag van de loonsubsidie van Afl. 960 (toen verzoekster 4 uur per dag werkte) en daarna tot het bedrag van Afl. 1.400 (toen zij 6 uur per dag werkte). Verweerster heeft niet, althans onvoldoende weersproken aangevoerd dat de situatie in juli 2021 – als gevolg van de COVID-pandemie – nog niet was hersteld en dat het hotel toen nog – door de vanwege de overheid getroffen maatregelen – minimaal bezet was, met als gevolg dat er onvoldoende werk beschikbaar was voor haar personeel. Verzoekster heeft weliswaar betoogd dat zij niet kon werken omdat het hotel werd gerenoveerd en dat verweerster in diezelfde periode nog een tweede spa heeft geopend, maar dit treft geen doel. Verweerster heeft hiertegen aangevoerd dat de renovatie van het hotel plaatsvond omdat er toch geen of nauwelijks gasten konden komen en de enkele, niet onderbouwde stelling dat zij nog een tweede spa heeft geopend, heeft zij gemotiveerd weersproken. Verder heeft verzoekster weliswaar betwist dat zij met het blijven voortduren van de inkorting van haar arbeidsuren en loon heeft ingestemd, maar gesteld noch gebleken is dat verzoekster op enig moment tegen het blijven inkorten van haar loon bezwaar heeft gemaakt of daarover vragen heeft gesteld. Verweerster mocht daarom ervan uitgaan dat de instemming van verzoekster met de loonkorting in juni 2020 (waarbij niet over een einddatum is gesproken) ook na juni 2021 nog gold. Vanaf december 2021 heeft verweerster verzoekster weer volledig ingeroosterd en uitbetaald.

Maar ook indien en voor zover zou moeten worden aangenomen dat verweerster er niet van uit mocht gaan dat verzoekster akkoord is gegaan met het blijven voortduren van de loonkorting, geldt dat verzoekster aan de loonkorting is gebonden. Zoals uit het voorgaande volgt, was ook in de tweede helft van 2021 (tot december 2021) nog sprake van een wijziging van omstandigheden waarin verweerster als goed werkgever aanleiding heeft kunnen vinden voor het doen van een voorstel tot wijziging van de arbeidsovereenkomst van verzoekster, in die zin dat haar loon wordt ingekort. Gelet op de afwezigheid van klandizie als gevolg van de COVID-pandemie, is het voorstel redelijk en kon ook in alle redelijkheid van verzoekster worden verlangd dat zij het door verweerster gedane voorstel aanvaardt. Voor dit oordeel is mede van belang dat verzoekster ook steeds minder uren heeft gewerkt en geen (persoonlijke) omstandigheden heeft gesteld die tot een ander oordeel zouden moeten leiden.

Het voorgaande brengt mee dat geen sprake is van achterstallig loon. Het verzoek tot betaling

van achterstallig loon over de maanden juli tot en met december 2021 zal daarom worden afgewezen.

Partijen hebben afgesproken dat verweerster verzoekster zal uitnodigen voor een gesprek met haar accountant en het pensioenfonds waarmee verweerster een pensioenovereenkomst heeft, om uitleg te geven over de stand van zaken omtrent de pensioenvoorziening en de te volgen stappen, zoals het door verzoekster ondertekenen van de verzekeringsovereenkomst (hetgeen zij tot op heden heeft geweigerd). Op het moment dat de verzekeringsovereenkomst is ondertekend, zal verweerster de door haar ingehouden pensioenpremies vanaf het jaar 2015 – die verweerster conform eigen zeggen heeft gereserveerd – per ommegaande afdragen aan het pensioenfonds.

Gelet op deze afspraken heeft verzoekster geen belang meer bij het in dit verband door haar gevorderde en zal ook dat deel van het verzoek worden afgewezen.

---

**Instantie:** Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

**Datum uitspraak:** 05-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:OGEEA:2023:306

**Zaaknummer:** AUA202302681

**Rechters:** T.A.M. Tijhuis

**Advocaten:** A.E.A. Hernandez en G. de Hoogd

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met pensioengerechtigde werknemer wordt vernietigd**

***Geschil tussen pensioengerechtigde werknemer en werkgever over de rechtsgeldigheid van de opzegging door de werkgever. De kantonrechter oordeelt dat 12 augustus 2023 als einddatum van het dienstverband heeft te gelden, zodat het verzoekschrift tijdig is ingediend. De vernietiging van de opzegging wordt toegewezen, zodat werknemer recht heeft op loon vanaf 13 augustus 2023 totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd.***

Werknemer is op 1 maart 2022 bij werkgever in dienst getreden voor de duur van één jaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 21 februari 2023 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen. Telefonisch per 20 maart en bij briefbevestiging van 21 maart 2023 heeft werkgever aan werknemer te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens aanpassingen in het distributieconcept met inachtneming van één maand opzegtermijn. Bij brief van 4 april 2023 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd, nu hiervoor toestemming van het UWV ontbreekt, zodat de arbeidsovereenkomst onverminderd doorloopt. Op 26 april heeft werkgever alsnog een ontslaaanvraag ingediend bij het UWV, die op 29 juni 2023 is afgewezen. Op 11 augustus 2023 heeft werkgever per e-mail aan gemachtigde laten weten dat de koek op is, dat het dossier wordt gesloten en een eindafrekening zal worden opgemaakt. Werknemer heeft tot en met 12 augustus 2023 het gebruikelijke loon ontvangen en is per 12 augustus 2023 uit dienst gemeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 12 augustus 2023 in strijd is met artikel 7:671 BW en verzoekt de opzegging te vernietigen, alsmede werkgever te veroordelen tot betaling van loon totdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Werkgever voert verweer en verzoekt – kort gezegd – werknemer niet-ontvankelijk te verklaren althans zijn verzoeken af te wijzen, nu werknemer zijn verzoeken, gelet op artikel 7:681 BW te laat heeft ingesteld.

De kantonrechter stelt vast dat werknemer voor voornoemd verzoek conform artikel 7:686a lid 4 onder a BW twee maanden de tijd heeft, en dat de vervaltermijn aanvangt op de dag na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 12 augustus 2023, terwijl werkgever stelt dat de arbeidsovereenkomst reeds per 20 maart is opgezegd, zodat deze per 20 april 2023 zou zijn geëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever met diens handelen het vertrouwen heeft gewekt bij werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet per 20 april 2023 is geëindigd. Nadien is namelijk een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV, en tevens is werkgever het loon onverkort blijven doorbetalen en is werkgever blijven proberen een regeling in der minne te treffen. Dit oordeel was slechts anders geweest als werkgever had medegedeeld dat vorengaande onverplicht zou zijn geschied. Hiervan is echter niet gebleken. Een ander oordeel zou indruisen tegen het gesloten stelsel van het ontslagrecht. De kantonrechter oordeelt dat 12 augustus 2023 als einddatum van het dienstverband heeft te gelden, zodat het verzoekschrift d.d. 23 augustus 2023 tijdig is ingediend. Volgens de kantonrechter is de opzegging in strijd met artikel 7:671 lid 1 BW. De verzochte verklaring voor recht en de vernietiging van de opzegging worden dan ook toegewezen, zodat werknemer recht heeft op loon vanaf 13 augustus 2023 totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, inclusief wettelijke rente over het totaalbedrag aan achterstallig salaris, voor de dagen waarop werkgever te laat is met betaling van het betreffende salaris.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 16-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:5622

**Zaaknummer:** 10674019

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** S.M.E. van Dijsseldonk en J.B. Gubbels

**Wetsartikelen:** 7:671 lid 1 BW, 7:681 BW en 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

## **Werkgever moet na te late betaling premies buitengerechtelijke kosten betalen aan sociale fondsen metaalsector**

***De kern van dit geschil is de vraag of werkgever Metal Processing Systems (MPS) een boete en buitengerechtelijke incassokosten aan PMT c.s. moet betalen, omdat MPS de verschuldigde bijdragen aan PMT c.s. te laat heeft betaald. De kantonrechter bepaalt dat de werkgever de boete en buitengerechtelijke kosten moet betalen.***

De kern van dit geschil is de vraag of MPS een boete en buitengerechtelijke incassokosten aan PMT c.s. moet betalen, omdat MPS de verschuldigde bijdragen aan PMT c.s. te laat heeft betaald.

MPS is een werkgever in de metaal en technische bedrijfstakken en is verplicht bijdragen te betalen aan PMT c.s. PMT c.s. hebben voor de betaling van de bijdragen op 10 augustus 2022 een factuur (met nummer 7685292) aan MPS gestuurd. Toen MPS niet had betaald, zijn volgens PMT c.s. op 19 september 2022 en 10 oktober 2022 twee betalingsherinneringen verstuurd. In de eerste brief wordt aanspraak gemaakt op de betaling van de factuur binnen zeven dagen, bij gebreke waarvan het factuurbedrag zal worden verhoogd met rente, boete of buitengerechtelijke kosten. In de tweede brief wordt daadwerkelijk aanspraak gemaakt op de rente, boete en kosten, naast het factuurbedrag. MPS heeft de factuur op 14 oktober 2022 volledig voldaan. In een aangetekende brief van 18 november 2022 van PMT c.s. aan MPS wordt alleen nog betaling van de rente, boete en kosten gevorderd. Nu MPS niet heeft betaald, is PMT c.s. deze procedure gestart. PMT vordert betaling van € 1.627,67, OOM vordert betaling van € 36,10 en SFM vordert betaling van € 22,85, vermeerderd met rente vanaf 7 oktober 2022 en met veroordeling van MPS in de proceskosten.

MPS vindt dat de vorderingen van PMT c.s. moeten worden afgewezen. De factuur met nummer 7685292 is gedateerd op 10 augustus 2022. Op de factuur staat vermeld dat deze betrekking heeft op de periode 1 juli 2022 tot en met 30 september 2022. Door de vermelding



van de datum 30 september 2022, heeft MPS deze factuur abusievelijk foutief in haar administratie ingeboekt. Uitgaande van de betalingstermijn van dertig dagen was MPS ervan uitgegaan dat de uiterste betaaldatum 30 oktober 2022 was. MPS heeft de factuur op 14 oktober 2022 volledig voldaan. MPS betwist dat zij van PMT c.s. betalingsherinneringen, aanmaningen en sommaties heeft ontvangen. MPS betwist ook dat PMT c.s. bevoegd zijn om een boete en/of incassokosten op te leggen. Voor zover PMT c.s. een 'zuivere' boete vorderen, vindt MPS dat deze bovenmatig is. PMT c.s. vorderen gezamenlijk een vergoeding van € 1.635,20 voor de verzending van één herinnering en één aanmaning. Dat is buitengewoon onredelijk en staat in geen enkele verhouding tot het verzuim dat het gevolg was van een administratief foutje, aldus MPS.

Tussen partijen is niet in geschil dat MPS de factuur van PMT c.s. van 10 augustus 2022 te laat heeft betaald. Deze factuur moest namelijk binnen dertig dagen worden betaald en betaling heeft plaatsgevonden op 14 oktober 2022. Ook is niet (meer) in geschil dat MPS vanwege de te late betaling de wettelijke rente moet betalen. Wel verschillen partijen van mening over de vraag of MPS ook een boete dan wel buitengerechtelijke incassokosten moet betalen.

In het PMT Uitvoeringsreglement 2022 - dat tussen partijen van toepassing is - staat in artikel 2.5 over de overschrijding van de betalingstermijn het volgende vermeld: *'Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde Premie is de Werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het Fonds is dan bevoegd om: wettelijke rente, bedoeld in artikel 6:119 BW en 6:120 BW; en alle kosten benodigd voor de invordering bij de Werkgever in rekening te brengen indien deze de Premie niet op tijd heeft voldaan. Bovendien worden bij PMT bij niet tijdige betaling van de verschuldigde Premie(s) en de daarop in rekening gebrachte interest vermeerderd met 15% boete, met een minimum van € 22. Daarnaast zijn de overige kosten van vervolging verschuldigd. Het Fonds is ter zake het in rekening brengen van interest en/of boete bevoegd voor de Werkgever in gunstige zin af te wijken van het hierboven bepaalde.'*

Het bijdragereglement OOM (dat is opgenomen als bijlage bij de toepasselijke Cao Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsbedrijf) en het bijdragereglement SFM (dat is opgenomen als bijlage bij de toepasselijke Cao Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal en techniek) bevatten qua inhoud met het PMT Uitvoeringsreglement 2022 vergelijkbare bepalingen. Wel is een verschil dat in de bijdragereglementen van OOM en SFM wordt gesproken over 'buitengerechtelijke invorderingskosten' in plaats van 'boete'. Met andere woorden: PMT vordert betaling van een boete en OOM en SFM vorderen betaling van buitengerechtelijke invorderingskosten.

Op grond van de toepasselijke reglementen zijn PMT c.s. gerechtigd de wettelijke rente en 15% boete dan wel buitengerechtelijke invorderingskosten bij MPS in rekening te brengen,

omdat door MPS te laat is betaald. PMT c.s. hebben ervoor gekozen om een boete dan wel buitengerechtelijke invorderingskosten van 10% bij MPS in rekening te brengen. MPS stelt zich op het standpunt dat de boete en de buitengerechtelijke invorderingskosten buitensporig zijn en moeten worden gematigd.

Hoewel de kantonrechter kan begrijpen dat de door PMT gevorderde boete voor MPS een groot bedrag is, bestaat er onvoldoende aanleiding om in dit geval de boete te matigen. De rechter moet namelijk terughoudend zijn met het matigen van een contractueel overeengekomen boete. Voor matiging kan alleen grond kan zijn als de billijkheid dit klaarblijkelijk eist (art. 6:94 BW). Uit rechtspraak van de Hoge Raad blijkt dat de rechter pas van zijn bevoegdheid tot matiging gebruik mag maken als de toepassing van een boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. Daarbij zal de rechter niet alleen moeten letten op de verhouding tussen de werkelijke schade en de hoogte van de boete, maar ook op de aard van de overeenkomst, de inhoud en de strekking van het beding en de omstandigheden waaronder het is ingeroepen (ECLI:NL:HR:2007:AZ6638).

Tegen deze achtergrond wordt als volgt overwogen. Weliswaar ontkent MPS dat zij de aanmaningen van 19 september 2022 en 10 oktober 2022 heeft ontvangen, maar zij heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken dat PMT c.s. wel invorderingskosten hebben gemaakt. Het gaat daarbij niet om handelingen ter voorbereiding van de procedure en ter instructie van de zaak (art. 241 Rv). Daarbij komt dat PMT c.s. de boete/buitengerechtelijke invorderingskosten al van 15% naar 10% hebben gematigd. Het is in business to business- (B2B) relaties (dat wil zeggen tussen partijen die geen van beide zijn te beschouwen als een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf, dus een consument) niet ongebruikelijk dat de boete/buitengerechtelijke invorderingskosten op een percentage van de vordering wordt vastgesteld. De boete/ invorderingskosten kunnen gelet hierop niet als buitensporig worden aangemerkt.

MPS heeft tijdens de mondelinge behandeling nog gewezen op de uitspraak van de Hoge Raad van 10 juli 2015 (ECLI:NL:HR:2015:1868), waarin onder meer is bepaald dat het de rechter vrij staat bedongen incassokosten met toepassing van artikel 242 Rv in een B2B-relatie ambtshalve te matigen tot het bedrag dat conform art. 2 van het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten (hierna: het Besluit) zou worden begroot. Nu de door OOM en SFM gevorderde buitengerechtelijke incassokosten van respectievelijk € 34,99 en € 22,50 al lager zijn dan wanneer deze conform het Besluit zouden worden begroot, is er geen aanleiding voor matiging op grond van dit arrest.

MPS heeft ook nog gesteld dat PMT tijdens een telefoongesprek heeft toegezegd dat de boete

en incassokosten niet in rekening zouden worden gebracht. De kantonrechter is van oordeel dat MPS deze stelling onvoldoende heeft onderbouwd. Zo is onduidelijk door wie en wanneer deze toezegging zou zijn gedaan. Aan bewijslevering wordt onder deze omstandigheden niet toegekomen.

De conclusie is dat de vorderingen van PMT c.s. zullen worden toegewezen. De rente wordt toegewezen, omdat PMT c.s. genoeg hebben gesteld waaruit volgt dat deze moet worden betaald en MPS dat niet heeft betwist.

MPS krijgt ongelijk en moet daarom de proceskosten betalen (art. 237 Rv). De kantonrechter stelt deze kosten aan de kant van PMT c.s. tot vandaag vast op € 125,86 aan dagvaardingskosten, € 365 aan griffierecht en € 398 aan salaris voor de gemachtigde (2 punten x € 199). Dit is totaal € 888,86. Voor kosten die PMT c.s. maken na deze uitspraak moet MPS ook een bedrag betalen van € 99,50 (1/2 punt x € 199). Hier kan nog een bedrag bijkomen als de uitspraak wordt betekend. In dit vonnis hoeft hierover niet apart te worden beslist.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:11337

**Zaaknummer:** 10398676 CV EXPL 23-7669

**Rechters:** A.M. van Kalmthout

**Advocaten:** J.J.F. de Geus en E.B.H. Verdult

**Wetsartikelen:** 6:94 BW, 241 Rv en 2 Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten

RECHTSPRAAK

## **Geen verrekening pensioenaanspraken na scheiding**

***Partijen zijn op huwelijke voorwaarden gehuwd. Daarin staat onder meer een uitsluiting van gemeenschap, een bepaling over vergoedingsrechten en toepassing van de WVPS. Na de echtscheiding verzoekt de vrouw om betaling van een bedrag. De man verzoekt onder meer om verrekening van de pensioenrechten. De rechtbank wijst de vorderingen af.***

Partijen zijn op huwelijkse voorwaarden gehuwd. In de huwelijkse voorwaarden staat onder meer een algemene uitsluiting van iedere gemeenschap van goederen (art. 1) en wordt de WVPS van toepassing verklaard (art. 10). Verder staat er (art. 3) dat de echtgenoten verplicht zijn aan elkaar te vergoeden hetgeen aan het vermogen van de ene echtgenoot is onttrokken ten bate van het vermogen van de andere echtgenoot, ten bedrage van of naar de waarde ten dage van de onttrekking.

De echtscheiding is uitgesproken. De echtscheidingsbeschikking is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand van de gemeente.

De vrouw verzoekt de man te veroordelen om ter zake van de afwikkeling van de huwelijkse voorwaarden aan haar te betalen een bedrag van € 45.000, te vermeerderen met de wettelijke rente. Ter onderbouwing van dit verzoek heeft de vrouw, samengevat, aangevoerd dat dit bedrag mede is gebaseerd op het feit dat de man een aantal goederen onder zich heeft gehouden die een dergelijke waarde vertegenwoordigen. De stelling dat zij op grond van de afwikkeling van de huwelijkse voorwaarden jegens de man aanspraak kan maken op een bedrag van € 45.000, is door de man betwist en is, zonder nadere toelichting (die ontbreekt), door de vrouw onvoldoende inzichtelijk gemaakt of met stukken onderbouwd.

De man verzoekt te bepalen dat de vrouw uit hoofde van de afwikkeling van de huwelijkse voorwaarden aan hem is verschuldigd met verrekening van de aan de vrouw toekomende pensioenrechten, een bedrag van € 25.250,25, waarbij de verevening van pensioenrechten is

uitgesloten, te vermeerderen met de wettelijke rente. Gezien de door de vrouw aan de man te betalen vergoeding is het wenselijk dat de aanspraken van de vrouw aangaande de vervening van pensioenrechten zullen worden verrekend in die zin dat niet tot pensioenverevening wordt overgegaan, maar het aandeel van de vrouw in de pensioenrechten van de man in mindering strekt op hetgeen door de vrouw aan de man dient te worden voldaan in het kader van de afwikkeling van de huwelijkse voorwaarden. Ook de vrouw wenst dat haar aanspraak aangaande de vervening van de pensioenrechten reeds wordt verrekend. Gelet op het voorgaande is de rechtbank van oordeel dat, mede gelet op het gemotiveerde verweer van de vrouw daartegen, de man onvoldoende heeft aangetoond dat hij op grond van artikel 3 van de huwelijkse voorwaarden een vergoedingsrecht heeft jegens de vrouw ten bedrage van € 76.177. Dit brengt met zich dat de rechtbank niet meer toekomt aan de over en weer door partijen ingenomen stellingen over (de hoogte van) de pensioenaanspraak van de vrouw en de verrekening daarvan.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 12-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:8705

**Zaaknummer:** C/02/404416 / FA RK 22-5673

**Rechters:** Holierhoek, M.J.L. M.J.L. Holierhoek

**Advocaten:** M.S. Yap en M.A. Breewel-Witteveen

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Pensioenvordering wegens discriminatie verjaard**

***Werkneemster stelt dat zij is gediscrimineerd omdat zij in de periode 1976-1983 niet is aangemeld door haar werkgever bij de pensioenverzekeraar. De kantonrechter oordeelt dat de vorderingen zijn verjaard. Stuitingsbrieven hebben de werkgeefster niet bereikt. De verjaringsregels zijn van toepassing omdat de pensioenaanspraak niet rechtstreeks voortvloeit uit een pensioenreglement.***

Werkneemster is van 1972 tot 1983 in dienst geweest van werkgeefster als verlies- en winstberekenaar. Vanaf 1972 heeft werkgeefster aan in ieder geval drie van haar werknemers een pensioenvoorziening aangeboden. Per 1 januari 1983 is een collectieve pensioenregeling afgesloten bij AEGON. Aan werkneemster is geen aanbod gedaan om deel te nemen aan de voorzieningen. Werkneemster heeft werkgeefster bij brief van 10 maart 1995 verzocht haar met terugwerkende kracht over de periode van 1976 tot 1983 op te nemen in de pensioenregeling. Dit verzoek is in 2000, 2005, 2010, 2015 en 2020 herhaald. De brieven zijn altijd gericht geweest aan X, maar geadresseerd aan twee verschillende adressen. Ook FNV en de Ombudsman Verzekeringen hebben nog brieven namens werkneemster aan werkgeefster respectievelijk AEGON gezonden. Op 9 mei 2022 heeft werkneemster aangegeven dat zij alsnog met terugwerkende kracht wenst te worden toegelaten tot de tijdens haar dienstverband geldende pensioenvoorziening dan wel dat zij aanspraak maakt op een vergoeding. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de sommatie. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat de pensioenregeling discriminatoir was jegens gehuwde vrouwen en in strijd met EU-recht alsmede dat zij alsnog onder gelijke voorwaarden toegelaten dient te worden tot de bedrijfspensioenregeling.

De kantonrechter oordeelt dat de vorderingen van werkneemster zijn verjaard en wijst deze af. De beredenering uit het door werkneemster aangehaalde arrest van de Hoge Raad uit 2012, waarin is geoordeeld dat een pensioenaanspraak die rechtstreeks uit een pensioenreglement voortvloeit niet verjaart, is niet van toepassing in deze zaak. Zowel voor het pensioenreglement dat gold tot 1983 als voor de voorziening vanaf 1983 geldt dat

werkneemster er niet in is geslaagd te onderbouwen dat zij aan de voorwaarden daarvoor voldeed. Om die reden kan zij geen rechtstreekse aanspraak ontlenen aan het pensioenreglement. Het ontstaan van pensioenaanspraken vereist in dit geval een rechtshandeling door werkgeefster, namelijk het aanmelden voor de verzekering en het betalen van premies. Daarop zijn de verjaringsregels wel van toepassing. Omdat werkneemster haar vorderingen baseert op de onrechtmatige daad, geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Omdat uit de correspondentie blijkt dat werkneemster in ieder geval op 10 maart 1995 bekend was met de schade en de daarvoor aansprakelijke persoon, is de verjaringstermijn in ieder geval de dag erna, maar mogelijk zelfs eerder gelet op de overige stellingen van werkneemster, gaan lopen. In 2000 heeft werkneemster een eerste stuitingsbrief aan werkgeefster gezonden. Werkgeefster betwist de ontvangst. Vast staat dat de brief uit 2000 onjuist is geadresseerd en werkneemster heeft niet gesteld dat de brief werkgeefster desondanks wel heeft bereikt. Daarom kan niet worden vastgesteld of de stuitingsbrief is ontvangen, zodat deze geen werking heeft. De verjaringstermijn is dus voltooid. De door werkneemster aangehaalde redenen (aard pensioenafspraken, fundamentele rechten, verhinderd in het instellen van vorderingen, voldoende mogelijkheden tot verweer) zijn tot slot onvoldoende om een beroep op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid te laten slagen. Uit het feitencomplex blijkt namelijk dat zij wel degelijk in staat is geweest om haar vordering in te stellen en daarnaast kon het juiste adres van werkgeefster worden gekend uit het openbare handelsregister. Bovendien is ter zitting gebleken dat werkneemster in 1978 een pensioenaanbod heeft gekregen van werkgeefster, hetgeen niet met haar overige stellingen strookt.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 08-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:7816

**Zaaknummer:** 10344303 \ CV EXPL 23-583

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** P.A. Visser en J. van de Wiel

**Wetsartikelen:** 6:162 BW

RECHTSPRAAK

## **Uitleg verdeling pensioen na echtscheiding: afwijking van eerdere vereveningsafspraken**

***Na echtscheiding zijn partijen verevening conform de WVPS overeengekomen in het echtscheidingsconvenant. Nadien is die afspraak gewijzigd bij overeenkomst. Het geschil gaat over de uitleg van die overeenkomst, mede gelet op fiscale gevolgen. De kantonrechter verklaart voor recht dat de vrouw in relatie tot de man rechthebbende is op het door haar over de periode 26 mei 1984 tot 4 juni 2012 opgebouwde pensioen uit hoofde van haar dienstverband, dat is ondergebracht bij Pensioenfonds ING, voor wat betreft de periode 1 december 2018 tot 1 december 2023 en veroordeelt de man om aan de vrouw te voldoen de door hem van ING ontvangen nettopensioenuitkeringen over de periode 1 juli 2022 tot 1 december 2023.***

Partijen zijn op 26 mei 1984 met elkaar gehuwd. Bij beschikking van 9 mei 2012 van de rechtbank 's-Gravenhage is de echtscheiding tussen partijen uitgesproken en zijn de onderling getroffen regelingen, zoals opgenomen in het echtscheidingsconvenant en ouderschapsplan, in die beschikking opgenomen. De beschikking is op 4 juni 2023 ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand.

In het echtscheidingsconvenant (hierna: convenant) van 16 februari 2012 zijn partijen onder meer het volgende overeengekomen dat verevend wordt volgens de WVPS. Op 2 juni 2014 zijn partijen, in afwijking van het convenant overeengekomen dat het pensioen van gerechtigde 1 tot de ingangsdatum van het pensioen van gedaagde geheel aan gerechtigde 1 wordt uitgekeerd. Pas in 2025 zal gedaagde 1 meedelen in de uitkering van partner 2. Partijen hebben deze afspraak meegedeeld aan het Pensioenfonds ING via het formulier 'mededeling van scheiding met verdeling van ouderdomspensioen'.



Op 26 februari 2016 hebben partijen wederom nadere afspraken gemaakt. Daarbij zijn zij, voor zover nu van belang, onder meer overeengekomen dat de vrouw met ingang van 1 maart 2016 afziet van haar recht op partneralimentatie. Verder hebben zij de afspraak die op 2 juni 2014 gemaakt is, herhaald en daaraan toegevoegd: *‘Aangezien ING hiertoe zelf geen actie kan en zal ondernemen, zullen partijen t.z.t. een en ander onderling financieel regelen.’*

Op 4 december 2018 is de vrouw 60 jaar geworden en met pensioen gegaan. Per die datum keert het Pensioenfonds ING haar aandeel in het pensioen maandelijks uit. Het aandeel van de man in het pensioen werd aanvankelijk niet uitgekeerd. Uiteindelijk heeft de man bij ING aangegeven dat zijn aandeel in het pensioen kon worden overgemaakt op de bankrekening van de vrouw. In juni 2020 heeft de vrouw het aandeel van de man in het pensioen over de periode december 2018 tot juni 2020 ineens ontvangen. Vanaf dat moment ontving zij – naast haar eigen aandeel – ook maandelijks het aandeel van de man.

Vervolgens hebben partijen een geschil gekregen over de uitvoering van de overeenkomst van 2 juni 2014. Oorzaak daarvan was een geschil tussen de belastingdienst en de man over de fiscale uitvoering van de overeenkomst: het Pensioenfonds ING droeg inkomstenbelasting en premies af op naam van de man, terwijl de vrouw het nettopensioen ontving. Partijen hebben veelvuldig gecorrespondeerd over mogelijke oplossingen, maar zij zijn niet tot overeenstemming gekomen.

Vanaf juli 2022 wordt het aandeel van de man in het pensioen van de vrouw bij ING op zijn bankrekening gestort. Hij betaalt de ontvangen bedragen niet door aan de vrouw.

Vast staat dat de vrouw het aandeel van de man in het pensioen bij ING over de periode 1 december 2018 tot 1 juli 2022 (uiteindelijk) heeft ontvangen. De man heeft in zijn conclusie van antwoord aangegeven dat de vrouw dit bedrag kan behouden. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de vrouw verklaard dat het pensioen bij ING per 1 december 2023 eindigt.

De vraag die moet worden beantwoord is wie van partijen recht heeft op het aandeel van de man in het (door de vrouw opgebouwde) pensioen bij ING over de periode 1 juli 2022 tot 1 december 2023.

De man stelt, kort gezegd, dat partijen een nieuwe afspraak hebben gemaakt. Volgens de man heeft de vrouw hem een voorstel gedaan, dat hij niet heeft afgewezen. Vervolgens heeft hij conform het voorstel van de vrouw gehandeld.

Op grond van de e-mailwisseling stelt de kantonrechter vast dat de man het voorstel van de vrouw niet uitdrukkelijk en zonder voorbehoud heeft aanvaard. Hij heeft de keuze bij de vrouw gelaten. De vrouw heeft haar voorstel vervolgens herroepen. Er is dus geen nieuwe

overeenkomst tot stand gekomen. Dit betekent dat de overeenkomst van 2 juni 2014 nog steeds geldt en dat deze moet worden nagekomen. Het beroep van de man op de redelijkheid en billijkheid gaat echter niet op. Bij de vraag of een overeenkomst is ontstaan, is geen ruimte voor de redelijkheid en billijkheid: de man heeft het voorstel van de vrouw niet aanvaard, waarna de vrouw haar aanbod heeft herroepen.

Dit betekent dat de overeenkomst van 2 juni 2014 moet worden nagekomen en dat de vrouw recht heeft op het aandeel van de man in het pensioen bij ING over de periode 1 juli 2022 tot 1 december 2023. De door de vrouw gevorderde verklaring voor recht zal dan ook worden toegewezen, met dien verstande dat zal worden vastgesteld dat zij *in relatie tot de man* rechthebbende is op het door haar over de periode 26 mei 1984 tot 4 juni 2012 opgebouwde pensioen uit hoofde van haar dienstverband, welke is ondergebracht bij Pensioenfonds ING, voor wat betreft de periode 1 december 2018 tot 1 december 2023. De vorderingen van de man zullen worden afgewezen.

Gebleken is dat bij de uitvoering van de afspraak van 2 juni 2014 problemen zijn gerezen met de belastingdienst. De man is jegens ING rechthebbende op zijn aandeel in het pensioen. Het pensioen wordt op naam van de man uitgekeerd en dus ook op naam van de man belast, terwijl partijen onderling hebben afgesproken dat de vrouw recht heeft op de (netto-)uitkering.

De vrouw heeft met betrekking tot de vraag hoe partijen (fiscaal gezien) de afspraken het beste kunnen uitvoeren, advies ingewonnen bij een adviesbureau. Dit adviesbureau heeft aangegeven dat partijen een en ander kunnen uitvoeren onder de noemer van partneralimentatie: de man dient de vrouw het pensioen bruto uit te keren en beide partijen geven de bedragen als betaalde c.q. ontvangen alimentatie op in de belastingaangifte. De man betwist dat de belastingdienst dit goedkeurt.

Los van de vraag of de belastingdienst een dergelijke constructie accepteert, ziet de kantonrechter geen grond om de vordering te kunnen toewijzen. De man ontvangt van ING een nettobedrag. Hij kan dus niet worden veroordeeld om de vrouw een bruto bedrag uit te keren. Daar komt bij dat tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat de vrouw op 26 februari 2016 afstand heeft gedaan van haar recht op partneralimentatie. Dit betekent dat ook het convenant van 16 februari 2012 (waarin partijen aanvankelijk wel partneralimentatie waren overeengekomen) geen basis meer biedt om het pensioen onder de noemer van alimentatie aan de vrouw uit te keren.

Op grond van het voorgaande stelt de kantonrechter vast dat de man enkel gehouden is de door hem ontvangen nettopensioenuitkeringen aan de vrouw te voldoen. Tijdens de

mondelinge behandeling is besproken op welke wijze deze betaling het beste kan plaatsvinden, zodat de man het minste fiscaal nadeel ondervindt. In dat kader is onder andere de mogelijkheid van belastingvrij schenken besproken. In dat geval zou de vrouw – gelet op het jaarlijks maximaal belastingvrij te schenken bedrag – iets minder pensioen ontvangen dan waarop zij jaarlijks recht zou hebben, waardoor de man voor zijn fiscaal nadeel enigszins wordt gecompenseerd. Partijen zijn echter niet tot overeenstemming gekomen.

Dit betekent dat de vorderingen van de vrouw om de man te veroordelen om de door hem ontvangen pensioenuitkeringen aan haar te voldoen zullen worden toegewezen, met dien verstande dat de man zal worden veroordeeld om aan de vrouw te voldoende de door hem ontvangen nettopensioenuitkeringen over de periode 1 juli 2022 tot 1 december 2023.

De kantonrechter verklaart voor recht dat de vrouw *in relatie tot de man* rechthebbende is op het door haar over de periode 26 mei 1984 tot 4 juni 2012 opgebouwde pensioen uit hoofde van haar dienstverband, dat is ondergebracht bij Pensioenfonds ING, voor wat betreft de periode 1 december 2018 tot 1 december 2023 en veroordeelt de man om aan de vrouw te voldoen de door hem van ING ontvangen nettopensioenuitkeringen over de periode 1 juli 2022 tot 1 december 2023.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 08-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2023:7950

**Zaaknummer:** 10427846 CV EXPL 23-1084

**Rechters:** H.W.M. Pulskens

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Militair heeft geen recht op hoger militair arbeidsongeschiktheidspensioen**

***In deze uitspraak beoordeelt de rechtbank het beroep van eiser (voormalig militair met PTSS) tegen de toekenning van een bijzondere invaliditeitsverhoging van 2,5% per 23 januari 2020. De rechtbank ziet geen aanleiding om de verzekeringsarts niet te volgen. De rechtbank is van oordeel dat verweerder terecht geen hogere bijzondere invaliditeitsverhoging heeft toegekend.***

In deze uitspraak beoordeelt de rechtbank het beroep van eiser tegen de toekenning van een bijzondere invaliditeitsverhoging van 2,5% per 23 januari 2020. Verweerder heeft deze invaliditeitsverhoging met het besluit van 15 augustus 2022 toegekend. Met het bestreden besluit van 16 mei 2023 heeft verweerder het bezwaar van eiser ongegrond verklaard. Eiser heeft hiertegen beroep ingesteld.

De rechtbank heeft partijen laten weten dat zij een zitting niet nodig vindt en gevraagd of zij het daarmee eens zijn. Omdat partijen daarna niet om een zitting hebben gevraagd, heeft de rechtbank het onderzoek gesloten en de zaak niet behandeld op een zitting.

Eiser is in februari 1985 in dienst getreden bij de Koninklijke Marine. Sinds 1988 werkt hij als cameraman. In oktober 2017 is hij uitgevallen in verband met psychische klachten.

In 2019 is eiser blijvend dienstongeschikt bevonden en werd ook de diagnose PTSS oorzakelijk dienstverband aangenomen met een mate van invaliditeit van 2,5%. De mate van invaliditeit met oorzakelijk dienstverband voor de gevolgen van tinnitus is vastgesteld op 15%. De mate van invaliditeit met dienstverband is in totaal vastgesteld op 17,5%.

Op 23 januari 2020 is aan eiser medegedeeld dat hij blijvend wordt gedispenseerd van de aan de militaire functies gestelde eisen voor zijn resterende periode tot aan zijn datum functioneel leeftijdsontslag. Eiser is per 1 augustus 2019 op de functie Staff Off Photographer te Brunssum geplaatst met de intentie dat hij deze functie bezet tot aan zijn functioneel leeftijdsontslag.

Op 17 maart 2022 heeft (de werkgever) van eiser een aanvraag ingediend om eisers bijzondere invaliditeitsverhoging vanaf 23 januari 2020 uit te betalen. Hierna zijn de besluiten genomen zoals genoemd in de inleiding. Eiser is van mening dat ten tijde van het militair geneeskundig onderzoek (de Pensioenkeuring) evenals in bezwaar te weinig rekening is gehouden met de bij hem geconstateerde PTSS. Het gegeven invaliditeitspercentage van 2,5% voor wat betreft de PTSS is zijns inziens te laag. Gelet hierop is ook de bijzondere invaliditeitsverhoging van 2,5% te laag. Hij verwijst naar hetgeen hij in bezwaar heeft aangevoerd en de aanvullende stukken die tijdens de bezwaarprocedure zijn ingediend. Eiser vindt dat zijn PTSS klachten en zijn aanpassingsstoornis onvoldoende zijn meegewogen, waardoor geen sprake is van een zorgvuldig genomen besluit.

Verweerder vindt dat eiser niet in aanmerking komt voor toekenning van een hogere bijzondere invaliditeitsuitkering op een eerdere datum. Ook wordt voor de aanpassingsstoornis geen dienstverband aanvaard.

Voor zover eiser in zijn beroepschrift verwijst naar dat wat hij in bezwaar heeft aangevoerd, overweegt de rechtbank dat het aan eiser is om in beroep gemotiveerd en specifiek aan te voeren waarom hij het niet eens is met het bestreden besluit. De verwijzing naar het bezwaarschrift wordt niet als zo'n gemotiveerde en specifieke betwisting opgevat. Daarop is immers gereageerd in het bestreden besluit. Eiser heeft niet aangegeven op welke wijze verweerder dit onjuist heeft gedaan. De verwijzing naar het bezwaarschrift als beroepsgrond slaagt daarom niet.

De rechtbank overweegt dat uit artikel 2, tweede en derde lid, van de per 1 juli 2008 in werking getreden ministeriële regeling verzekeringsgeneeskundige protocollen volgt dat, indien eerder een medische eindtoestand is aangenomen, het oorspronkelijk vastgestelde invaliditeitspercentage van kracht blijft indien de toepassing van de in artikel 1 genoemde protocollen bij een herkeuring na de datum van inwerkingtreding van deze regeling leidt tot een lager invaliditeitspercentage. In de situatie dat zich eventueel een verslechtering van de medische situatie als gevolg van de dienstverbandaandoening voordoet kan dat leiden tot vaststelling van een hoger invaliditeitspercentage. Daar staat de aangenomen eindtoestand niet aan in de weg.

Verder stelt de rechtbank voorop dat volgens vaste rechtspraak voor de beoordeling van de mate van invaliditeit met dienstverband doorslaggevend is tot welke beperkingen de desbetreffende aandoening leidt in het dagelijks functioneren ten opzichte van de vergelijkbare persoon. Voor de vaststelling van de mate van invaliditeit is niet enkel de aanwezigheid van klachten of symptomen de maatstaf, maar de weerslag daarvan op het dagelijks leven en functioneren en de mate waarin de kwaliteit van het leven van alledag

daardoor in negatieve zin wordt beïnvloed, dit in vergelijking met een geheel valide leeftijdgenoot.

De rechtbank is van oordeel dat de verzekeringsarts de toegekende scores, alle medische gegevens in aanmerking genomen, deugdelijk, consistent en inzichtelijk heeft onderbouwd. Eiser heeft bij het militair geneeskundig onderzoek (MGO) aangegeven dat hij geen psychische klachten heeft waar hij hinder van ondervindt. Dit is hem in het kader van het inzage- en correctierecht voorgelegd. Hierop is geen commentaar gekomen. Dat de partners van eiser niet konden omgaan met de PTSS-gerelateerde problemen die zich tijdens het slapen voordoen levert volgens de verzekeringsarts op zichzelf geen invaliditeit op zoals bedoeld in het PTSS-protocol. Hij geeft aan dat de slaapproblemen wel worden meegenomen in de beoordeling van de mate van invaliditeit. De verzekeringsarts acht een score van 2 juist gelet op de slaap gerelateerde zaken. Uit het MGO volgt dat eiser gemiddeld één tot drie keer per week een nachtmerrie heeft over zijn uitzending naar Cambodja. Hij wordt dan bezweet en angstig wakker. Het voorkomen van de nachtmerries wisselt. Wanneer eiser rustig is in zijn hoofd komen de nachtmerries minder vaak voor, wanneer hij druk is in zijn hoofd komen deze vaker voor. Eiser heeft geen slaapmedicatie nodig. Het wisselt, maar over het algemeen slaapt hij goed. Ook gelet op het gegeven dat eiser nu wel slaapmedicatie gebruikt acht de verzekeringsarts een score van 2 op grond van de slaap gerelateerde zaken in het MGO-rapport passend. Bij een score van 2 van het PTSS-protocol staat namelijk: drie dagen of vaker per week later inslapen en/of korter doorslapen en/of soms echter niet elke dag nachtmerrie(s), zich uitend in doorslaapstoornissen. Bij score 3 van het PTSS-protocol staat: min of meer permanent slaapmedicatie en gemiddeld drie dagen of vaker per week later in slapen en/of korter doorslapen en/of bijna dagelijks nachtmerrie(s) zich uitend in doorslaapstoornissen. Tevens tegelijkertijd niet fit opstaan. Het uit de weg gaan van conflicten, zowel in relaties als in het dagelijks leven, en het niet over emotionele problemen praten omdat het te pijnlijk is, levert geen invaliditeit zoals bedoeld met het PTSS-protocol. De rechtbank ziet geen aanleiding om aan te nemen dat de verzekeringsarts onvoldoende rekening heeft gehouden met de PTSS en neemt daarbij in aanmerking dat uit de informatie van de psycholoog volgt dat de PTSS vrijwel in volledige remissie is.

Wat betreft de stressgevoeligheid ziet de verzekeringsarts in het MGO geen zaken staan die tot een score in sub rubriek 10 moeten leiden. Er wordt geen onderbouwing aangeleverd voor de toename van stressgevoeligheid, waaruit kan worden opgemaakt dat ten tijde van het MGO wat betreft sub rubriek 10 sprake is van een bepaalde mate van invaliditeit. Tevens volgt uit de brief van 20 oktober 2018 van psycholoog Van der Veen dat de PTSS niet kan worden gezien als een belangrijke factor wat betreft stressgevoeligheid. De PTSS is volgens de behandelaar namelijk vrijwel in volledige remissie. De aanpassingsstoornis was volgens de psycholoog

vrijwel volledig tot volledig hersteld. Van een aanpassingsstoornis blijkt ten tijde van het MGO bovendien geen sprake meer. De verzekeringsarts is dan ook van mening dat de diagnose aanpassingsstoornis terecht niet verder is beschouwd. De rechtbank kan verweerder dan ook volgen in het standpunt dat voor de aanpassingsstoornis geen dienstverband wordt aanvaard.

Eiser heeft in beroep geen (andersluidende) medische informatie omtrent de PTSS en aanpassingsstoornis naar voren gebracht. Gelet hierop en hetgeen is overwogen, ziet de rechtbank geen aanleiding om de verzekeringsarts niet te volgen. De rechtbank is van oordeel dat verweerder terecht geen hogere bijzondere invaliditeitsverhoging heeft toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:18321

**Zaaknummer:** 23/4303

**Rechters:** M.D. Gunster

**Advocaten:** N.I. van Os

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Correctie te hoge pensioenuitkering en terugvordering door pensioenfonds niet onredelijk**

***Pensioengerechtigde heeft een te hoge pensioenuitkering ontvangen van het Philips pensioenfonds. Tussen partijen is in geschil of het Philips Pensioenfonds gerechtigd is om de pensioenuitkering ook over het verleden te corrigeren en in het verlengde daarvan de te veel betaalde bedragen terug te vorderen van eiser. Het corrigeren van de pensioenuitkering en het te veel uitgekeerde bedrag terugvorderen is in het onderhavige geval niet onredelijk volgens de kantonrechter.***

Tussen partijen is niet in geschil dat eiser een te hoge pensioenuitkering heeft ontvangen. Aanvankelijk heeft eiser de hoogte van het door hem teveel ontvangen bedrag betwist. Het Philips Pensioenfonds heeft een nieuwe berekening gemaakt en het bedrag ter zake van te veel ontvangen pensioenuitkeringen gecorrigeerd van € 49.491,18 bruto naar € 32.737 bruto. Eiser heeft de nieuwe berekening niet, althans onvoldoende, weersproken, zodat dit laatste bedrag in deze procedure vast is komen staan.

Uitgangspunt is dat fouten in de toekenning of uitbetaling van pensioen worden gecorrigeerd. Dit volgt uit artikel 21 van het pensioenreglement en het terugvorderingsbeleid van het Philips Pensioenfonds (productie 1 bij conclusie van antwoord). Dit beleid komt de kantonrechter redelijk voor. Het Philips Pensioenfonds heeft zijn beleid correct toegepast en vanaf 1 november 2020 het gecorrigeerde bedrag aan eiser uitbetaald. Eiser heeft op zitting erkend dat dit in lijn met het pensioenreglement is, en hij heeft geen argumenten aangevoerd waarom corrigeren naar de toekomst onredelijk zou zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft het Philips Pensioenfonds de pensioenuitkeringen naar de toekomst dan ook op goede gronden gecorrigeerd.

Als gevolg van het corrigeren van de pensioenuitkering per 1 november 2020, loopt het onverschuldigd betaalde bedrag niet verder op. Tussen partijen is in geschil of het Philips Pensioenfonds gerechtigd is om de pensioenuitkering ook over het verleden te corrigeren en



in het verlengde daarvan de teveel betaalde bedragen terug te vorderen van eiser.

Op grond van het pensioenreglement en het terugvorderingsbeleid is het Philips Pensioenfonds in beginsel gerechtigd de pensioenuitkeringen over het verleden te corrigeren en het te veel uitgekeerde bedrag terug te vorderen. Er kunnen echter omstandigheden zijn die maken dat het onredelijk is om het teveel betaalde (volledig) terug te vorderen. Het Philips Pensioenfonds heeft dit uitgewerkt in zijn terugvorderingsbeleid. Daarin is onder meer opgenomen dat als de onjuiste betaling niet aan de pensioengerechtigde te wijten is, maar de pensioengerechtigde wist of had kunnen weten dat er te veel werd betaald, er dan altijd wordt teruggevorderd. Indien de onjuiste betaling niet aan de pensioengerechtigde te wijten is, en de pensioengerechtigde ook niet had kunnen weten dat er te veel pensioen werd betaald, dan wordt er in beginsel ook teruggevorderd, tenzij er bijkomende omstandigheden zijn die aanleiding zijn van terugvordering af te zien.

Het Philips Pensioenfonds erkent dat de pensioensituatie van eiser uitermate complex is. De kantonrechter is van oordeel dat als gevolg van diverse wijzigingen in de pensioenregelingen en de persoonlijke situatie van eiser (zijn scheiding, de verevening, het overlijden van zijn ex-partner), aangenomen kan worden dat de situatie dermate complex is, dat een en ander voor een leek op pensioengebied niet meer te volgen is. Ten aanzien van het ouderdomspensioen geldt daarom dat ervan mag worden uitgegaan dat eiser niet had kunnen weten dat het Philips Pensioenfonds te veel pensioen betaalde. Dat is anders ten aanzien van het nabestaandenpensioen. Na de echtscheiding en verevening is duidelijk aan eiser gecommuniceerd dat het bijzonder nabestaandenpensioen € 34.788,40 bruto per jaar zou bedragen. Later is het bedrag van € 41.634,51 gecommuniceerd en betaald, zonder enige toelichting of verklaring waarom het bedrag ineens zo'n 20% hoger zou zijn. Het verschil is dusdanig groot, dat van eiser verwacht had mogen worden dat hij hier opheldering over had gevraagd of dat hij zich er op een andere wijze van zou hebben vergewist dat er geen fout was gemaakt. Het Philips Pensioenfonds heeft in dit verband nog aangevoerd dat eiser wist of behoorde te weten dat het laatst gecommuniceerde bedrag niet kon kloppen, omdat er vanwege de scheiding geen verdere opbouw van dit pensioen kon plaatsvinden.

Daar staat echter tegenover dat eiser voor het nemen van de beslissing om vervroegd met pensioen te gaan, informatie c.q. een berekening heeft opgevraagd bij het Philips Pensioenfonds. Destijds is het ook het Philips Pensioenfonds niet opgevallen dat de berekende bedragen niet konden kloppen. Maar zelfs als dat aanleiding zou zijn om ook ten aanzien van het nabestaandenpensioen te oordelen dat eiser niet had kunnen weten dat er te veel werd betaald, dan geldt nog steeds dat er, net als voor het ouderdomspensioen, sprake moet zijn van bijkomende omstandigheden die voor het Philips Pensioenfonds aanleiding

hadden behoren te zijn om van gehele of gedeeltelijke terugvordering af te zien.

In zijn terugvorderingsbeleid heeft het Philips Pensioenfonds enkele omstandigheden beschreven, die aanleiding kunnen zijn geheel of gedeeltelijk van terugvordering af te zien. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft eiser onvoldoende argumenten aangevoerd, die maken dat het Philips Pensioenfonds in zijn geval gehouden zou zijn over te gaan tot matiging van de terugvordering. Weliswaar heeft het Philips Pensioenfonds herhaaldelijk onjuiste bedragen aan eiser gecommuniceerd maar eiser heeft nooit vragen gesteld over die bedragen, terwijl dat ten aanzien van het bijzonder nabestaandenpensioen wel van hem verwacht had mogen worden. Het Philips Pensioenfonds heeft toegelicht dat het bij de beslissing om eventueel af te zien van terugvordering, ook kijkt naar de totale vermogenssituatie en de impact die de terugvordering heeft voor de betrokkene. Dit komt de kantonrechter niet onredelijk voor, omdat de gelden waarover het Philips Pensioenfonds beschikt collectieve middelen zijn. Mede gelet op het collectieve karakter van de middelen, vindt de kantonrechter het ook begrijpelijk dat het Philips Pensioenfonds geen precedent wil scheppen. Afgezet tegen het pensioen dat eiser overhoudt en de hem gegunde terugbetalingstermijn, is de inhouding een in omvang beperkt bedrag. Eiser heeft niet gesteld dat hij door de terugvordering in financiële problemen komt. Hij heeft over de impact enkel in algemene zin iets gezegd. Zijn spaarpotje wordt minder. Hij heeft een aflossingsvrije hypotheek en had het geld willen gebruiken om af te lossen, maar dat heeft hij niet gedaan. De dure financiële service waarover hij in de dagvaarding sprak, heeft hij inmiddels stopgezet. Verder heeft hij gesteld dat als hij geweten had dat hij een lagere uitkering zou krijgen, hij de beslissing om zijn dienstverband voortijdig te beëindigen, niet had genomen. Dit laatste is bij een blote stelling gebleven, terwijl van hem verwacht had mogen worden dat hij dat nader had geconcretiseerd of toegelicht. Dit geldt zeker als in aanmerking wordt genomen dat eiser met Philips in conflict was geraakt en in onderhandeling was over een vaststellingsovereenkomst. Van een volledig vrije keuze om de arbeidsrelatie voort te zetten of te beëindigen, is in een dergelijke situatie doorgaans geen sprake. Eiser heeft bovendien geen inzicht gegeven in zijn vermogenspositie. Hij heeft zijn financiële situatie en/of zijn uitgaven niet geconcretiseerd, ook niet nadat hij daartoe nadrukkelijk in de gelegenheid is gesteld door het Philips Pensioenfonds. Bij zijn beoordeling over de terugvorderingsbeslissing heeft de kantonrechter ook betrokken dat het Philips Pensioenfonds zich coulant heeft opgesteld door de terugbetaling te spreiden over tien jaar in plaats van over de gebruikelijke drie jaar, een nettobedrag terug te vorderen en geen rente te berekenen over het terug te betalen bedrag. In het licht bezien van alles dat hiervoor is geschreven, heeft eiser onvoldoende overtuigend gemotiveerd dat het onredelijk is om het onverschuldigd aan hem betaalde bedrag terug te vorderen. Weliswaar zal eiser de komende tien jaar maandelijks over wat minder geld kunnen beschikken, maar daartegenover staat dat

hij voordien maandelijks meer heeft ontvangen dan waarop hij recht had. Conclusie is dat eiser de onverschuldigd aan hem betaalde bedragen terug zal moeten betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 07-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:5698

**Zaaknummer:** 9923944

**Rechters:** B.C.W. Geurtsen-van Eeden

**Advocaten:** W.P.J.M. van Gestel en E. Lutjens

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **UWV niet bevoegd te oordelen over verlaging PVI door verrekening inkomen met WIA-uitkering**

***Op de Wia-uitkering van appellante wordt een vergoeding als gemeenteraadslid in mindering gebracht door het UWV. Het betrokken pensioenfonds verlaagt daardoor de premievrije opbouw wegens arbeidsongeschiktheid. De rechtbank oordeelt dat de gemeenteraadslidvergoeding inkomen uit arbeid is, die verrekend moet worden met de IVA-uitkering van eiseres. De discussie van eiseres met het pensioenfonds ligt buiten de omvang van dit geding. De rechtbank kan zich daar niet in mengen. Het pensioenfonds is geen partij in deze zaak.***

Het UWV heeft eiseres met ingang van 29 oktober 2012 een IVA-uitkering toegekend. Het UWV heeft de vergoeding die eiseres ontvangt vanuit haar positie als gemeenteraadslid verrekend met de IVA-uitkering. Hierna heeft het UWV de besluiten genomen die in de inleiding zijn genoemd.

Het UWV vindt dat de vergoeding die eiseres ontvangt als gemeenteraadslid aangemerkt moet worden als inkomsten uit arbeid. Daarbij gaat het er niet om dat het geen loon uit dienstbetrekking is.

Eiseres is het niet eens met het UWV. Zij stelt dat de gemeenteraadslidvergoeding geen inkomen uit arbeid is. Voor het ontvangen van de vergoeding kan bij de gemeente gekozen worden voor een fictief dienstverband, waarbij gebruik wordt gemaakt van de salarisadministratie of een fictieve zzp-status, waarbij gebruik wordt gemaakt van de crediteurenadministratie. Per 1 april 2022 wordt de vergoeding aan eiseres uitgekeerd via de crediteurenadministratie in plaats van de salarisadministratie. Per diezelfde datum stelt het UWV dat eiseres geen inkomen uit arbeid meer heeft. Eiseres heeft echter over de gehele periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2022 de vergoeding ontvangen. Hierin ziet eiseres bewijs dat de keuze van het UWV gebaseerd is op een administratieve fictie. Verder

geeft eiseres aan dat er geen sprake is van een dienstverband tussen haar en de gemeente en er ook geen sprake is van een SV-loon. Ter zitting heeft eiseres aangegeven dat zij van mening is dat het bezwaar gegrond verklaard had moeten worden, omdat zij stevige gronden heeft aangevoerd. Verder heeft eiseres de rechtbank verzocht om het UWV in het ongelijk te stellen en te bepalen dat er geen sprake is van SV-loon, werk uit inkomen of een werknemer-werkgeversrelatie tussen eiseres en de gemeente. Ook heeft eiseres de rechtbank verzocht het UWV op te dragen dat het UWV dit op die manier moet verwoorden in zijn besluiten en dit richting het pensioenfonds van eiseres duidelijk moet maken.

De rechtbank oordeelt dat de gemeenteraadslidvergoeding inkomen uit arbeid is, die verrekend moet worden met de IVA-uitkering van eiseres.

In artikel 52, eerste lid, van de Wet WIA is bepaald dat inkomen uit arbeid in mindering moet worden gebracht op de IVA-uitkering. In het vierde lid van dat artikel is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat onder inkomen wordt verstaan. Dit is het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (hierna: het inkomensbesluit).

In artikel 3:2, eerste lid, van het inkomensbesluit is bepaald wat onder inkomen wordt verstaan. Relevant voor deze zaak is de bepaling in het eerste lid, onder c: 'Onder inkomen wordt verstaan: het belastbaar loon of het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden, bedoeld in paragraaf 3.3.1 onderscheidenlijk paragraaf 3.4.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001 (...)'.  
'

In het geval van een fictief dienstverband zijn de volgende bepalingen relevant. Artikel 3.81 Wet inkomstenbelasting 2001 (onder par. 3.3.1) verwijst voor het loonbegrip naar de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964). Artikel 10 lid 1 Wet LB 1964 bepaalt dat loon al hetgeen is dat uit een dienstbetrekking of een vroegere dienstbetrekking wordt genoten, daaronder mede begrepen hetgeen wordt vergoed of verstrekt in het kader van de dienstbetrekking. Wanneer gekozen wordt voor een fictief dienstverband is er op grond van artikel 4 onder f Wet LB 1964 in samenhang met artikel 2g Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 sprake van een fictieve dienstbetrekking. Dat betekent dat de vergoeding die wordt genoten als gemeenteraadslid aan te merken is als loon en daarmee belastbaar loon is zoals bedoeld in de Wet inkomstenbelasting 2001.

In het geval van een fictieve zzp-status is de volgende bepaling relevant. De vergoeding die het gemeenteraadslid bij een fictieve zzp-status ontvangt, is aan te merken als resultaat uit overige werkzaamheden, zoals bedoeld in artikel 3.90 Wet inkomstenbelasting 2001 (onder par. 3.4.1). Het UWV heeft de rechtbank desgevraagd laten weten dat ook wanneer de gemeenteraadslidvergoeding via de crediteurenadministratie wordt uitgekeerd er bij de

hoogte van de IVA-uitkering rekening wordt gehouden met de gemeenteraadslidvergoeding. Uit het primaire besluit van 11 mei 2023 en de beslissing op bezwaar van 2 augustus 2023 volgt dat het UWV dit ook heeft gedaan over de periode van 1 april 2022 tot en met 31 december 2022. Eiseres heeft ter zitting aangegeven geen rechtsmiddelen te hebben aangewend tegen deze beslissing op bezwaar.

De rechtbank komt daarmee tot de conclusie dat de gemeenteraadslidvergoeding belastbaar loon (bij fictief dienstverband) of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden (bij fictieve zzp-status) is. Daarmee is de vergoeding op grond van artikel 3:2 lid 1 van het inkomensbesluit aan te merken als inkomen. Op grond van artikel 52 lid 1 Wet WIA heeft het UWV dan ook terecht besloten om dit inkomen in mindering te brengen op de IVA-uitkering van eiseres.

Ter zitting heeft eiseres aangegeven dat het bezwaar naar haar mening gegrond verklaard had moeten worden. Eiseres had stevige gronden om bezwaar te maken. De rechtbank merkt op dat het rechtsgevolg van het primaire besluit, namelijk de definitieve berekening van eiseres haar IVA-uitkering over de periode van 1 december 2021 tot en met 30 juni 2022 leidend tot een nabetaling, in stand is gehouden in het bestreden besluit. Nu het rechtsgevolg niet gewijzigd is, kan de rechtbank volgen dat het UWV het bezwaar van eiseres ongegrond heeft verklaard.

Nu de conclusie van de rechtbank is dat het UWV de vergoeding terecht gekort heeft en de rechtbank in de vorige rechtsoverweging het rechtsgevolg heeft geschetst van de bestreden besluitvorming, bestaat er voor de rechtbank geen mogelijkheid om het UWV op te dragen voortaan de juiste terminologie te gebruiken in haar besluiten. Daar komt nog bij dat het de vraag is wat de waarde van zo'n opdracht zou zijn. Het UWV heeft aangegeven welke praktische en (vooral) organisatorische obstakels bestaan bij het maatwerk dat nodig is in deze zaak. Desondanks heeft het UWV toegezegd zich in te spannen voor het gebruik van de juiste termen.

Ter zitting is naar voren gekomen dat eiseres er nadeel van ondervindt dat het UWV de gemeenteraadslidvergoeding registreert als inkomen uit arbeid, omdat dit ertoe leidt dat het pensioenfonds de premievrije opbouw verlaagt. Eiseres heeft aangegeven dat zij met hulp van rechtsbijstand het pensioenfonds heeft aangeschreven en dat zij nog in afwachting is van de reactie. De rechtbank begrijpt de problematiek zoals eiseres deze heeft geschetst. De discussie van eiseres met het pensioenfonds ligt echter buiten de omvang van dit geding en de rechtbank kan zich daar dan ook niet in mengen. Het pensioenfonds is ook geen partij in deze zaak. De rechtbank wijst het verzoek van eiseres zoals zij dat op zitting heeft gedaan dan ook af.

Het UWV heeft terecht besloten om de gemeenteraadslidvergoeding die eiseres ontvangt te verrekenen met de IVA-uitkering van eiseres.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 05-10-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:14984

**Zaaknummer:** SGR 22/6611

**Rechters:** M. de Vries

**Wetsartikelen:** 52 Wet WIA , 3.81 Wet IB 2001, 10 lid 1 Wet LB 1964 , 4 onder f Wet LB 1964 en 2g Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965

RECHTSPRAAK

## **Arbeidsongeschikte heeft volgens pensioenreglement geen recht op arbeidsongeschiktheidspensioen en pvi (premiervrije voortzetting van pensioenopbouw bij invaliditeit) bij het betreffende pensioenfonds**

***Geschil tussen arbeidsongeschikte en pensioenfonds. Het pensioenfonds heeft het verzoek om premievrije voortzetting van de pensioenopbouw en een arbeidsongeschiktheidspensioen afgewezen. De ziekte waarvoor een WAO-uitkering is toegekend is niet tijdens de deelneming ontstaan. Daarom is niet voldaan aan de voorwaarden van het pensioenreglement zo oordeelt de kantonrechter.***

Op 6 september 1999 is werknemster in dienst getreden bij werkgever op basis van een contract voor bepaalde tijd voor zes maanden. Zij nam hierdoor verplicht deel aan de pensioenregeling van PFZW. Voordat werknemster bij de werkgever in dienst trad, is zij werkzaam geweest bij een school. Zij is daar per 22 oktober 1998 wegens ziekte uitgevallen en heeft op 22 juli 1999 bij de USZO een aanvraag ingediend voor een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Werknemeester is op 27 september 1999 wegens ziekte uitgevallen voor haar werkzaamheden bij de werkgever. Haar dienstverband is na 5 maart 2000 van rechtswege geëindigd. De USZO heeft werknemster (onder meer) bij beschikking van 5 september 2000 met terugwerkende kracht per 21 oktober 1999 een WAO-uitkering toegekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. De pensioenaanspraken die werknemster bij PFZW had opgebouwd, zijn met ingang van 1 februari 2008 overgedragen naar het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). De WAO-uitkering van werknemster is beëindigd per 10 oktober 2022 vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemeester heeft PFZW in oktober 2022 gevraagd om in aanmerking te komen voor premievrije pensioenopbouw bij PFZW tijdens haar WAO-uitkering. PFZW heeft zich op het standpunt gesteld dat dit niet mogelijk is. Werknemeester vordert onder meer een verklaring voor recht dat zij vanaf 5 maart 2000 recht heeft op premievrije opbouw van pensioenaanspraken bij PFZW gedurende de periode waarin zij als



arbeidsongeschikt is aan te merken en een uitkering krachtens de WAO heeft ontvangen.

Uit het pensioenreglement blijkt dat een deelnemer alleen recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting van de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid indien de ziekte waarvoor de deelnemer een WAO-uitkering ontvangt, is ontstaan tijdens de deelneming bij PFZW. Bij werknemster is dat niet het geval. Uit een WAO-beschikking van de USZO van 5 september 2000 en een brief van het UWV van 25 januari 2023 blijkt dat de USZO haar naar aanleiding van haar aanvraag van 22 juli 1999 een WAO-uitkering heeft toegekend per 21 oktober 1999. Werkneemster heeft deze aanvraag gedaan naar aanleiding van haar uitval op 22 oktober 1998 tijdens haar dienstverband bij de school. Zij was toen deelnemer bij het ABP en niet bij PFZW. Werkneemster heeft gesteld dat zij de WAO-uitkering niet heeft gekregen vanwege haar uitval bij de school op 22 oktober 1998, maar vanwege haar uitval bij werkgever op 27 september 1999. De juistheid van deze stelling is echter niet komen vast te staan. Dit betekent dat werknemster op grond van het Pensioenreglement van PFZW geen recht heeft op een arbeidsongeschiktheidspensioen en premievrije voortzetting van de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:6332

**Zaaknummer:** 10453349 \ UC EXPL 23-2652

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** F. Huisman en W. van Heest

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Werknemer ten onrechte ontslagen: billijke vergoeding met pensioenschade**

***Geschil over de rechtmatigheid van het ontslag van een administrateur. Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg ten onrechte is ontbonden op de a-grond. Werkgever is niet geslaagd in bewijsopdracht dat de arbeidsplaats van werknemer is vervallen. Werkgever is een billijke vergoeding van € 45.000 bruto verschuldigd, waarin de pensioenschade is inbegrepen.***

Werknemer is op 1 oktober 1986 bij werkgever in dienst getreden als administrateur. Werkgever heeft op 28 november 2019 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten organisatorische of technologische veranderingen. In het kader van deze reorganisatie kwamen tien arbeidsplaatsen te vervallen, waaronder de functie van werknemer. Bij beslissing van 14 februari 2020 heeft het UWV onder meer geoordeeld dat werkgever de noodzaak om specifiek de functie van administrateur te laten vervallen, onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Als gevolg van de coronacrisis heeft werkgever wegens een dalende omzet een nieuwe reorganisatie noodzakelijk geacht. Op 4 augustus 2020 heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd over de voorgestelde reorganisatie. Op 20 augustus 2020 heeft werkgever opnieuw bij het UWV een verzoek ingediend om een ontslagvergunning te verlenen op grond van bedrijfseconomische redenen, te weten een slechte of slechter wordende financiële situatie en organisatorische veranderingen. Op 1 oktober 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Bij beslissing van 10 november 2020 heeft het UWV ook deze aanvraag afgewezen. Het UWV stelde onder meer vast dat onduidelijk is hoe de taken en werkzaamheden op de afdeling financiële administratie organisatorisch zijn ingericht en op welke wijze de taken vanaf november 2019 zijn verdeeld. Ook is onduidelijk waarom er een functie van financial controller is, terwijl de functie van administrateur is komen te vervallen. Deze omstandigheden maken dat werkgever de noodzaak voor het vervallen van de functie van administrateur onvoldoende heeft verantwoord zodat de ontslagaanvraag is afgewezen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens op verzoek van werkgever ontbonden op de a-grond.

Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussenbeschikking van 17 maart 2022 heeft het hof werkgever toegelaten te bewijzen dat de taken en werkzaamheden van werknemer zijn vervallen en/of overgedragen. Er is in dat kader een aantal getuigen gehoord.

Het hof is van oordeel dat werkgever niet is geslaagd in de bewijslevering. Volgens werkgever zijn de werkzaamheden waar werknemer de meeste tijd aan spendeerde vervallen. Uit de getuigenverklaringen kan dat echter niet worden afgeleid. Integendeel. Meerdere getuigen hebben hierover genuanceerd verklaard, in die zin dat niet al die werkzaamheden zijn vervallen, maar (deels) zijn overgenomen. Over diverse taken heeft werkgever aangevoerd dat deze niet zijn vervallen maar sterk in tijd zijn gereduceerd. Uit de getuigenverklaringen kan echter niet worden opgemaakt hoeveel minder tijd er is gespendeerd aan de diverse taken die werknemer uitvoerde. Werkgever heeft zich in de memorie van toelichting op het standpunt gesteld dat de rode draad in de getuigenverklaringen is dat veel werkzaamheden zijn komen te vervallen of veel minder omvangrijk zijn geworden. Het hof wijst werkgever daarop op de bewijsopdracht. Er zijn geen redenen om die eerder geformuleerde bewijsopdracht te nuanceren of daarover nu te oordelen dat het bijgebrachte bewijs meer in algemene zin voldoende is. Evenmin kan worden volstaan met het oordeel dat uit het bijgebrachte bewijs volgt dat het standpunt van werkgever ongeveer wel juist zal zijn. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden op de a-grond. Het hof heeft in de tussenbeschikking al overwogen dat de arbeidsovereenkomst evenmin kon worden ontbonden op de h-grond. Ook heeft het hof al beslist dat het hof niet zal overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst, maar in plaats daarvan een billijke vergoeding zal toekennen. Het hof maakt bij benadering een inschatting van de inkomenssituatie van werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst niet zou zijn ontbonden, of wanneer het hof de arbeidsovereenkomst zou hebben hersteld. Die fictieve situatie wordt afgezet tegen de thans bestaande inkomenssituatie. Op grond van die berekening gaat het hof uit van een inkomstenverlies van € 26.550 bruto. Het hof betreft een bedrag van € 13.539 bruto aan pensioenschade in de vergoeding. Ook houdt het hof er in enige mate rekening mee dat het voortdurende streven van werkgever naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst (twee pogingen bij het UWV en daarna het ontbindingsverzoek) een behoorlijke impact op werknemer zal hebben gehad, tegen de achtergrond dat hij lange tijd bij werkgever in dienst is geweest. Om die reden rondt het hof de billijke vergoeding af op € 45.000 bruto.

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 14-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2023:4154

**Zaaknummer:** 200.296.351\_01

**Rechters:** M. van Ham, R.R.M. de Moor en R.J. Voorink

**Advocaten:** J.M. Pals en H. Barrahmun

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

## **Geen vernietiging vereveningsafspraken uit echtscheidingsconvenant**

***Geschil na echtscheiding. Partijen hebben ten overstaan van de mediator een vaststellingsovereenkomst/convenant gesloten om de gevolgen van de scheiding te regelen. Daarin staan onder meer afspraken over de verdeling van de huwelijksgemeenschap, pensioenverdeling en kwijting. In geschil is onder meer of het erfdeel van de vader van de vrouw ondanks de uitsluitingsclausule in de gemeenschap valt door de kwijting en of de afspraken over het pensioen rechtsgeldig zijn. Het hof oordeelt dat de kwijtingsbepaling er niet aan in de weg staat om de vordering van de vrouw over haar aandeel in de nalatenschap te beoordelen. Het hof laat de man toe te bewijzen dat de gelden uit de nalatenschap alleen ten behoeve van de vrouw zijn aangewend. De vrouw voert een aantal gronden aan die ertoe moeten leiden dat het convenant, voor zover dat ziet op de pensioenverevening, moet worden vernietigd. Zij heeft van die feiten en omstandigheden echter geen (voldoende) gespecificeerd bewijsaanbod gedaan, zodat het hof aan haar stellingen voorbijgaat.***

Partijen zijn met elkaar gehuwd in 1991 in de gemeente A. In 2017 is het huwelijk ontbonden door inschrijving van de echtscheidingsbeschikking van de rechtbank Limburg van 17 mei 2017 in de desbetreffende registers van de burgerlijke stand. Op 25 april 2017 hebben partijen ten overstaan van de mediator een 'vaststellingsovereenkomst/convenant' ondertekend waarin zij de gevolgen van de echtscheiding hebben geregeld. Op 1 mei 2017 heeft mr. Poelman namens partijen het verzoekschrift tot echtscheiding, met als bijlage het door partijen ondertekende convenant, bij de rechtbank Limburg ingediend. In de echtscheidingsbeschikking van 17 mei 2017 is bepaald dat het aangehechte en door de griffier gewaarmerkte convenant deel uitmaakt van deze beschikking. In het convenant staan onder

meer afspraken over de verdeling van de huwelijksgemeenschap, de pensioenen en kwijting. Op 25 mei 2009 is de vader van de vrouw overleden. In zijn testament heeft de vader van de vrouw een uitsluitingsclausule opgenomen, inhoudende dat hetgeen zijn erfgenamen uit zijn nalatenschap zullen ontvangen, alsmede de vruchten daarvan, niet zullen vallen in enige gemeenschap. De vrouw en haar broer zijn de enige erfgenamen van hun vader. Op 16 januari 2013 is aan de vrouw haar erfdeel en het erfdeel van haar broer in de nalatenschap van hun vader uitgekeerd op de bankrekening vrouw met nummer [nummer3]. Het erfdeel van de vrouw bedroeg € 105.779,37, het erfdeel van haar broer € 75.000. Op diezelfde dag zijn bedragen naar bankrekeningen van de man overgemaakt.

Over de erfenis van de vader van de vrouw overweegt het hof als volgt. Tussen partijen staat vast dat in het testament van de vader van de vrouw een uitsluitingsclausule is opgenomen, zodat artikel 2.12 van het convenant onjuist is. Tussen partijen staat verder vast dat het erfdeel van de vrouw in 2013 is overgeboekt naar de bankrekening van de man. Daarbij komt dat uit het convenant niet volgt op welke wijze partijen gevolg hebben gegeven aan het bepaalde in artikel 6 van de huwelijkse voorwaarden. Gelet op deze omstandigheden is het hof van oordeel dat artikel 9 van het convenant (kwijting) er niet aan in de weg staat om de vordering van de vrouw ter zake van haar aandeel in de nalatenschap van haar vader te beoordelen.

Het hof is van oordeel dat het op de weg van de man ligt om aan te tonen dat de vrouw de gelden uit de nalatenschap heeft opgenomen van de bankrekeningen met de nummers [nummers5] en [nummer4] en deze gelden uitsluitend en alleen ten behoeve van zichzelf heeft aangewend, dan wel dat deze gelden terug zijn gevloeid in haar privévermogen.

Op grond van de huwelijkse voorwaarden zijn de bankrekeningen van de man en de vrouw in de gemeenschap van goederen gevallen. In de huwelijkse voorwaarden is daarover immers niets bepaald en de bankrekeningen zijn ook niet vermeld op de staat van aanbrenghen. Dit brengt met zich dat de gemeenschap van goederen van partijen door de ontvangst van het erfdeel van de vrouw is gebaat. Vast staat dat het erfdeel van de vrouw is overgeboekt van haar bankrekening naar bankrekeningen van de man waarover hij het bestuur voerde (artikel 1:90 lid 3 BW). Daarbij komt dat de man als bevrijdend verweer heeft aangevoerd dat de vrouw het geld van de nalatenschap met haar pinpas heeft opgenomen van de bankrekening met nummer [nummer5]. Ten slotte is gesteld noch gebleken dat de vrouw over een pinpas van de bankrekening met nummer [nummer4] beschikte. In het voorgaande ziet het hof tevens aanleiding om de man op te dragen bij akte de bankafschriften over de periode vanaf 16 januari 2013 tot 25 april 2017 (ondertekening convenant) over te leggen.

Het hof ziet voorts aanleiding om nu al partijen erop te wijzen dat, voor zover het geld uit het

erfdeel van de vrouw zowel ten behoeve van de vrouw en de man tezamen is aangewend, de vrouw slechts aanspraak kan maken op de helft van het door haar gevorderde bedrag.

De vrouw stelt dat de rechtbank ten onrechte haar vordering ter zake van verevening van de ouderdomspensioenen heeft afgewezen. Zij voert daartoe aan dat zij door de man onder druk is gezet om akkoord te gaan met het convenant. Het feit dat een advocatenkantoor/mediator in een opdrachtbevestiging vermeldt dat geen sprake is geweest van dwang of sterke psychische druk van de partner of derde en dat is gehandeld uit vrije wil maakt dit niet anders. De vrouw verkeerde niet in de mogelijkheid om ten tijde van het tekenen van het convenant te protesteren uit vrees voor de man. Ook hier geldt dat de man ongerechtvaardigd is verrijkt door toedeling aan hem van het volledige door hem opgebouwde pensioen zonder verevening ter verarming van de vrouw. De verrijking heeft plaatsgevonden onder dwang die de man jegens de vrouw heeft uitgeoefend, wat een onrechtmatige daad oplevert. Ten aanzien van de pensioenverevening doet de vrouw een beroep op vernietiging van de rechtshandeling, te weten het tekenen van het convenant voor wat betreft het deel van de pensioenverevening.

Het hof overweegt het volgende. De vrouw voert een aantal gronden aan die ertoe moeten leiden dat het convenant, voor zover dat ziet op de pensioenverevening, moet worden vernietigd. Die gronden heeft de vrouw met feiten en omstandigheden onderbouwd. Gelet op de gemotiveerde betwisting door de man van de door de vrouw gestelde feiten en omstandigheden, ligt het op de weg van de vrouw die feiten en omstandigheden te bewijzen. Zij heeft van die feiten en omstandigheden echter geen (voldoende) gespecificeerd bewijsaanbod gedaan, zodat het hof aan haar stellingen voorbijgaat.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2022:6166

**Zaaknummer:** 200.281.276

**Rechters:** M.H.H.A. Moes, J.B. de Groot en M.L. van der Bel

**Advocaten:** M.M.P. Gerrits en Engelen, A.M. A.M. Engelen

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Rechtsgeldige versobering pensioenregeling, inclusief onvoorwaardelijke indexatie**

***Werkgever heeft om economische redenen de pensioenregeling van zijn onderneming gewijzigd. Deze wijziging hield een verslechtering in. Deze verslechtering raakt de werknemer in deze zaak op twee punten. Het eerste punt is dat opgebouwde pensioenaanspraken niet langer onvoorwaardelijk, maar voorwaardelijk en beperkt tot een maximum worden geïndexeerd. Het tweede punt is dat er over de 13e maand geen pensioen meer wordt opgebouwd. Werknemer verzet zich tegen de verslechteringen en vordert dat deze ongedaan worden gemaakt. Het hof is van oordeel dat werknemer geen recht heeft op ongewijzigde voortzetting van de oude pensioenregeling. Werkgever mocht de pensioenregeling (eenzijdig) versoberen, gelet op zwaarwegende financiële belangen en evidente risico's bij ongewijzigde instandhouding oude regeling. Nadeel werknemer bij wijziging pensioenregeling is van onvoldoende gewicht tegenover zwaarwichtig belang werkgever.***

Werknemer is in dienst getreden van SRK. In 2019 is werknemer uit dienst getreden bij SRK en (op grond van artikel 7:663 BW) in dienst getreden bij DAS. DAS past haar eigen pensioenregeling toe op alle werknemers, waaronder werknemer. Op grond daarvan neemt werknemer per 2019 niet meer actief deel aan de pensioenregeling van SRK en is hij een gewezen deelnemer geworden. Bij indiensttreding bij SRK is aan werknemer een pensioentoezegging gedaan. Dit was een zogenoemde middelloonregeling. Om economische redenen heeft SRK de pensioenregeling van haar onderneming – onder goedkeuring van de OR – gewijzigd. Deze wijziging hield een versobering in en raakt werknemer op twee punten: ten eerste wordt over de dertiende maand geen pensioen meer opgebouwd en ten tweede worden de opgebouwde pensioenaanspraken niet langer onvoorwaardelijk geïndexeerd, maar



voorwaardelijk en beperkt tot een maximum. Werknemer verzet zich tegen de verslechtingen en vordert dat deze ongedaan worden gemaakt. De kantonrechter heeft werknemer in eerste aanleg in het gelijk gesteld. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Naar het oordeel van het hof was er voor SRK destijds als goed werkgever aanleiding om een voorstel tot wijziging van de pensioenregeling te doen. Deze omstandigheden komen er in de kern op neer dat het ongewijzigd voortzetten van de oude pensioenregeling zo duur was dat een verantwoorde bedrijfsvoering van SRK serieus in gevaar kwam. Naar het oordeel van het hof was de voorgestelde wijziging van de pensioenregeling redelijk. De aangeboden regeling was, hoewel deze minder gunstig was dan de oude regeling, nog steeds marktconform. Er is daarnaast een zorgvuldig medezeggenschapstraject met de OR doorlopen waarvoor ook een Pensioencommissie is ingesteld, en waarin de voorgestelde wijzigingen nauwkeurig zijn besproken en na advies van de OR zijn aangepast. Ook de OR onderkende het zwaarwegende financiële belang van SRK bij versoering van de pensioenregeling en de evidente risico's voor SRK bij ongewijzigde instandhouding van de oude regeling. Van de 279 betrokken werknemers ging 84% met de gewijzigde regeling akkoord.

Tot slot oordeelt het hof dat van werknemer kon worden gevegd het redelijke voorstel van SRK te aanvaarden. De situatie van SRK was urgent en zwaarwichtig. Werknemer heeft erop gewezen dat hij gezien zijn gezinssituatie een groot belang heeft bij ongewijzigde voortzetting van de oorspronkelijke pensioenregeling. Naar het oordeel van het hof leidt dit standpunt niet tot een ander oordeel. Het is invoelbaar dat bij werknemer behoefte bestaat aan een goed pensioen, maar niet is gezegd dat de nieuwe pensioenregeling – die marktconform is – daar niet adequaat in voorziet. Het feit dat werknemer in de periode dat hij als zelfstandig advocaat was gevestigd – een periode van 28 jaar – geen pensioenvoorziening heeft getroffen, komt voor zijn risico. Kortom, het destijds te verwachten nadeel van werknemer bij de wijziging van de pensioenregeling is van onvoldoende gewicht en betekenis tegenover het zwaarwichtige belang van SRK.

Uit het voorgaande volgt dat van werknemer verlangd mocht worden de aangeboden wijziging van de pensioenregeling te aanvaarden. Dat heeft hij ten onrechte niet gedaan. Bij deze stand van zaken staat artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 3:296 lid 1 BW eraan in de weg om de vordering van werknemer tot nakoming van de ongewijzigde verbintenissen uit de arbeidsovereenkomst – zoals de oude pensioenregeling – toe te wijzen. Als van de werknemer als goed werknemer gevegd mocht worden de gewijzigde pensioenregeling te aanvaarden, zoals hier aan de orde, kan van de werkgever niet langer worden gevegd – anders gezegd:

deze is niet meer verplicht – de verbintenissen uit de ongewijzigde pensioenregeling na te komen. Aldus kan SRK aan werknemer de (uiteindelijk eenzijdig gewijzigde) pensioenregeling tegenwerpen. Het hof vernietigt het vonnis in eerste aanleg en wijst de vorderingen van werknemer alsnog af.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 14-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:2196

**Zaaknummer:** 200.299.70701

**Rechters:** R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en A.W. Rutten

**Advocaten:** R.P.C. Kütemann en Prof. mr. drs. M. Heemskerk

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

RECHTSPRAAK

## **Rechtsgeldige versobering pensioenregeling, inclusief onvoorwaardelijke indexatie**

***Werkgever heeft om economische redenen de pensioenregeling van zijn onderneming gewijzigd. Deze wijziging hield een verslechtering in. Deze verslechtering raakt de werknemer in deze zaak op twee punten. Het eerste punt is dat opgebouwde pensioenaanspraken niet langer onvoorwaardelijk, maar voorwaardelijk en beperkt tot een maximum worden geïndexeerd. Het tweede punt is dat er over de 13e maand geen pensioen meer wordt opgebouwd. Werknemer verzet zich tegen de verslechteringen en vordert dat deze ongedaan worden gemaakt. Het hof is van oordeel dat werknemer geen recht heeft op ongewijzigde voortzetting van de oude pensioenregeling. Werkgever mocht de pensioenregeling versoberen, gelet op zwaarwegende financiële belangen en evidente risico's bij ongewijzigde instandhouding oude regeling. Nadeel werknemer bij wijziging pensioenregeling is van onvoldoende gewicht tegenover zwaarwichtig belang werkgever.***

Werknemer is in 1994 in dienst getreden van SRK. In 2019 is werknemer uit dienst getreden bij SRK en (op grond van artikel 7:663 BW) in dienst getreden bij DAS. DAS past haar eigen pensioenregeling toe op alle werknemers, onder wie werknemer. Op grond daarvan neemt werknemer per 2019 niet meer actief deel aan de pensioenregeling van SRK en is hij een gewezen deelnemer geworden. Bij indiensttreding bij SRK is aan werknemer een pensioentoezegging gedaan. Dit was een zogenoemde premievrije eindloonregeling met onvoorwaardelijke indexering voor zowel actieven als inactieven. Om economische redenen heeft SRK de pensioenregeling van haar onderneming – onder goedkeuring van de OR – gewijzigd. Deze wijziging hield een versobering in en raakt werknemer op twee punten: ten eerste wordt over de dertiende maand geen pensioen meer opgebouwd en ten tweede worden

de opgebouwde pensioenaanspraken niet langer onvoorwaardelijk geïndexeerd, maar voorwaardelijk en beperkt tot een maximum. Werknemer verzet zich tegen de verslechtingen en vordert dat deze ongedaan worden gemaakt. De kantonrechter heeft werknemer in eerste aanleg in het gelijk gesteld. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer is niet gebonden aan een eenzijdig wijzigingsbeding, zodat getoetst dient te worden aan artikel 7:611 BW en het beoordelingskader uit *Stoof/Mammoet*.

Naar het oordeel van het hof was er voor SRK destijds als goed werkgever aanleiding om een voorstel tot wijziging van de pensioenregeling te doen. Deze omstandigheden komen er in de kern op neer dat het ongewijzigd voortzetten van de oude pensioenregeling zo duur was dat een verantwoorde bedrijfsvoering van SRK serieus in gevaar kwam.

Naar het oordeel van het hof was de voorgestelde wijziging van de pensioenregeling redelijk. De aangeboden regeling was, hoewel deze minder gunstig was dan de oude regeling, nog steeds marktconform. Er is daarnaast een zorgvuldig medezeggenschapstraject met de OR doorlopen waarvoor ook een pensioencommissie is ingesteld, en waarin de voorgestelde wijzigingen nauwkeurig zijn besproken en na advies van de OR zijn aangepast. Ook de OR onderkende het zwaarwegende financiële belang van SRK bij versoering van de pensioenregeling en de evidente risico's voor SRK bij ongewijzigde instandhouding van de oude regeling. Van de 279 betrokken werknemers ging 84% met de gewijzigde regeling akkoord.

Tot slot oordeelt het hof dat van werknemer kon worden gevergd het redelijke voorstel van SRK te aanvaarden. De situatie van SRK was urgent en zwaarwichtig. Het is juist dat het nadeel van werknemer bij toepassing van de nieuwe pensioenregeling ongeveer € 20.000 zou bedragen, wat niet gering is, maar dit nadeel is van onvoldoende gewicht en betekenis tegenover het zwaarwichtige belang van SRK.

Uit het voorgaande volgt dat van werknemer verlangd mocht worden de aangeboden wijziging van de pensioenregeling te aanvaarden. Dat heeft hij ten onrechte niet gedaan. Bij deze stand van zaken staat artikel 7:611 BW in verbinding met artikel 3:296 lid 1 BW eraan in de weg om de vordering van werknemer tot nakoming van de ongewijzigde verbintenissen uit de arbeidsovereenkomst – zoals de oude pensioenregeling – toe te wijzen. Als van de werknemer als goed werknemer gevergd mocht worden de gewijzigde pensioenregeling te aanvaarden,

zoals hier aan de orde, kan van de werkgever niet langer worden geleverd – anders gezegd: deze is niet meer verplicht – de verbintenissen uit de ongewijzigde pensioenregeling na te komen. Aldus kan SRK aan werknemer de (uiteindelijk eenzijdig gewijzigde) pensioenregeling tegenwerpen. Het hof vernietigt het vonnis in eerste aanleg en wijst de vorderingen van werknemer alsnog af.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 14-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:2195

**Zaaknummer:** 200.288.214/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en A.W. Rutten

**Advocaten:** R.P.C. Kütemann en A.W. van Leeuwen

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

RECHTSPRAAK

## **Werkgever moet schending onderbrengingsplicht goedmaken en daarvoor informatie aanleveren**

***Werkgever heeft nagelaten vanaf 1 januari 2012 de pensioenovereenkomst van werknemer onder te brengen en dient dit nalaten op de meest passende wijze goed te maken. De werkgever wordt in dit tweede tussenarrest nogmaals gelegenheid gegeven gevraagde informatie aan te leveren.***

Werknemer is op 1 januari 1993 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Rijnland Hypotheken en Verzekeringen B.V. (hierna: Rijnland Hypotheken) als adviseur. Rijnland Hypotheken heeft per 1 januari 2011 haar activa verkocht aan werkgeefster. Als onderdeel van de koop zijn alle werknemers overgegaan naar werkgeefster (inclusief werknemer). Als gevolg van de overname zijn de pensioencontracten van de werknemers opgezegd. Partijen hebben op 18 mei 2017 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin zij de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer gevorderd werkgeefster te veroordelen om met terugwerkende kracht over de periode van 1 januari 2012 tot en met 17 januari 2017 een pensioenovereenkomst ten behoeve van werknemer onder te brengen bij ASR. De kantonrechter heeft die vordering toegewezen. In een tussenarrest in hoger beroep heeft het hof geoordeeld dat werknemer ten tijde van de overgang van onderneming een pensioenvoorziening had en dat werkgeefster deze had moeten voortzetten. Het hof heeft daarbij geoordeeld dat de vordering tot onderbrenging van de pensioenovereenkomst niet is verjaard. Dit betekent dat de veroordeling van werkgeefster tot – kort gezegd – het onderbrengen van de pensioenovereenkomst in stand blijft. Naar aanleiding van het verweer van werkgeefster tegen het verbinden van een dwangsom aan die veroordeling heeft het hof verder in zijn tussenarrest aan werkgeefster – onder meer – opgedragen om aan ASR dan wel een andere pensioenuitvoerder een schriftelijke opgave te verzoeken van de mogelijkheid om met terugwerkende kracht over de periode van 1 januari 2012 tot en met 17 januari 2017 een pensioenovereenkomst ten behoeve van werknemer onder te brengen bij ASR dan wel een andere uitvoerder, alsmede van de kosten die daaraan voor werkgeefster verbonden zijn. Indien de onmogelijkheid daartoe blijkt, wordt werkgeefster opgedragen om een opgave te

verzoeken op basis van uitgangspunten die de laatstelijk van toepassing zijnde uitgangspunten zo dicht mogelijk naderen en een opgave te verzoeken van de kosten die daaraan voor werkgeefster verbonden zijn.

Bij akte houdende uitlating heeft werkgeefster aangevoerd dat het met terugwerkende kracht herstellen van de pensioenverzekering van werknemer niet mogelijk is en daartoe verwezen naar een e-mail van de pensioenjurist bij ASR. Ook heeft werkgeefster verwezen naar een e-mail van Nationale-Nederlanden waarin wordt aangegeven dat een premievrijgemaakt pensioencontract uit 2012 niet weer geactiveerd kan worden.

Het hof heeft nog slechts te beslissen over de vraag of er een dwangsom moet worden verbonden aan de veroordeling tot onderbrenging van de pensioenovereenkomst zoals in eerste aanleg is toegewezen. Het hof heeft daartoe aan werkgeefster opgedragen informatie aan te leveren. De twee e-mails die werkgeefster heeft overgelegd van ASR en NN zijn daartoe naar het oordeel van het hof echter te summier. Het hof heeft geen antwoord gekregen op de vraag op welke wijze de pensioenovereenkomst van werknemer bij een (andere) pensioenuitvoerder zou kunnen worden ondergebracht op basis van uitgangspunten zoals die laatstelijk van toepassing waren dan wel op basis van uitgangspunten die deze zo dicht mogelijk naderen. Ook een opgave van kosten die daaraan voor werkgeefster verbonden zijn, ontbreekt. Nu werkgeefster zich naar het voorlopig oordeel van het hof onvoldoende heeft ingespannen de verzochte informatie aan te leveren zou het hof zich in beginsel vrij kunnen achten een dwangsom aan de veroordeling door de kantonrechter te verbinden. Het hof betwijfelt echter of dit – gelet op het nog altijd ontbreken van duidelijkheid over het onderbrengen van de pensioenovereenkomst – een goede afwikkeling van de pensioenkwestie zal bevorderen. Het hof voorziet daarom nog steeds problemen in de executiefase. Het hof zal daarom werkgeefster voor een laatste keer de gelegenheid bieden de gevraagde informatie aan te leveren. Waar het om gaat, is dat zij de onderbrenging van de pensioenovereenkomst heeft nagelaten vanaf 1 januari 2012 en dat zij dit nalaten op de meest passende wijze dient goed te maken. Uit deze strekking van de veroordeling door de kantonrechter volgt niet noodzakelijk dat de pensioenverzekering van werknemer met terugwerkende kracht wordt hersteld of dat de pensioenverzekering weer geactiveerd moet worden. Het gaat om het treffen van een voorziening ten behoeve van werknemer waarmee de gevolgen van het eerder bedoelde nalaten zo goed mogelijk worden hersteld. Met het oog daarop heeft het hof werkgeefster in de gelegenheid gesteld informatie aan te leveren. Die gelegenheid zal werkgeefster dus nogmaals krijgen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 21-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:2257

**Zaaknummer:** 200.290.394/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en L.G. Verburg

**Advocaten:** T.J. de Vries en M.J. van Basten Batenburg

**Wetsartikelen:** Pw



RECHTSPRAAK

## **Rechtsgeldige wijziging van eindloon naar premieovereenkomst**

***Geschil over de vraag of de werkgever de pensioenregeling met werknemer rechtsgeldig heeft gewijzigd van eindloon naar premieovereenkomst. In geschil is of de werknemer destijds ingestemd heeft met de wijziging van de pensioenregeling en of hij daarbij naar behoren is geïnformeerd door de werkgever. Op grond van de door werkgever ingediende stukken is echter genoegzaam komen vast te staan dat werknemer heeft ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling. Het hof acht aannemelijk dat ook werknemer destijds een informatiebrief over de nieuwe pensioenregeling heeft ontvangen. De uitlating van werknemer ‘Het staat mij niet meer bij of is gezegd dat men niet over hoefde te gaan’ acht het hof onvoldoende als betwisting van het verweer van Tappan c.s. dat alle werknemers ook de mogelijkheid hadden om niet in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling, waaraan nog kan worden toegevoegd dat enkele werknemers ook daadwerkelijk van die mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.***

Werknemer is in 1990 of 1991 in dienst getreden bij The Tappan Group Inc. als communicatiedeskundige en adviseur/ontwerper. Tussen partijen is in geschil bij welke vennootschap van de desbetreffende groep hij naderhand in dienst is geweest. Tot 1 juni 2001 gold voor werknemer als pensioenregeling een eindloonregeling, die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden. Op die datum is overgegaan op een beschikbare premieregeling. Op 1 oktober 2001 is er een waardeoverdracht geweest. Per 1 juli 2003 is werknemer uit dienst getreden. In eerste aanleg heeft werknemer hoofdelijke veroordeling van Tappan c.s. gevorderd tot (kort gezegd) betaling van primair € 136.340 en subsidiair € 113.153. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en

zijn eis gewijzigd. Hij vordert ook een verklaring voor recht dat werkgever toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van de pensioenovereenkomst doordat werkgever de pensioenregeling bestaande uit een eindloonregeling heeft beëindigd ingaande 1 juni 2001 dan wel de pensioenregeling niet heeft voortgezet zonder zijn toestemming.

Het hof acht de vorderingen van werknemer niet toewijsbaar. Werknemer stelt allereerst dat werkgever de pensioenregeling zonder zijn (uitdrukkelijke) instemming heeft beëindigd dan wel gewijzigd. Hij betwist dat hij een nadere overeenkomst heeft gesloten waarin hij de beëindiging van de eindloonregeling en het aangaan van de beschikbare premiereregeling heeft aanvaard. Op grond van de door werkgever ingediende stukken is echter genoegzaam komen vast te staan dat werknemer heeft ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling. Daaraan kan nog worden toegevoegd dat vast is komen te staan dat enkele werknemers destijds niet hebben ingestemd met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Tot die werknemers behoorde werknemer klaarblijkelijk niet. Het volgende verwijt dat werknemer werkgever maakt, is dat hij hem bij de overgang van de eindloonregeling naar de beschikbare premiereregeling per 1 juni 2001 respectievelijk bij de waardeoverdracht per 1 oktober 2001 niet naar behoren heeft geïnformeerd over en gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen en de risico's van de overgang naar de nieuwe pensioenregeling respectievelijk de waardeoverdracht. Het hof acht aannemelijk dat ook werknemer destijds een informatiebrief over de nieuwe pensioenregeling heeft ontvangen, zoals werkgever heeft aangevoerd. Werknemer heeft weliswaar gesteld een dergelijke brief niet te kennen, maar het hof leest hierin niet de stelling dat hij een dergelijke brief destijds niet heeft ontvangen. Wat de voorlichtingsbijeenkomsten betreft, heeft werknemer gesteld dat hij sinds eind jaren 90 werkzaam was in de vestiging Utrecht en dat hij betwist dat dergelijke bijeenkomsten plaatsvonden in de vestiging Utrecht. Hij heeft ook naar voren gebracht dat werkgever niet verifieerde of alle personeelsleden wel aanwezig waren bij dergelijke bijeenkomsten zodat helemaal niet vaststaat dat de werknemers deze bijeenkomsten bijwoonden. Het hof acht niet aannemelijk dat bij de organisatie van de voorlichtingsbijeenkomsten de werknemers die werkzaam waren op de Utrechtse vestiging bij de voorlichtingsbijeenkomsten buiten de boot vielen. De uitlating van werknemer 'Het staat mij niet meer bij of is gezegd dat men niet over hoefde te gaan' acht het hof onvoldoende als betwisting van het verweer van Tappan c.s. dat alle werknemers ook de mogelijkheid hadden om niet in te stemmen met de wijziging van de pensioenregeling, waaraan nog kan worden toegevoegd dat enkele werknemers ook daadwerkelijk van die mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2023:2323

**Zaaknummer:** 9522699 RL EXPL 21-18451

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en A.W. Rutten

**Advocaten:** E.F. Muller en V.E. Breedveld

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Oogarts met waarnemingswerkzaamheden zonder arbeidsovereenkomst valt niet onder werkingssfeer PFZW**

***Naast hoofdfunctie als vrijgevestigd oogarts of oogarts in loondienst verricht appellant van 2001 tot en met 2007 gedurende verschillende periodes waarnemingswerkzaamheden als oogarts. In geschil is of deze waarnemingen op grond van arbeidsovereenkomsten hebben plaatsgevonden zodat hij pensioenaanspraken bij PFZW heeft opgebouwd. PFZW meent dat appellant die werkzaamheden niet als werknemer heeft verricht en heeft daarom geweigerd voor deze periodes pensioenaanspraken aan appellant toe te kennen. In navolging van de kantonrechter oordeelt het hof dat appellant niet onder de werkingssfeer van PFZW valt. De oogarts heeft niet bewezen dat hij werkzaam was op grond van een arbeidsovereenkomst.***

In de maanden september tot en met december 2001 (hierna: periode 1) heeft appellant in het Elisabeth Tweesteden Ziekenhuis te Tilburg waarnemingswerkzaamheden verricht. In 2002 tot en met juni 2004 (periode 2) heeft appellant waargenomen in het Flevoziekenhuis in Almere. In de periodes van 1 september tot en met 31 december 2004 (periode 3), 5 oktober 2005 tot 1 juli 2006 (periode 4) en 1 augustus 2006 tot 1 februari 2007 (periode 5) heeft appellant waargenomen in de IJsselmeerziekenhuizen in Lelystad en Emmeloord.

Bij brief van 1 juli 2006 heeft SPMS aan appellant medegedeeld dat deze periodes niet meetellen voor zijn pensioenopbouw omdat de verrichte waarnemingen inkomen uit arbeid dan wel loondienst betreffen.

Voor periode 3 geldt dat er geen geschil meer is. PFZW heeft appellant namelijk aangemerkt als deelnemer in het pensioenfonds omdat haar achteraf is gebleken dat de IJsselmeerziekenhuizen over de genoemde vier maanden loonstroken hebben verstrekt en er loonheffing en sociale premies zijn ingehouden.

Over de periodes 1, 2, 4 en 5 is appellant door de ziekenhuizen niet aangemeld als deelnemer bij PFZW en is er door hen dus ook geen pensioenpremie afgedragen.

Het pensioenreglement schrijft voor dat PFZW appellant als deelnemer moet aanmerken als sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat het hof over elke periode moet beoordelen of appellant op grond van een arbeidsovereenkomst de waarnemingswerkzaamheden uitvoerde. Als dat niet komt vast te staan dan moeten de vorderingen van appellant over die periode worden afgewezen omdat er dan immers geen deelname aan de verplichte pensioenregeling van PFZW bestaat. Als over een periode wel komt vast te staan dat er een arbeidsovereenkomst is dan zijn de vorderingen van appellant over die periode toewijsbaar.

De stelplicht en de bewijslast dat sprake is van een arbeidsovereenkomst ligt op grond van de hoofdregel van artikel 150 Rv bij appellant omdat hij zich beroept op het rechtsgevolg van het bestaan van zo'n overeenkomst, te weten door PFZW aan hem verplicht toe te kennen pensioenaanspraken. Per periode zal het hof onderzoeken welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen en of sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Bij de kantonrechter is gebleken dat appellant over de verschillende periodes niet beschikt over genoeg documentatie om zijn gelijk te kunnen aantonen. Dat heeft te maken met het tijdsverloop en met de accountant die volgens appellant zijn werk slecht heeft gedaan. Daarom heeft appellant in hoger beroep veel producties in het geding gebracht die grotendeels afkomstig zijn van de Belastingdienst (aanslagen, rapporten en correspondentie) maar de onderliggende bescheiden ontbreken grotendeels. Appellant verwijst naar de conclusies van de Belastingdienst naar aanleiding van de bij appellant verrichte boekenonderzoeken. De Belastingdienst heeft op basis daarvan beslist dat in alle periodes appellant de waarneming heeft verricht op basis van een arbeidsovereenkomst en heeft bij hem loonheffing (verhoogd met boetes) nageheven. Dat was voor appellant de aanleiding om pensioenaanspraken bij PFZW te claimen. Het hof overweegt dat niet doorslaggevend is dat de Belastingdienst heeft beslist dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De burgerlijke rechter moet dat immers zelfstandig vaststellen en is daarbij niet gebonden aan het oordeel van de Belastingdienst. Hoe partijen destijds zijn omgegaan met de fiscale verplichtingen is wél een van de omstandigheden die het hof bij de beoordeling of sprake was van een arbeidsovereenkomst zal betrekken.

Over de periode september t/m december 2001 (periode 1) is geen schriftelijke overeenkomst overgelegd waarin de verplichtingen over en weer zijn neergelegd. In de correspondentie met

de door appellant waargenomen oogarts, die betrekking heeft op een voorstel waarvan niet is gebleken dat appellant het in die vorm heeft aanvaard, is sprake van een standaardbedrag van f 900 bruto en f 500 en staat dat deze oogarts zelf de eventuele vervoers- en/of verblijfkosten van appellant voor haar rekening zou nemen. Appellant heeft zelf de vergoedingen voor zijn werkzaamheden periodiek gedeclareerd. Overwogen wordt dat geen sprake is van loon voor de werkzaamheden die appellant gedurende zekere tijd heeft verricht. Appellant declareerde namelijk zelf de vergoedingen die hij had afgesproken met de waar te nemen oogarts. Dat deze zouden worden doorbetaald in geval van ziekte is gesteld noch gebleken. Het ziekenhuis hield geen loonheffing in en appellant heeft in zijn IB-aangifte niet vermeld dat sprake was van een dienstverband. De aard van de werkzaamheden zelf biedt geen aanknopingspunt hier anders over te denken. Of de waarneming nu door een oogarts in loondienst of een oogarts op grond van een overeenkomst van opdracht wordt uitgevoerd maakt immers voor de beoordeling niet uit. Appellant legt niet uit wat het overgelegde rooster voor verschil zou maken en het hof vindt hier ook geen aanwijzingen voor een gezagsrelatie in. Een rooster wordt immers altijd opgemaakt om de werkzaamheden in te delen.

Appellant heeft dus onvoldoende gesteld om uit te kunnen gaan van een arbeidsovereenkomst en het oordeel van de Belastingdienst maakt dat niet anders.

Het hof overweegt dat ook in de periode 2002 t/m juni 2004 (periode 2) appellant zelf de waarnemingsvergoeding declareerde. Het argument dat appellant niet beschikte over een VAR vindt het hof niet doorslaggevend omdat gesteld noch gebleken is dat hij deze heeft aangevraagd. Verder constateert het hof dat het door appellant zelf ingevulde formulier en zijn brief van 11 april 2003 niet ertoe hebben geleid dat het ziekenhuis hem heeft aangemerkt als werknemer; hij ontving immers geen loonstroken en er werd geen loonheffing ingehouden waartegen appellant niet heeft geprotesteerd. De arbeidsovereenkomst die in de correspondentie wordt genoemd is niet overgelegd zodat het hof niet weet wat hier in staat. Met een term als 'arbeidsvoorwaarden' in de brief van 5 november 2003 kan evenzogoed worden bedoeld beloning in het geval van een overeenkomst van opdracht. Wat betreft de roosters wordt verwezen naar wat hierover is overwogen. PFZW wijst er terecht op dat niet is gebleken dat appellant zich onder omstandigheden niet kon laten vervangen. Bovendien is niet gesteld of gebleken dat appellant bij ziekte werd doorbetaald.

Ook voor deze periode heeft appellant onvoldoende gesteld om uit te kunnen gaan van een arbeidsovereenkomst en het oordeel van de Belastingdienst brengt daar geen verandering in.

Voor de periode 5 oktober 2005 tot 1 juli 2006 wijst appellant op de brief van het ziekenhuis van 28 september 2005 waarin wordt gerept van een arbeidsovereenkomst die in tweevoud

wordt toegezonden. Ook wordt gevraagd om een loonbelastingverklaring. De overeenkomst heeft als titel: *‘Overeenkomst in het kader van waarneming medisch specialist’* en daarin wordt ook het woord arbeidsovereenkomst gebruikt. Ook staat er: *‘Pensioen Pensioenrechten zullen worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement van het*

*Pensioenfonds PGGM. Het ziekenhuis draagt zorg voor aanmelding bij het Pensioenfonds.’* appellant heeft een vergoeding van € 680 per dag gedeclareerd en ontvangen maar stelt per abuis in zijn declaraties te hebben nagelaten loonheffing en sociale premies apart te specificeren. Het ziekenhuis had deze echter eigener beweging moeten inhouden. Een VAR is niet aangevraagd omdat sprake was van een dienstverband, aldus appelland.

Het hof overweegt het volgende. Appellant wordt in de overeenkomst aangeduid als opdrachtnemer maar inderdaad wordt hierin één keer het woord arbeidsovereenkomst genoemd. Uit de overeenkomst blijkt dat een honorarium is afgesproken van € 455 per dag. Er staat: *‘Indien er geen geldige VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) aanwezig is zal het honorarium € 680.- per dag bedragen, te verhogen met loonheffingen en in rekening te brengen sociale premies.’* appelland heeft het hogere bedrag periodiek aan het ziekenhuis gedeclareerd maar geen loonheffing en sociale premies in rekening gebracht. Duidelijk is dat het ziekenhuis appelland niet heeft aangemeld bij PFZW. Het ziekenhuis heeft wel een IB47-opgave gedaan aan de Belastingdienst; dat ziet op betalingen wegens verrichte diensten aan derden die niet in loondienst werkzaam zijn. Het ziekenhuis is er dus van uitgegaan dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Daarbij komt dat appelland zelf ervoor heeft gekozen om, anders dan is overeengekomen, in zijn declaraties niet loonheffing en premies te declareren. Dat hij dat per abuis niet heeft gedaan vindt het hof onaannemelijk omdat hij dat in de periodes 1, 2 en 5 evenmin heeft gedaan. Appellant heeft dan ook onvoldoende gesteld om ervan uit te kunnen gaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Voor periode 5 (1 augustus 2006 tot 1 februari 2007) wijst appelland op de Toelatingsovereenkomst waarin de term ‘partieel dienstverband’ voorkomt. Volgens de website van de Rijksoverheid wordt hieronder verstaan een arbeidsovereenkomst. Ook de Belastingdienst merkt deze waarnemingsperiode aan als loon uit een arbeidsovereenkomst omdat er bij appelland loonbelasting wordt nageheven.

Het hof overweegt dat in de Toelatingsovereenkomst (artikel 13.1) appelland wordt aangemerkt als ‘opdrachtnemer’ en ‘medisch specialist’ en, inderdaad, dat wordt gesproken van ‘partieel dienstverband’. Over de bezoldiging van appelland staat in artikel 13.1 dat de medisch specialist *‘voor de op grond van artikel 2 van deze overeenkomst verrichte werkzaamheden, binnen dit dienstverband geen honorarium aan de Stichting zal declareren: opdrachtnemer zal 2 dagdelen “onbezoldigde” werkzaamheden in Lelystad verrichten, waarbij de*

*bij de IJsselmeerziekenhuizen in dienst zijnde oogarts zich verbindt 2 dagdelen tegen door de IJsselmeerziekenhuizen- met terugwerkende kracht tot 1 januari 2006 – te betalen honorarium – werkzaamheden in het Flevoziekenhuis in Almere te verrichten.’*

Het hof overweegt dat over deze periode niet is komen vast te staan dat appellant loon heeft verdiend. Hij verrichtte immers zijn werkzaamheden onbezoldigd en dat is niet mogelijk als het een arbeidsovereenkomst zou betreffen. De ‘tegenprestatie’ bestond erin dat een oogarts van het IJsselmeer Ziekenhuis twee dagdelen zou werken bij het Flevoziekenhuis waar appellant als lid van de maatschap van oogartsen werkzaam was. Mede in aanmerking genomen de terminologie van de Toelatingsovereenkomst oordeelt het hof dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Appellant is er niet in geslaagd om aan te tonen dat sprake is van arbeidsovereenkomsten zodat de kantonrechter zijn vorderingen terecht heeft afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2023:10775

**Zaaknummer:** 9231581

**Rechters:** J.W. van Rijkom, F.W.J. Meijer en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** J.R.N. Klazinga en I.M.C.A. Reinders Folmer

**Wetsartikelen:** 7:610 BW



RECHTSPRAAK

## **Prepensioen terecht in mindering op WW, ook na herleving oorspronkelijke WW**

***Het gaat in deze zaak over de vraag of het UWV per 1 januari 2020 de pensioeninkomsten van appellant terecht in mindering heeft gebracht op zijn WW-uitkering. Appellant stelt dat zijn situatie valt onder (een van) de uitzonderingen, zoals genoemd in artikel 3:5 lid 7 en 8 Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB). Volgens appellant zijn de pensioeninkomsten eerder ingegaan dan het dienstverband waaruit hij werkloos is geworden. Ook zijn de pensioeninkomsten naar mening van appellant op twee WW-uitkeringen in mindering gebracht. De Raad volgt deze standpunten niet en komt tot het oordeel dat het UWV terecht de pensioeninkomsten in mindering heeft gebracht op de WW-uitkering per 1 januari 2020.***

Appellant is op basis van een uitzendovereenkomst (fase A) met uitzendbureau B.V. werkzaam geweest van 16 oktober 2017 tot en met 2 juni 2019. Aansluitend, van 3 juni 2019 tot 1 januari 2020, is appellant werkzaam geweest op basis van een detacheringsovereenkomst met uitzendbureau B.V.

Appellant ontvangt sinds 1 juni 2019 inkomsten uit (pre)ouderdomspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de [Stichting] en van [naam pensioenfonds].

Wegens een bedrijfssluiting van de opdrachtgever waar appellant werkzaam was, heeft hij op 5 augustus 2019 bij het UWV een aanvraag ingediend voor een uitkering op grond van de WW. Bij besluit van 7 augustus 2019 heeft het UWV appellant per 29 juli 2019 in aanmerking gebracht voor een WW-uitkering.

Bij besluit van 20 augustus 2019 heeft het UWV besloten dat de pensioeninkomsten die appellant per 1 juni 2019 ontvangt van de Stichting en het pensioenfonds maandelijks in

minderung worden gebracht op zijn WW-uitkering. Appellant heeft hiertegen bezwaar gemaakt. Het UWV heeft dit bezwaar bij beslissing op bezwaar van 30 oktober 2019 ongegrond verklaard. Bij uitspraak van 24 april 2020 heeft de rechtbank Noord-Nederland het beroep van appellant tegen het besluit van 30 oktober 2019 niet-ontvankelijk verklaard wegens niet-verschoonbare termijnoverschrijding.

Het UWV heeft per 1 september 2019 de WW-uitkering van appellant beëindigd omdat zijn inkomen hoger is dan 87,5% van het WW-maandloon. Bij besluit van 28 januari 2020 heeft het UWV vastgesteld dat de WW-uitkering van appellant herleeft per 1 januari 2020.

Bij besluit van 25 maart 2021 heeft het UWV besloten dat de pensioeninkomsten van appellant in mindering worden gebracht op de WW-uitkering die per 1 januari 2020 is herleefd. Tegen dit besluit heeft appellant bezwaar gemaakt.

Bij beslissing op bezwaar van 30 juli 2021 (bestreden besluit) heeft het UWV het bezwaar van appellant tegen het besluit van 25 maart 2021 ongegrond verklaard. Het UWV heeft zijn standpunt gehandhaafd dat de pensioeninkomsten van appellant terecht in mindering zijn gebracht op de WW-uitkering per 1 januari 2020. Aan appellant is per 29 juli 2019 een WW-uitkering toegekend waarop de pensioeninkomsten in mindering zijn gebracht. Deze WW-uitkering is per 1 september 2019 beëindigd omdat appellant weer is gaan werken. Appellant is vervolgens per 1 januari 2020 niet in aanmerking gebracht voor een nieuwe WW-uitkering omdat hij vanaf 1 september 2019 niet gedurende 26 kalenderweken arbeid heeft verricht. Dit betekent dat de WW-uitkering van appellant per 1 januari 2020 is herleefd onder dezelfde voorwaarden, waarbij de pensioeninkomsten dus in mindering worden gebracht. Omdat de WW-uitkering is herleefd en geen sprake is van een nieuwe WW-uitkering, is geen sprake van het in mindering brengen van de pensioeninkomsten op een volgende WW-uitkering. De uitzondering van artikel 3:5, achtste lid, van het AIB is daarom niet van toepassing op appellant.

De rechtbank heeft het beroep tegen het bestreden besluit ongegrond verklaard en het bestreden besluit in stand gelaten. De rechtbank heeft vastgesteld dat het besluit van 20 augustus 2019 in rechte onaantastbaar is geworden, zodat dit tussen partijen vaststaat. Nadat voor appellant per 29 juli 2019 een recht op WW-uitkering is ontstaan, is appellant op 1 september 2019 weer gaan werken tot 1 januari 2020. De omvang (lees: duur) van het dienstverband van appellant tussen 1 september 2019 en 1 januari 2020 op grond van artikel 17, eerste lid, van de WW is onvoldoende geweest voor het ontstaan van een nieuw recht op WW-uitkering per 1 januari 2020. Zolang appellant niet in 26 kalenderweken arbeid heeft verricht en er daarom geen nieuw recht op een WW-uitkering is ontstaan, herleeft het oude recht op WW-uitkering op grond van artikel 21 van de WW. Op dit recht worden de

pensioeninkomsten in mindering gebracht, zoals is vastgesteld bij besluit van 20 augustus 2019, dat in rechte onaantastbaar is geworden. De rechtbank komt dan ook tot de conclusie dat het UWV terecht de pensioeninkomsten van appellant in mindering heeft gebracht op het per 1 januari 2020 herleefde recht op WW-uitkering.

De verwijzing van appellant naar de reparatiewet van 1 mei 2018, waarbij het zevende lid van artikel 3:5 van het AIB is gewijzigd en het achtste lid aan dat artikel is toegevoegd (*Staatsblad* 2015, 374), en de brief van 24 februari 2018 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (referentie 2018-0000078526) heeft de rechtbank geen aanleiding gegeven voor een ander oordeel. Deze stukken zien op volgtijdelijke WW-uitkeringen. Bij volgtijdelijke WW-uitkeringen is sprake van werkloosheid uit verschillende dienstbetrekkingen, die elk recht geven op een WW-uitkering. Die situatie speelt hier niet. In het geval van appellant is sprake van één recht op WW-uitkering, welk recht na een beëindiging wegens werkhervatting, is herleefd per 1 januari 2020.

Appellant is het met de uitspraak van de rechtbank niet eens. Appellant heeft in hoger beroep zijn standpunt gehandhaafd dat het UWV ten onrechte de pensioeninkomsten in mindering heeft gebracht op de WW-uitkering per 1 januari 2020. Volgens appellant is per 3 juni 2019 een nieuwe dienstbetrekking aangevangen, omdat hij per deze datum een nieuw contract heeft getekend met het uitzendbureau. De pensioeninkomsten ontvangt appellant per 1 juni 2019, dus voorafgaand aan deze dienstbetrekking. Daarnaast heeft appellant aangevoerd dat per 1 januari 2020 een nieuw recht op WW-uitkering is ontstaan en dat er niet, zoals de rechtbank heeft geoordeeld, sprake is geweest van herleving van een recht op WW-uitkering per 1 januari 2020. De pensioeninkomsten mogen niet (opnieuw) in mindering worden gebracht op het volgens appellant per 1 januari 2020 ontstane recht op WW-uitkering.

De Raad beoordeelt of de rechtbank terecht het besluit om de pensioeninkomsten in mindering te brengen op de WW-uitkering van appellant per 1 januari 2020 in stand heeft gelaten. Hij doet dat aan de hand van de argumenten die appellant in hoger beroep heeft aangevoerd, de beroepsgronden. De Raad komt tot het oordeel dat het hoger beroep niet slaagt. Hierna legt de Raad uit hoe hij tot dit oordeel komt en welke gevolgen dit oordeel heeft.

De wettelijke regels die voor de beoordeling van het hoger beroep belangrijk zijn, zijn te vinden in de bijlage bij deze uitspraak. De bijlage maakt deel uit van de uitspraak.

Wat appellant in hoger beroep heeft aangevoerd, is in essentie een herhaling van de gronden in beroep en geeft geen aanleiding om anders te oordelen dan de rechtbank heeft gedaan. Zoals de rechtbank terecht heeft overwogen, is het besluit van 20 augustus 2019 waarbij het UWV heeft besloten dat de pensioeninkomsten van appellant in mindering worden gebracht

op zijn per 29 juli 2019 ontstane recht op WW-uitkering, in rechte onaantastbaar geworden. Dit betekent dat de rechtsgevolgen van dit besluit, waaronder het in mindering brengen van de pensioeninkomsten, formele rechtskracht hebben gekregen. Daarmee staat vast dat op het recht op WW-uitkering, dat is ontstaan op 29 juli 2019, de pensioeninkomsten in mindering worden gebracht.

Verder heeft de rechtbank terecht geoordeeld dat per 1 januari 2020 geen nieuw recht op WW-uitkering is ontstaan. Appellant heeft in de periode vanaf 1 september 2019 tot 1 januari 2020 minder dan 26 kalenderweken gewerkt. Daardoor is niet voldaan aan de in artikel 17, eerste lid, van de WW neergelegde voorwaarde voor het ontstaan van een (nieuw) recht op WW-uitkering. Omdat per 1 januari 2020 geen nieuw recht op WW-uitkering is ontstaan, is het per 29 juli 2019 ontstane recht op WW-uitkering herleefd per 1 januari 2020. Op dit al bestaande recht op WW-uitkering worden de pensioeninkomsten in mindering gebracht, zoals tussen partijen bij besluit van 20 augustus 2019 al is komen vast te staan. Dit betekent dat niet wordt toegekomen aan wat appellant heeft aangevoerd over artikel 3:5, zevende en achtste lid, van het AIB. Het hoger beroep slaagt dus niet.

---

**Instantie:** Centrale Raad van Beroep

**Datum uitspraak:** 19-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:CRVB:2023:117

**Zaaknummer:** 18/2203 WAJONG

**Rechters:** E.W. Akkerman

**Wetsartikelen:** art. 3:5 lid 7 en 8 Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten en 17 lid 1 WW

RECHTSPRAAK

## **Schadevergoeding wegens niet nakoming afstortingsverplichting pensioen in eigen beheer**

***Deze zaak gaat over de vastgestelde verplichting van de ex-echtgenoot na de echtscheiding te zorgen voor verevening door afstorting door de rechtspersoon waarvan hij directeur/groootaandeelhouder is. De commerciële waarde van de pensioenaanspraak van de andere ex-echtgenoot moet worden afgestort. Het hof oordeelde dat de ex-echtgenoot een onrechtmatige daad had begaan jegens de andere ex-echtgenoot omdat hij niet datgene heeft gedaan wat nodig was om pensioenafstorting te laten plaatsvinden terwijl dat wel had gekund. De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep onder verwijzing naar artikel 81 RO.***

In deze zaak vordert verweerster schadevergoeding van haar ex-echtgenoot (eiser) omdat hij de nakoming heeft gefrustreerd van de verplichting om bij een verzekeraar een bedrag ter hoogte van de commerciële waarde van de pensioenaanspraken van verweerster af te storten. Eiser heeft volgens verweerster nagelaten (de opbrengst van) vermogensbestanddelen aan te wenden voor het voldoen van de afstortingsverplichting en heeft daarmee een op hem rustende zorgvuldigheidsverplichting geschonden. Verweerster heeft ook gesteld schade te lijden in de vorm van gemiste pensioeninkomsten omdat door de schending van deze zorgvuldigheidsverplichting niet is voldaan aan de verplichting om een geldbedrag ter hoogte van de commerciële waarde van de pensioenaanspraken van verweerster af te storten bij een verzekeraar, waarmee uitbetaling van het pensioen van verweerster (in de toekomst) zou zijn verzekerd. De rechtbank heeft de schadevergoedingsvordering van verweerster afgewezen. Het hof heeft het vonnis van de rechtbank vernietigd en de schadevergoedingsvordering van verweerster alsnog toegewezen. In cassatie bestrijdt eiser dit oordeel vergeefs. 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 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 22-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2023:1802

**Zaaknummer:** 23/00233

**Rechters:** M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en H.M. Wattendorff

**Advocaten:** J.P. Heering en C.G.A. van Stratum

**Wetsartikelen:** 81 lid 1 RO, 1 lid 4 aanhef en onder a Wvps en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

## **Opheffing ongelijke behandeling door nieuwe Oostenrijkse pensioenwet kan leiden tot levelling down, maar niet met terugwerkende kracht**

***Geschil over de vraag of het opheffen van ongelijke behandeling door nieuwe Oostenrijkse pensioenwetgeving voor ambtenaren mag leiden tot levelling down (beloning op laagste niveau) met terugwerkende kracht. Het HvJ EU oordeelt dat vanaf het moment van de nieuwe wettelijke regeling de ouderdomspensioenregeling voor ambtenaren die behoren tot de voorheen bevoordeelde groep gelijkgesteld mogen worden met de regeling voor ambtenaren die behoren tot de voorheen benadeelde groep. Bij ontstentenis van een dwingende reden van algemeen belang verzet het recht zich tegen een nationale regeling die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in het met terugwerkende kracht gelijkstellen van de ouderdomspensioenregeling voor een groep ambtenaren die voorheen werd bevoordeeld door de nationale wettelijke regeling inzake rechten op ouderdomspensioen, met de pensioenregeling voor de groep ambtenaren die voorheen werd benadeeld door diezelfde wettelijke regeling.***

BB, die geboren is in 1946, ging op 31 december 2011 met pensioen als ambtenaar. Bij besluit van 9 mei 2012 heeft de BVAEB haar pensioenuitkering vastgesteld op een bedrag van € 3.079,57 bruto per maand. Met ingang van 1 januari 2014 is het pensioen van BB overeenkomstig par. 41, lid 2, PG 2010 aangepast en verhoogd tot een bedrag van € 3.128,84 bruto per maand. Bij brief van 20 mei 2015 heeft BB bij de BVAEB bezwaar gemaakt tegen de toepassing van par. 41, lid 3, PG 2010 in verband met de verhoging van het bedrag van haar pensioenuitkering voor 2015, met het verzoek om bij besluit het maandelijks brutobedrag vast te stellen van de pensioenuitkering waarop zij vanaf 1 januari 2015 recht had en om haar het

achterstallige pensioen uit te betalen. In zoverre heeft BB onder meer aangevoerd dat de toepassing van deze bepaling in strijd was met artikel 2 van Richtlijn 2000/78/EG, omdat oudere ambtenaren (geboren vóór 1 januari 1955) daardoor worden benadeeld ten opzichte van jongere ambtenaren (geboren vanaf 1 januari 1955) wat de verhoging van het bedrag van het ouderdomspensioen betreft.

Het Verwaltungsgerichtshof heeft opgemerkt dat er op grond van par. 41, lid 3, PG 2010 en par. 99, leden 1 en 6, PG 2013 drie groepen gepensioneerd ambtenaren bestonden, die elk aan een andere regeling voor de aanpassing van het bedrag van het ouderdomspensioen onderworpen waren: de eerste groep omvatte de ambtenaren die vóór 1 januari 1955 geboren zijn en van wie de pensioenaanpassing overeenkomstig par. 41, lid 3, GP 2010 in de eerste drie jaar van pensioenontvangst moest worden begrensd; de tweede groep omvatte de vanaf 1 januari 1955 geboren ambtenaren voor wie een parallelle berekening moest worden uitgevoerd overeenkomstig par. 99, lid 1, PG 2013, en de derde groep omvatte de eveneens vanaf 1 januari 1955 geboren ambtenaren voor wie evenwel overeenkomstig par. 99, lid 6, PG 2013 noch een begrensde pensioenaanpassing, noch een parallelle berekening moest worden uitgevoerd (hierna: 'derde groep'). Het PG 2018 heeft par. 41, lid 3, PG 2010 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011 gewijzigd. Door de ambtenaren op wie par. 99, lid 6, PG 2013 van toepassing is, met terugwerkende kracht binnen de werkingssfeer van par. 41, lid 3, PG 2018 te brengen, beoogde deze nieuwe versie van het PG 1965 de derde groep af te schaffen door deze op te nemen in de eerste groep, waarvoor een tijdelijke begrenzing van de pensioenaanpassing geldt. In dit verband twijfelt die rechter of par. 41, lid 3, PG 2018 – op grond waarvan de groep ambtenaren die voorheen door de nationale wettelijke regeling werd bevoordeeld wat hun rechten op ouderdomspensioen betreft (hierna: 'voorheen bevoordeelde groep'), werd gelijkgesteld met de groep ambtenaren die voorheen door diezelfde wettelijke regeling werd benadeeld (hierna: 'voorheen benadeelde groep') – verenigbaar is met het rechtszekerheidsbeginsel.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat wanneer een met het Unierecht strijdige discriminatie is vastgesteld en zolang er geen maatregelen zijn genomen om de gelijke behandeling te herstellen, de eerbiediging van het gelijkheidsbeginsel alleen kan worden gewaarborgd door de leden van de benadeelde groep dezelfde voordelen toe te kennen als die welke de leden van de bevoordeelde groep genieten. De benadeelde personen moeten dus in dezelfde situatie worden gebracht als de personen die het voordeel in kwestie genieten (HvJ EU 22 januari 2019, *Cresco Investigation*, C-193/17, ECLI:EU:C:2019:43, punt 79 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het zou niet stroken met het doel de arbeidsomstandigheden onderling aan te passen en met het rechtszekerheidsbeginsel indien de uitvoerders van de aan de orde zijnde pensioenregeling discriminatie zouden kunnen



opheffen door een maatregel te nemen waarbij het stelsel van de voorheen bevoordeelde groep met terugwerkende kracht wordt gelijkgeschakeld met het niveau van het stelsel van de voorheen benadeelde groep. Werd een dergelijke oplossing aanvaard, dan zouden die uitvoerders namelijk niet meer verplicht zijn om, nadat discriminatie is geconstateerd, daar onmiddellijk en volledig een einde aan te maken (zie in die zin HvJ EU 7 oktober 2019, *Safeway*, C-171/18, ECLI:EU:C:2019:839, punten 34 en 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De overwegingen in het vorige punt gelden evenwel enkel indien de nationale wetgever geen maatregelen heeft genomen om de gelijke behandeling te herstellen (zie in die zin HvJ EU 8 mei 2019, *Leitner*, C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375, punt 77 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Wat daarentegen de periode betreft die volgt op de vaststelling door de bevoegde wetgever van maatregelen om de gelijke behandeling te herstellen, heeft het Hof geoordeeld dat artikel 119 EG-Verdrag (thans art. 157 VWEU) er niet aan in de weg staat dat de voordelen van de voorheen bevoordeelde groep worden verlaagd tot op het niveau van de voordelen van de voorheen benadeelde groep (zie in die zin *Safeway*, punt 18 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De lessen van dat arrest behoren – anders dan de Europese Commissie in haar schriftelijke opmerkingen stelt – ook te gelden in de context van Richtlijn 2000/78/EG in een situatie als die van het hoofdgeding, aangezien deze in de periode vóór de inwerkingtreding van het PG 2018 werd gekenmerkt door het bestaan van een bruikbaar referentiekader, te weten de derde groep (zie naar analogie *Cresco Investigation*, punt 81 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat de nationale wetgever, bezien vanuit het oogpunt van het Unierecht, vanaf het tijdstip waarop de wettelijke regeling in overeenstemming is gebracht met dat recht – in casu door de vaststelling van het PG 2018 – de ouderdomspensioenregeling voor ambtenaren die behoren tot de voorheen bevoordeelde groep, kon gelijkstellen met de regeling voor ambtenaren die behoren tot de voorheen benadeelde groep. Immers, hoewel de lidstaten krachtens artikel 16 van Richtlijn 2000/78/EG alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen moeten afschaffen die indruisen tegen het gelijkheidsbeginsel, wordt hun bij dit artikel niet de verplichting opgelegd om concrete maatregelen vast te stellen in geval van schending van het discriminatieverbod, maar integendeel de vrijheid gelaten om van de verschillende oplossingen waarmee de doelstelling van die bepaling kan worden verwezenlijkt, de oplossing te kiezen die hun daartoe – naargelang van de verschillende situaties die zich kunnen voordoen – het geschiktst lijkt (*Leitner*, punt 78 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Uit de rechtspraak van het Hof volgt evenwel dat het rechtszekerheidsbeginsel zich er in het algemeen tegen verzet dat terugwerkende kracht wordt verleend aan een handeling die het

Unierecht ten uitvoer brengt. In dit verband zij eraan herinnerd dat het rechtszekerheidsbeginsel, dat deel uitmaakt van de algemene beginselen van het Unierecht, met name vereist dat de gevolgen van rechtsregels duidelijk, nauwkeurig en voorzienbaar zijn (HvJ EU 13 februari 2019, *Human Operator*, C-434/17, ECLI:EU:C:2019:112, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Derhalve kan slechts bij wijze van uitzondering terugwerkende kracht worden verleend aan een handeling die het Unierecht ten uitvoer brengt, wanneer dit voor een dwingende reden van algemeen belang noodzakelijk is en het gewettigde vertrouwen van de betrokkenen naar behoren wordt geëerbiedigd (zie in die zin *Safeway*, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wat een dwingende reden van algemeen belang betreft, zij opgemerkt dat een risico op ernstige aantasting van het financiële evenwicht van de pensioenregeling in kwestie een dergelijke dwingende reden kan vormen (zie in die zin *Safeway*, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt evenwel niet dat een dergelijke reden is aangevoerd om de terugwerkende kracht van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling te rechtvaardigen.

Gelet op een en ander dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a), en artikel 6, lid 1, van Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich bij ontstentenis van een dwingende reden van algemeen belang verzetten tegen een nationale regeling die, om een einde te maken aan discriminatie op grond van leeftijd, voorziet in het met terugwerkende kracht gelijkstellen van de ouderdomspensioenregeling voor een groep ambtenaren die voorheen werd bevoordeeld door de nationale wettelijke regeling inzake rechten op ouderdomspensioen, met de pensioenregeling voor de groep ambtenaren die voorheen werd benadeeld door diezelfde wettelijke regeling.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 27-04-2023

**ECLI:** ECLI:EU:C:2023:349

**Zaaknummer:** C-681/21

**Rechtshoofden:** M.L. Arastey Sahún, N. Wahl en J. Passer

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG en WGBL

RECHTSPRAAK

## **Overgangsregeling Oostenrijks pensioenstelsel: gerechtvaardigd indirect leeftijdsonderscheid**

***Geschil over de vraag of een overgangsregeling in het Oostenrijkse pensioenstelsel leidt tot verboden leeftijdsonderscheid. De overgangsregeling beoogde de pensioenregeling voor ambtenaren geleidelijk af te stemmen op de algemene pensioenregeling. Het bedrag aan ouderdomspensioen van een categorie ambtenaren werd voor het eerst aangepast twee kalenderjaren nadat het recht op pensioen ontstond. Die aanpassing voor een andere categorie ambtenaren vond plaats vanaf het eerste kalenderjaar nadat het recht ontstond. Het HvJ EU oordeelt dat dit indirecte leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is. Waarborgen van duurzame financiering van pensioenuitkering en verkleining van overheidsgefinancierde pensioenen zijn legitieme doelstellingen. Nadelen worden gecompenseerd om de verschillen in pensioenniveaus te verkleinen. Het HVJ EU acht de maatregelen geschikt en noodzakelijk. Er is een objectieve rechtvaardiging voor het leeftijdsonderscheid.***

BF, die geboren is in 1958, heeft op 1 juli 2020 de leeftijd bereikt die recht geeft op het Oostenrijkse ambtenarenpensioen. Bij besluit van 2 december 2020 heeft de BVAEB de hoogte van het ouderdomspensioen van BF vastgesteld op een maandelijks bedrag van € 4.455,43 bruto. Dat bedrag is vastgelegd op basis van een zogenoemde ‘parallele’ berekening die overeenkomstig paragraaf 99 PG 2015 wordt gemaakt, waarbij een deel van het ouderdomspensioen – gewogen naar de verdeling van de tijdvakken van dienstverband die vóór dan wel vanaf 2005 zijn vervuld – krachtens het PG 1965 wordt uitbetaald en het andere deel krachtens het APG (hierna: ‘parallele berekening’).

Bij brief van 26 februari 2021 heeft BF de BVAEB verzocht het maandelijks brutobedrag van

zijn ouderdomspensioen opnieuw te berekenen vanaf 1 januari 2021, omdat hij zich benadeeld achtte ten opzichte van voormalige federale ambtenaren die een pensioen ontvangen dat louter op basis van het APG is vastgesteld en waarvan het bedrag onmiddellijk vanaf het eerste nieuwe jaar van ontvangst is aangepast, terwijl het op basis van de parallelle berekening vastgestelde pensioen van BF pas zou worden aangepast per 1 januari van het tweede jaar na het ontstaan van het recht op ouderdomspensioen, in casu op 1 januari 2022.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Budgettaire overwegingen kunnen weliswaar geen rechtvaardiging vormen voor discriminatie op grond van leeftijd, maar doelstellingen die erin bestaan de duurzame financiering van de pensioenuitkeringen te waarborgen en het verschil tussen de niveaus van de door de overheid gefinancierde pensioenen te verkleinen, kunnen worden beschouwd als legitieme doelstellingen van sociaal beleid die niets van doen hebben met enige discriminatie op grond van leeftijd (zie naar analogie HvJ EU 5 mei 2022, C-405/20, ECLI: EU:C:2022:347 (*BVAEB*), punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling legitieme doelstellingen van sociaal beleid kunnen worden nagestreefd die niets van doen hebben met enige discriminatie op grond van leeftijd.

Wat de vraag betreft of deze regeling voldoet aan de vereisten die in punt 54 van het onderhavige arrest in herinnering zijn gebracht, met name het vereiste dat zij geschikt en noodzakelijk is, blijkt uit de informatie waarover het Hof beschikt dat paragraaf 41 lid 2 PG 2022 de nadelen compenseert die federale ambtenaren die na 1 januari 2022 met pensioen zijn gegaan ondervinden door de hervormingen van de pensioenregeling en de lagere pensioenniveaus ten opzichte van federale ambtenaren die eerder met pensioen zijn gegaan, en aldus de verschillen tussen deze pensioenniveaus verkleint.

Bijgevolg dient te worden geconcludeerd dat de in paragraaf 41 lid 2 PG 2022 beoogde gelijkstelling van de regelingen voor de aanpassing van ouderdomspensioenen een legitieme doelstelling van werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid kan vormen die gedurende een overgangperiode kan dienen als rechtvaardiging, in de zin van artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG, voor het verschil in behandeling op grond van leeftijd, wat de jaarlijkse aanpassing van het bedrag van het ouderdomspensioen betreft, tussen federale ambtenaren die voor dan wel na 1 januari 2022 met pensioen zijn gegaan.

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 1 en lid 2 onder a en b, en artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling die, teneinde de pensioenregeling voor ambtenaren geleidelijk op de algemene pensioenregeling af te stemmen, bepaalt dat het

bedrag van het ouderdomspensioen van een categorie ambtenaren voor het eerst wordt aangepast met ingang van het tweede kalenderjaar na het ontstaan van het recht op pensioen, terwijl die aanpassing voor een andere categorie ambtenaren plaatsvindt vanaf het eerste kalenderjaar na het ontstaan van dat recht.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 20-04-2023

**ECLI:** ECLI:EU:C:2023:309

**Zaaknummer:** C-52/22

**Rechters:** M.L. Arastey Sahún, N. Wahl en J. Passer

**Wetsartikelen:** Richtlijn 2000/78/EG