

## Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 11, 2024

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2024:989](#) 28-11-2024

Statistische rapportagevereisten gelden voor beroepspensioenvereniging die als pensioenfonds kwalificeren

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2876](#) 15-10-2024

Werkgever die commercieel werk binnenhaalt voor bouw valt onder werkingsfeer bouwfondsen

#### Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:4550](#) 19-11-2024

Pensioenfonds moet met terugwerkende kracht pensioen uitkeren aan pensioengerechtigde

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11242](#) 13-11-2024

Accountant aansprakelijk voor onjuiste berekening fiscale gevolgen ontbinding pensioen-bv

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:6791](#) 07-11-2024

Werkgever veroordeeld tot betaling ontslagvergoedingen, achterstallig loon, afdracht sociale premies en pensioenpremies

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7596](#) 06-11-2024

Werkgever moet loon doorbetalen en werknemer aanmelden bij pensioenfonds

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:17922](#) 05-11-2024

Pensioenfonds heeft bij faillissement werkgever geen vorderingsrecht namens werknemer op premieovername jegens UWV

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:7664](#) 05-11-2024

Ontslag ambulancechauffeur: ontslagvergoedingen toegewezen omdat re-integratieproblemen mede veroorzaakt zijn door werkgever

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5954](#) 30-10-2024

Gepensioneerde heeft geen recht op herstel van indexatieperspectief of

schadeloosstelling

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11210](#) 25-10-2024

Ontslag ernstig verwijtbaar: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:7320](#) 23-10-2024

Werkgever moet loon betalen en pensioenpremie afdragen; werknemer moet schade bedrijfsauto vergoeden

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:5938](#) 23-10-2024

Werkgever die taalonderwijs NT1 en NT2 biedt valt onder werkingssfeer Zorg en Welzijn

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:4342](#) 23-10-2024

Ontslag werknemer ernstig verwijtbaar: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:11262](#) 18-10-2024

Indexatievordering pensioengerechtigde afgewezen

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:19847](#) 02-10-2024

Indexatievorderingen havenmedewerkers Optas jegens Aegon afgewezen

### **Uitspraken zonder ECLI**

[Geschilleninstantie pensioenfondsen](#) 29-11-2024

ABP heeft pensioen betrokkene niet onjuist vastgesteld

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Geschilleninstantie pensioenfondsen](#) 18-11-2024

GIP raadpleegt deskundige voor beoordeling beroepsziekte en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Geschillencommissie Financiële Dienstverlening](#) 06-11-2024

Pensioenuitvoerder schadelplichtig voor onduidelijke vraagstelling offerte pensioenaanvraag

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Geschillencommissie Financiële Dienstverlening](#) 24-10-2024

Consument heeft geen recht op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

RECHTSPRAAK

## **ABP heeft pensioen betrokkene niet onjuist vastgesteld**

***Verzoeker heeft zijn hele werkzame leven pensioen opgebouwd bij ABP. In 2023 gaat hij met pensioen. Volgens verzoeker berekent ABP zijn pensioen niet goed en moet zijn pensioen hoger worden vastgesteld. Hij vindt dat er een te hoge franchise is gebruikt en dat niet alle jaren waarin hij pensioen heeft opgebouwd zijn meegenomen. Ook vindt hij dat er ten onrechte een korting is doorgevoerd bij zijn pensionering omdat de pensioenleeftijd niet correct wordt toegepast. ABP is het daar niet mee eens en voert aan dat het pensioen correct is berekend, volgens het pensioenreglement. De commissie stelt ABP in het gelijk.***

Verzoeker wil dat ABP zijn pensioen correct vaststelt door onterechte kortingen achterwege te laten, de juiste franchise toe te passen en geen opbouwjaren buiten beschouwing te laten en vraagt GIP om te beslissen dat ABP daartoe verplicht is. Voor dit geschil is met name van belang het pensioenreglement van ABP zoals dat luidde op 1 januari 1996, 1 januari 2004 en 14 november 2023. Bij het lezen en uitleggen van een pensioenreglement moet worden uitgegaan van de letterlijke tekst van de artikelen, mede in hun onderlinge samenhang gezien. Daarbij kan rekening worden gehouden met de gevolgen van verschillende interpretaties. Het pensioenreglement heeft geen bijbehorende toelichting, zodat de bedoeling van de opstellers niet in de uitleg kan worden betrokken.

In hoofdstuk 5.1 van het pensioenreglement dat gold op de pensioendatum van verzoeker (14 november 2023) is beschreven hoe het pensioen wordt vastgesteld wanneer dit ingaat op de AOW-leeftijd, waarbij wordt verwezen naar het Tabellenboek dat bij het pensioenreglement hoort. In hoofdstuk 1 van het Tabellenboek staan factoren voor het eerder of later laten ingaan van opgebouwd pensioen bij verschillende pensioenrekenleeftijden voor leeftijden in hele jaren. Daarbij is opgemerkt 'Bij pensioneren op tussenliggende leeftijden bepalen wij uw factor naar verhouding'. In overgangsbepaling A2 van het pensioenreglement is bepaald dat aanspraken die zijn opgebouwd tot 1 januari 2014 een pensioenrekenleeftijd hebben van 65

jaar en aanspraken die zijn opgebouwd vanaf 1 januari 2014 tot 1 januari 2018 een pensioenrekenleeftijd van 67 jaar. De pensioenrekenleeftijd vanaf 1 januari 2018 is in het pensioenreglement gedefinieerd als 68 jaar. Verzoeker heeft pensioenen opgebouwd met drie verschillende pensioenrekenleeftijden.

De berekening die is opgenomen in de brief van ABP van 26 september 2023 – waarbij alle pensioenen worden herrekend naar pensioenrekenleeftijd 68 en vervolgens vervroegd met factor 0,9297 – geeft volgens de commissie actuariael dezelfde uitkomsten als toepassing van de factoren in het Tabellenboek.

De commissie ziet geen tegenstrijdigheid tussen het pensioenreglement, de manier waarop dit is toegepast en de informatievoorziening van ABP hierover. De commissie kan zich wel voorstellen dat het voor verzoeker niet onmiddellijk duidelijk was waar hij recht op heeft, gelet op de periode van ruim 51 jaar waarin zijn pensioenopbouw plaatsvond – met wijzigingen in wetgeving en pensioenreglementen.

De commissie is het met ABP eens dat er geen sprake is van een korting van € 3.512,50 als gevolg van vervroeging. Dit bedrag heeft betrekking op het voorwaardelijk pensioen dat juist bij de opgebouwde aanspraken is opgeteld.

#### *Het voorwaardelijk pensioen*

Het voorwaardelijk pensioen volgt uit Overgangsbepaling A3 van het pensioenreglement dat gold op de pensioendatum van verzoeker. Het voorwaardelijk pensioen vervangt onder voorwaarden de afgeschafte FPU-regeling (Flexibel Pensioen en Uittreden). Voor zover er nog geen financiering en opbouw van de aanspraken heeft plaatsgevonden, is een toezegging van voorwaardelijk pensioen nog geen pensioen in de zin van de Pensioenwet (en diens voorganger). De hoogte van het voorwaardelijk pensioen is op 31 december 2005 bepaald.

Tot 2 mei 2015 ging ABP voor het voorwaardelijk pensioen uit van pensioenrekenleeftijd 65. Van 2 mei 2015 tot 1 januari 2018 van 67 jaar. En vanaf 1 januari 2018 van 68 jaar. Een en ander conform het pensioenreglement. Bij de aanpassingen van de pensioenrekenleeftijd is de hoogte van het voorwaardelijk pensioen niet aangepast. Dit betreft een versoering van de toezegging. Deze versoering is een besluit van de sociale partners. Dat besluit past bij het karakter van het voorwaardelijk pensioen.

Nadat het voorwaardelijk pensioen op 30 december 2022 is gefinancierd en daarmee onvoorwaardelijk is geworden, volgt het de rekenregels uit hoofdstuk 5.1 van het pensioenreglement. De commissie deelt het standpunt van ABP dat deze rekenregels correct zijn toegepast op dit deel van het pensioen van verzoeker.

### *Franchise over eindloonperiode*

Dat bij een ander pensioenfonds een andere (lagere) franchise wordt toegepast, wil niet zeggen dat ABP een verkeerde (te hoge) franchise gebruikt. De franchise is onderdeel van het geheel van de pensioenregeling, en hangt samen met zaken als de pensioenrekenleeftijd, het opbouwpercentage, de hoogte en financieringsvorm van het nabestaandenpensioen en de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid. Dat leidt tot verschillende franchises bij afzonderlijke pensioenfondsen. Voor de door verzoeker gewenste 'geleidelijke opbouw' van de franchise mist de commissie elke onderbouwing.

In artikel 18e.1 lid 2 van het pensioenreglement dat gold op 1 januari 2004 is bepaald: 'In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden de tot en met 31 december 2003 opgebouwde aanspraken, vastgesteld op basis van het peildatuminkomen op 1 januari 2004 en een franchise van € 15.450.' De toepassing door ABP van deze franchise bij de vaststelling van de eindloonaanspraken is dus correct. In artikel 6.2 van het pensioenreglement 2004 is de franchise genoemd voor de opbouw van (middelloon)aanspraken vanaf 1 januari 2004. Deze wijkt af van de genoemde franchise voor de eindloonafrekening. Dat ABP voor deze eindloonafrekening een hogere franchise gebruikt dan voor de toekomstige middelloonopbouw is niet onlogisch. Bij een eindloonregeling werken salarisverhogingen ook door in de pensioenopbouw over het verleden. Dit geldt niet in een middelloonregeling. Om in beide regelingen een vergelijkbaar pensioen te kunnen opbouwen is het gebruikelijk dat in een middelloonregeling een lagere franchise wordt toegepast.

De commissie is het eens met ABP dat de toegepaste franchise in het geval van verzoeker conform het geldende pensioenreglement is bepaald.

### *Toepassen pensioenjaren*

Tot en met 31 december 1995 bouwde verzoeker aanspraken op onder de Abp-wet. Op 1 januari 1996 zijn deze aanspraken omgerekend naar aanspraken onder het ABP-pensioenreglement dat per die datum van kracht werd. In het kader van deze omrekening zijn de dienstjaren omgevormd naar pensioengeldige tijd en franchisejaren. De toe te passen berekening is opgenomen in bijlage f bij artikel 18.2 van het pensioenreglement zoals dat luidde op 1 januari 1996.

De commissie is het eens met ABP dat de dienstjaren van verzoeker conform deze bepalingen zijn omgezet naar pensioengeldige tijd en dat hierbij het pensioen van verzoeker gelijk is gebleven. Verzoeker is aldus niet benadeeld door de omrekening. Uit de overlegde berekeningen blijkt dat de pensioengeldige jaren vanaf 1 januari 1996 ook zijn meegenomen. In het pensioen van verzoeker zijn alle jaren meegenomen volgens de bepalingen in het ABP-

pensioenreglement.

---

**Instantie:** Geschilleninstantie pensioenfondsen

**Datum uitspraak:** 29-11-2024

**Zaaknummer:** GIP 2024-0276

RECHTSPRAAK

## **GIP raadpleegt deskundige voor beoordeling beroepsziekte en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid**

***Verzoeker wil dat ABP hem verhoogde premievrije pensioenopbouw toekent met ingang van 3 oktober 2016 wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte. Hij vraagt GIP te beslissen dat ABP daartoe verplicht is. Vanaf 2012 heeft verzoeker last van de oogandoening ‘serosa’: een sterk stressgerelateerde ziekte. Daarom wisselt hij in 2013 van werkgever. De serosa verdwijnt niet. Hij gaat daarom na overleg met behandelend oogartsen minder werken. Omdat dit niet het gewenste effect heeft, besluit verzoeker in 2016 te stoppen met werken. Hij vraagt een IVA-uitkering aan. Die wordt toegekend. Bij ABP dient hij in 2022 een verzoek in tot verhoging van zijn premievrije pensioenopbouw op grond van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte. ABP wijst dit verzoek af. De geschillencommissie definieert een beroepsziekte als een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden, en raadpleegt een deskundige om te onderzoeken in hoeverre de ziekte van verzoeker zijn oorzaak vindt in arbeid.***

Verzoeker wil dat ABP hem verhoogde premievrije pensioenopbouw toekent met ingang van 3 oktober 2016 wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte, en vraagt GIP om te beslissen dat ABP daartoe verplicht is. Voor dit geschil is het pensioenreglement van ABP bepalend zoals dat luidde in 2016, het jaar waarin verzoeker volledig arbeidsongeschikt werd, stopte met werken en een IVA-uitkering ging ontvangen. Dat pensioenreglement bevat geen definitie of uitleg van het begrip beroepsziekte. Partijen zijn het erover eens dat verzoeker recht heeft op het meetellen van 100% van de pensioengeldige tijd voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen als zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een

beroepsziekte. Partijen verschillen erover van mening of verzoeker lijdt aan een beroepsziekte. Verzoeker stelt dat dit zo is onder verwijzing naar brieven van zijn behandelend artsen. ABP betwist dit onder verwijzing naar opinies van door haar ingeschakelde medisch adviseurs.

De definitie van beroepsziekte in artikel 1.11 van de Arbeidsomstandighedenregeling luidt: 'een ziekte of aandoening als gevolg van een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden'. De woorden 'arbeidsongeschiktheid (die) het gevolg is van' resp. 'ziekte of aandoening als gevolg van' in het pensioenreglement resp. de Arbeidsomstandighedenregeling duiden erop dat in beide regelingen hetzelfde is bedoeld. De geschillencommissie gebruikt op de hiervoor genoemde gronden de definitie uit de Arbeidsomstandighedenregeling. De definitie is hanteerbaar en biedt voldoende ruimte om van geval tot geval op grond van de specifieke omstandigheden te beoordelen in hoeverre van een beroepsziekte sprake is.

Door te spreken van 'een belasting die in overwegende mate in arbeid of arbeidsomstandigheden heeft plaatsgevonden' wordt tot uitdrukking gebracht dat in ieder afzonderlijk geval een professioneel oordeel moet worden gegeven op basis van de specifieke situatie. Een andere uitleg van of toelichting op dit deel van de definitie is niet gegeven bij de introductie ervan. De geschillencommissie stelt door uitleg vast hoe de term 'in overwegende mate' moet worden opgevat. Daarbij moet worden uitgegaan van de letterlijke tekst van de bepaling. Het Van Dale Groot Woordenboek der Nederlandse Taal definieert 'overwegend' als: 'doorslaggevend, zo belangrijk enz. dat al het overige ervoor onder moet doen'. Toegepast op de definitie van beroepsziekte gaat het er dan om of ziekte het gevolg is van een belasting die voor het belangrijkste deel in arbeid heeft plaatsgevonden. In het algemeen betekent dit: de ziekte is voor meer dan 50% het gevolg van een belasting in arbeid, ofwel er zijn geen andere mogelijke oorzaken die samen voor meer dan 50% hebben bijgedragen aan de ziekte.

De geschillencommissie heeft onvoldoende zekerheid over het causaal verband tussen de ziekte van verzoeker en zijn werk om te kunnen oordelen dat sprake is van een beroepsziekte. De geschillencommissie heeft niet zelf de expertise om dat verband vast te stellen. Deze expertise ligt vanuit het medisch specialisme bedrijfsgeneeskunde in eerste instantie bij een bedrijfsarts.

Op grond van artikel 26 van het procesreglement kan de geschillencommissie besluiten een deskundige te raadplegen. GIP draagt hiervan de kosten. De geschillencommissie heeft het voornemen een bedrijfsarts in te schakelen en wel [bedrijfsarts] (BIG-nummer [...]).

De deskundige zal – tenzij de hierna te noemen reactie van partijen tot andere vragen leidt –

worden gevraagd in een rapport antwoord te geven op de volgende vraag: Bestaat naar uw deskundig oordeel een oorzakelijk verband tussen de serosa waaraan verzoeker (destijds werknemer) lijdt, en de belasting in door hem verrichte arbeid en omstandigheden waarin die arbeid werd verricht in het tijdvak 2012-2016? Zo ja, kunt u dit verband uitdrukken in een procentueel aandeel van de arbeid of arbeidsomstandigheden in het ontstaan, voortduren en/of verergeren van de ziekte? Wat kunt u zeggen over het aandeel van andere oorzaken van de ziekte?

---

**Instantie:** Geschilleninstantie pensioenfondsen

**Datum uitspraak:** 18-11-2024

**Zaaknummer:** GIP 2024-0322

RECHTSPRAAK

## **Pensioenuitvoerder schadeplichtig voor onduidelijke vraagstelling offerte pensioenaanvraag**

***De pensioenuitvoerder is door de onduidelijke vraagstelling bij de aanvraag van de offerte toerekenbaar tekortgeschoten, aangezien de informatie die een pensioenuitvoerder verstrekt correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn en bevordert dat de deelnemer inzicht heeft in zijn keuzes voor het pensioen. Dat de consument de vraag anders heeft begrepen dan door de pensioenuitvoerder bedoeld komt hiermee voor risico van de pensioenuitvoerder. Uitgaande van de hoogte van de maandelijkse uitkering per 1 september 2023 schat de commissie de schade op € 1.500. De commissie ziet geen aanleiding voor schadeverdeling wegens eigen schuld van de consument. De vordering wordt gedeeltelijk toegewezen.***

De consument heeft in het verleden via zijn voormalige werkgever in een premieregeling bij AEGON Cappital PPI een pensioenkapitaal opgebouwd. Op 13 januari 2023 heeft de consument via het aanvraagformulier pensioneren aan AEGON Cappital PPI kenbaar gemaakt op 1 juli 2023 met pensioen te willen. Hierbij heeft hij AEGON Cappital PPI verzocht contact op te nemen met de pensioenuitvoerder voor het opstellen van een offerte en geeft hij toestemming zijn pensioenkapitaal op 1 juli 2023 contant te maken. Op 20 juni 2023 heeft de consument een offerte-aanvraag met vragenlijst van de pensioenuitvoerder ingediend. In de vragenlijst wordt onder meer gevraagd naar bedragen aan 'Pensioenkapitaal dat u ergens anders heeft opgebouwd'. Hierbij heeft de consument het Algemeen Pensioenfonds van Curaçao (APC) en een pensioenkapitaal van € 100.000 ingevuld. De vraagstelling met daarin fictieve antwoorden is als bijlage bij deze uitspraak gevoegd. Op 20 juni 2023 heeft de pensioenuitvoerder de consument een offerte gezonden op basis van een pensioenkapitaal van € 285.236 en pensioeningangsdatum 1 juli 2023. Voornoemde pensioenkapitaal is de som van het bij AEGON Cappital PPI opgebouwde kapitaal en de € 100.000 van het bij APC opgebouwde pensioenkapitaal. Hierop heeft de consument telefonisch contact met de

pensioenuitvoerder gezocht en kenbaar gemaakt dat het bij het APC opgebouwde pensioenkapitaal van € 100.000 geen onderdeel van de offerte had moeten uitmaken. Vervolgens heeft de pensioenuitvoerder op 11 juli 2023 een nieuwe offerte aan de consument gezonden op basis van uitsluitend het bij AEGON Cappital PPI opgebouwde pensioenkapitaal. In de offerte is voor 2023 een uitkering van € 1.122,85 per maand genoemd. De consument heeft deze nieuwe offerte geaccepteerd zodat hij per 1 september 2023 een pensioenuitkering van de pensioenuitvoerder ontvangt. Over het verschuiven van de pensioeningangsdatum van 1 juli 2023 naar 1 september 2023 is tussen partijen een geschil gerezen. Dit geschil heeft de consument door indiening van een klacht over de pensioenuitvoerder aan Kifid voorgelegd.

De consument stelt zich op het standpunt dat als gevolg van een fout van de pensioenuitvoerder zijn pensioenuitkering pas per 1 september 2023 is ingegaan in plaats van 1 juli 2023 zoals oorspronkelijk beoogd. De commissie ziet zich gesteld voor de vraag of de pensioenuitvoerder voldoende zorg heeft betracht in de communicatie met de consument tijdens het offertetraject. Voor zover sprake is van een zorgplichtschending zal de commissie daarnaast beoordelen of de consument als gevolg hiervan recht heeft op schadevergoeding.

De commissie stelt vast dat de pensioenuitvoerder onvoldoende zorg heeft betracht bij het opvragen van informatie bij de consument om een correcte offerte te kunnen uitbrengen. Uit de wijze van vraagstelling over 'pensioen dat elders is opgebouwd' blijkt niet dat de consument hiermee verzoekt de bij een andere pensioenuitvoerder opgebouwde waarde over te willen dragen. Ook maakt de wijze van uitvraag van gegevens onvoldoende duidelijk voor welk bedrag een pensioenofferte wordt aangevraagd. Hierdoor heeft de pensioenuitvoerder de consument op het verkeerde been gezet. Hij begreep de vraag namelijk zo dat de pensioenuitvoerder op de hoogte gesteld wilde worden van het bij APC opgebouwde pensioen bij wijze van achtergrondinformatie. Zoals de consument aanvoert, was dit geenszins zijn bedoeling en was het ook niet mogelijk zijn pensioen bij APC over te dragen. De pensioenuitvoerder is door de onduidelijke vraagstelling toerekenbaar tekortgeschoten, aangezien de informatie die een pensioenuitvoerder verstrekt correct, duidelijk en evenwichtig moet zijn en bevordert dat de deelnemer inzicht heeft in zijn keuzes voor het pensioen (artikel 48 Pensioenwet). Dat de consument de vraag anders heeft begrepen dan door de pensioenuitvoerder bedoeld komt hiermee voor risico van de pensioenuitvoerder. Dat de consument in het offertetraject niet is bijgestaan door een adviseur maakt dit niet anders.

Tussen partijen staat niet ter discussie dat als gevolg van de fout in de eerste offerte de pensioeningangsdatum twee maanden later is komen te liggen, namelijk 1 september 2023 in plaats van 1 juli 2023. Ter zitting heeft de commissie reeds kenbaar gemaakt dat uit de door de consument ingebrachte berekening niet geconcludeerd kan worden dat indien langer met het pensioenkapitaal was doorbelegd het beleggingsresultaat € 9.000 hoger had gelegen. Wel

heeft de consument inkomsten misgelopen doordat zijn pensioenuitkering twee maanden later is ingegaan. Uitgaande van de hoogte van de maandelijkse uitkering per 1 september 2023 schat de commissie de schade op grond van artikel 6:97 van het Burgerlijk Wetboek op € 1.500. De commissie ziet geen aanleiding voor schadeverdeling wegens eigen schuld van de consument. De pensioenuitvoerder moet het bedrag van € 1.500 dan ook bij wijze van schadevergoeding aan de consument voldoen.

---

**Instantie:** Geschillencommissie Financiële Dienstverlening

**Datum uitspraak:** 06-11-2024

**Zaaknummer:** KIFID 2024-0970

RECHTSPRAAK

## **Consument heeft geen recht op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid**

***De consument meent dat hij in verband met zijn WIA-uitkering in aanmerking komt voor vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenuitvoerder heeft de claim afgewezen omdat deze risicodekking geen onderdeel uitmaakt van de collectieve pensioenregeling. De commissie heeft op basis van de beschikbare informatie en documentatie geen reden om aan te nemen dat de pensioenuitvoerder op onjuiste gronden de claim van de consument heeft afgewezen.***

De consument heeft in verband met de toekenning door het UWV van een WIA-uitkering bij de pensioenuitvoerder een aanvraag ingediend om per 4 september 2023 in aanmerking te komen voor vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenuitvoerder heeft de claim afgewezen omdat deze risicodekking geen onderdeel uitmaakt van de collectieve pensioenregeling waar de consument aan heeft deelgenomen.

De consument stelt dat in de collectieve pensioenregeling van zijn werkgever het risico van arbeidsongeschiktheid is meeverzekerd. In de wet zijn er regels voor wie in dat verband wat moet bewijzen (artikel 150 Wetboek van Rechtsvordering). Het uitgangspunt is dat de consument, als eisende partij, moet bewijzen dat hij de gevorderde schade heeft geleden indien de wederpartij deze schade gemotiveerd heeft betwist. De consument heeft geen documenten overgelegd waaruit blijkt dat hij aanspraak kan maken op vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid, terwijl de pensioenuitvoerder de commissie inzage heeft verleend in het pensioenreglement, laag 1 en 2 van de 'Pensioen123', verschillende Uniforme Pensioenoverzichten en het in 2008 opgestelde aanvraagformulier voor de pensioenregeling zoals toegezegd door de werkgever. De commissie stelt vast dat uit al deze documentatie blijkt dat de werkgever expliciet de keuze heeft gemaakt om het arbeidsongeschiktheidsrisico niet mee te verzekeren en dat de consument hierover door de pensioenuitvoerder op adequate wijze is geïnformeerd.

Voor zover de consument van mening is dat hem deze risicodekking wel is toegezegd, dan zal hij zijn werkgever moeten aanspreken. Een klacht tegen de werkgever valt echter buiten de bevoegdheid van Kifid. De slotsom is dat de commissie op basis van de beschikbare informatie en documentatie geen reden heeft om aan te nemen dat de pensioenuitvoerder op onjuiste gronden de claim van de consument heeft afgewezen of op andere gronden tekort is geschoten.

---

**Instantie:** Geschillencommissie Financiële Dienstverlening

**Datum uitspraak:** 24-10-2024

**Zaaknummer:** KIFID 2024-0924

RECHTSPRAAK

## **Ontslag werknemer ernstig verwijtbaar: billijke vergoeding inclusief pensioenschade**

***Geschil tussen werknemer en werkgever over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst omdat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen. Werkgeefster had hoor en wederhoor moeten toepassen en werkneemster een verbeterkans of herplaatsing moeten bieden in plaats van de arbeidsrelatie direct te beëindigen. Tevens heeft werkgeefster verzuimd een volledig beeld te geven van de zaak, hetgeen in strijd is met de waarheidsplicht van artikel 21 Rv. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, inclusief pensioenschade.***

Werkgeefster maakt sinds 2019 voor de (flexibele) arbeidskrachten gebruik van payrollorganisatie A en uitzendorganisatie B. Sinds 1 juli 2021 is werkneemster werkzaam bij werkgeefster in de functie van HR-manager. Op 10 november is werkneemster, samen met haar partner, de VOF C gestart. VOF C werft voor uitzendorganisatie B uitzendkrachten. Daarvoor ontvangt VOF C een marge. Op 15 maart 2023 is tussen werkgeefster en werkneemster een overeenkomst gesloten met betrekking tot bonusuitbetalingen. In maart 2024 is een bonus aan werkneemster uitbetaald. Op 13 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgeefster. Tijdens dit gesprek is werkneemster medegedeeld dat zij (zonder overleg en goedkeuring) een uitzonderlijk hoog aantal (104) overuren heeft geboekt, dat zij eigenhandig een bonusuitbetaling aan zichzelf heeft gedaan, dat zij niet transparant is geweest over haar (neven)werkzaamheden bij uitzendbureau B en dat er – in dat kader – sprake zou zijn van een belangenverstrengeling. Op 14 juni 2024 heeft (de gemachtigde van) werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat en waarom werkgeefster heeft gekozen voor een beëindiging van de arbeidsrelatie met daarin een schikkingsvoorstel. Naast de eerdergenoemde redenen werd werkneemster ook verweten dat

zij ten onrechte twee dagen per week thuis zou hebben gewerkt en ongeoorloofd KPI's heeft aangepast. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond. Werkneemster verzoekt, onder meer, ontbinding op grond van artikel 7:671c BW, een verklaring voor recht dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, een rectificatie (tekst), een transitievergoeding van € 17.300,60 en een billijke vergoeding.

Werkgeefster heeft onvoldoende gronden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-grond, g-grond of een combinatie van deze gronden. Ten eerste heeft werkneemster gemotiveerd en onderbouwd bestreden dat zij ongeoorloofd en zonder overleg overuren heeft gemaakt en aan zichzelf heeft laten uitbetalen. Hierbij heeft werkneemster – onder meer – verwezen naar een verklaring van haar voormalige leidinggevende, waaruit blijkt dat deze ermee bekend was en dat hij dit ook heeft gedeeld met het managementteam. Volgens de kantonrechter had werkgeefster, als zij dit wilde veranderen, hierover tijdig het gesprek moeten aangaan. Het verweer dat juist van werkneemster als HR-manager mocht worden verwacht dat zij haar nieuwe leidinggevenden – na overname van werkgeefster – op de hoogte had behoren te stellen van deze handelwijze, wordt verworpen. Het is immers onvoldoende gemotiveerd weersproken dat de statutair directeur van deze handelwijze al op de hoogte was. Daarbij komt dat dergelijke informatie onderdeel is van de overdrachtsprocedure. Daarnaast heeft werkneemster onderbouwd waar de gemaakte overuren uit (hebben) bestaan en is onvoldoende vast komen te staan dat werkneemster haar overuren aan zichzelf heeft laten uitbetalen. Ten tweede voldeed werkneemster aan de uitbetalingsvoorwaarden, hetgeen betekent dat zij terecht aanspraak heeft gemaakt op de bonusbetaling en dat deze op goede gronden aan haar is uitgekeerd. De kantonrechter begrijpt enerzijds strikt genomen dat werkgeefster verontwaardigd is dat werkneemster de aanspraak op de bonus niet eerst met werkgeefster heeft besproken, maar rekent werkgeefster anderzijds aan dat werkneemster vervolgens niet (voldoende) de kans heeft gekregen om een uitleg te geven. Tegen deze achtergrond is de kantonrechter met werkneemster van oordeel dat het niet naleven van deze formaliteit niet van voldoende gewicht is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ten derde heeft werkneemster het standpunt van werkgeefster, dat werkneemster werkgeefster schade heeft berokkend door (in 2024) te veel uitzendkrachten in te huren, ontkracht. Werkneemster was vanaf 2024 immers niet meer betrokken bij de planning van het personeel. Daarnaast heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter voldoende ontzenuwd dat (het managementteam van) werkgeefster geen wetenschap had van haar rol voor/bij uitzendorganisatie B. Eind 2021/begin 2022 heeft werkneemster met werkgeefster namelijk het risico op belangenverstremming besproken en dit is door haar akkoord bevonden. Tevens heeft werkneemster van haar rol/hoedanigheid bij uitzendorganisatie B, via VOF C, nooit een geheim gemaakt en heeft zij betwist dat zij (en haar partner) eigenaar of aandeelhouder zijn

van payrollorganisatie A of uitzendorganisatie B. Bovendien heeft werkgeefster geen bewijs geleverd voor de beschuldiging dat werknemster het algoritme voor de inzet van arbeidskrachten heeft aangepast. Ten vierde wordt het heimelijk opnemen van gesprekken niet gezien als grond voor ontslag, omdat de werknemster dit noodzakelijk achtte ter verdediging van haar standpunt. De opgenomen gesprekken hebben bovendien meer duidelijkheid gegeven over de feiten. Tot slot blijkt niet dat werknemster in strijd met de arbeidsovereenkomst te veel thuiswerkte.

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door zich niet te gedragen als een goed werkgever (artikel 7:611 BW). Het standpunt van werkgeefster dat haar vertrouwen in werknemster was geschaad vanwege vermeende te grote zelfstandigheid in haar werk, en het onvermogen of de onwil om dit aan te passen, is onvoldoende onderbouwd. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om hoor en wederhoor toe te passen, werknemster een kans op verbetering te bieden, of te voldoen aan de herplaatsingsverplichting, in plaats van direct te kiezen voor beëindiging van de arbeidsrelatie. Daarbij komt dat werkgeefster – naar het oordeel van de kantonrechter – heeft verzuimd in het verzoekschrift een volledig beeld te schetsen van de zaak, door relevante feiten en stukken niet of slechts selectief naar voren te brengen, hetgeen op gespannen voet staat met de waarheidsplicht ex artikel 21 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

Gelet op bovenstaande zal werknemster de gevorderde transitievergoeding worden toegekend. Ook heeft zij recht op een billijke vergoeding van € 62.886,84. Bij de begroting van de billijke vergoeding is, onder meer, meegenomen dat zij nog een jaar in dienst zou zijn gebleven bij werkgeefster, de goede kansen op de arbeidsmarkt en de onweersproken pensioenschade van €10.554,84. Daarnaast wordt de door werknemster gevorderde rectificatie(tekst) en de – voldoende gespecificeerde – proceskostenveroordeling toegewezen. Tot slot krijgt werknemster tot 6 november 2024 de gelegenheid om haar verzoek in te trekken.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:4342

**Zaaknummer:** 11213327 AR VERZ 24-43

**Rechters:** E.J. Oostdijk

**Advocaten:** D. Lacevic en J.M. Frons

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671c BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

## **Werkgever die taalonderwijs NT1 en NT2 biedt valt onder werkingssfeer Zorg en Welzijn**

***Geschil over de vraag of een werkgever die taalonderwijs aanbiedt (NT1 en NT 2) onder de werkingssfeer valt van het bedrijfstakpensioenfonds voor Zorg en Welzijn. De rechtbank legt het begrip ‘werkgever in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening’ uit in de zin van het Verplichtstellingsbesluit tot deelneming in PFZW. Zij concludeert dat de activiteiten van eiseres, die NT1- en NT2-taalonderwijs aanbiedt, onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen. De kantonrechter oordeelt dat Gilde een werkgever is in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening in de zin van het Verplichtstellingsbesluit. Gilde verleent namelijk maatschappelijke hulp of zorg zoals gedefinieerd in het Verplichtstellingsbesluit.***

Gilde Educatie Activiteiten B.V. (hierna: Gilde) verzorgt sinds 1 januari 2018 taalonderwijs aan laaggeletterde Nederlandstaligen (Nederlands als eerste taal, hierna ook genoemd: NT1) en aan inburgeraars, arbeidsmigranten en EU-onderdanen (Nederlands als tweede taal, hierna ook genoemd: NT2). Dit taalonderwijs werd voor die tijd gegeven door het ROC Gilde Opleidingen. Naar aanleiding van de privatisering van het taalonderwijs voor inburgeraars per 1 januari 2018 heeft het ROC echter besloten het NT1- en NT2-taalonderwijs bij Gilde onder te brengen. Gilde heeft op de arbeidsovereenkomsten met haar werknemers de cao middelbaar beroepsonderwijs (hierna: de cao mbo) van toepassing verklaard. Er geldt geen pensioenregeling. Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: PFZW) is een bedrijfstakpensioenfonds dat de verplicht gestelde pensioenregeling van de sector Zorg en Welzijn uitvoert. PFZW heeft Gilde bij brief van 7 juni 2022 laten weten dat zij vanaf 1 januari 2018 verplicht is aangesloten bij PFZW omdat de bedrijfsactiviteiten van Gilde onder de verplichtstelling vallen van werkgevers in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening. Gilde stelt zich op het standpunt dat zij niet onder de werkingssfeer van het

Verplichtstellingsbesluit valt en vordert een verklaring voor recht. Gilde is van oordeel dat zij geen welzijnsorganisatie in de zin van het Verplichtstellingsbesluit is, maar alleen een taalinstuut. PFWZ vordert in reconventie een verklaring voor recht dat Gilde vanaf 1 januari 20218 onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt.

De vorderingen van Gilde worden afgewezen, omdat de kantonrechter van oordeel is dat Gilde een werkgever is in het welzijnswerk en de maatschappelijke dienstverlening in de zin van het Verplichtstellingsbesluit. Gilde verleent namelijk maatschappelijke hulp of zorg zoals gedefinieerd in het Verplichtstellingsbesluit. Tussen partijen is niet in geschil dat Gilde werknemers in dienst heeft en daarmee een werkgever is. Op grond van het Verplichtstellingsbesluit geldt (a) dat er sprake moet zijn van een rechtspersoon, (b) deze de inkomsten geheel of ten dele direct of indirect moet ontvangen uit zorgverzekeringen of van de overheid en (c) deze voor meer dan 50% van de inkomsten maatschappelijke zorg of hulp verlenen, waaronder de vormen 'sociaal-cultureel werk' en 'welzijn minderheden, vluchtelingen en asielzoekers'. De kantonrechter is van oordeel dat aan de voorwaarden a tot en met c is voldaan. Gilde stelt dat zij niet kan worden gehouden tot verplichte aansluiting bij PFZW, omdat het Verplichtstellingsbesluit voor haarzelf maar ook voor PFZW onduidelijk is. De kantonrechter is van oordeel dat de werkingssfeerbepaling van het Verplichtstellingsbesluit wel duidelijk is, hetgeen ook uit de bewoordingen ervan volgt. Gilde heeft aangevoerd dat zij zich als een onderwijsinstelling ziet en niet als een welzijnsinstelling. De kantonrechter merkt hierover op dat dit in zoverre begrijpelijk is, omdat de NT1- en NT2-activiteiten voorheen door het ROC werden verzorgd. Dit kan echter geen gevolgen hebben voor de aansluitplicht van Gilde. Er kan geen rekening worden gehouden met de vraag in hoeverre de werkgever zich verbonden voelt met de sectoren waarop het Verplichtstellingsbesluit van toepassing is.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:5938

**Zaaknummer:** 10843055 \ UC EXPL 23-8511

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

**Advocaten:** E.V.C. Savelkoul en T. Huijg

**Wetsartikelen:** Welzijnswet 1994, 6:119 BW

RECHTSPRAAK

## **Ontslag ernstig verwijtbaar: billijke vergoeding inclusief pensioenschade**

***Werkgever vervangt werknemer zonder deugdelijk verbetertraject. Werkgeversverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op d-, g- en i-grond wordt afgewezen. Het tegenverzoek van werknemer wordt toegewezen, met toekenning billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen (inclusief pensioenschade), transitievergoeding en vergoeding voor juridische kosten.***

Verweerder, geboren in 1978, is op 1 mei 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) CS Netherlands. Aanvankelijk vervulde verweerder de functie van 'Finance Director Netherlands'. Per 1 april 2022 is zijn functie gewijzigd in die van 'Finance Director Netherlands and Belgium'. Het laatstelijk verdiend loon van verweerder bedraagt € 10.430,34 bruto per maand exclusief emolumenten, waaronder 8,33% vakantietoeslag. Op 27 maart 2024 heeft CS Netherlands aan verweerder meegedeeld dat zij het voornemen had de arbeidsovereenkomst te beëindigen. CS Netherlands heeft verweerder op non-actief gesteld en hem daarbij de toegang tot haar systeem ontzegd. De op non-actiefstelling heeft sindsdien voortgeduurd.

Op 8 april 2024 heeft CS Netherlands intern verkondigd dat afscheid genomen werd van verweerder en dat een ander per die datum zijn functie is gaan vervullen.

Ontbinding op de d-grond (de redelijke grond bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub d BW) is mogelijk bij 'ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer'. Ook dan geldt overigens nog, evenals bij de hierna te bespreken g- en i-grond, als aanvullende voorwaarde dat herplaatsing binnen een

redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Overwogen wordt dat nu verweerder de door CS Netherlands aan zijn adres gemaakte verwijten ten aanzien van zijn functioneren gemotiveerd heeft bestreden, niet vast staat dat zijn functioneren niet voldeed aan de daaraan door CS Netherlands in redelijkheid te stellen eisen. De door CS Netherlands ter zake overgelegde stukken zijn, in het licht van de door verweerder gedane betwisting bezien, in ieder geval volstrekt onvoldoende om die conclusie te kunnen dragen. Bovendien is niet gebleken dat CS Netherlands, hoewel dat hier van haar (als goed werkgever) mocht worden verlangd, verweerder behoorlijk in kennis heeft gesteld van de volgens haar bestaande verbeterpunten ten aanzien van zijn functioneren en die ook heeft vastgelegd, en dat zij hem vervolgens heeft ingevoerd in een deugdelijk verbetertraject om hem in staat te stellen, bijvoorbeeld met trainingen of scholing, binnen een redelijke termijn (weer) te voldoen aan de door CS Netherlands aan zijn functioneren in redelijkheid te stellen eisen. Dat leidt tot het oordeel dat haar verzoek niet op de d-grond kan worden toegewezen.

Voor toewijzing van een ontbindingsverzoek op de g-grond (de redelijke grond bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW) moet er sprake zijn van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die van dien aard is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij het dienstverband laat voortduren. Niet alleen moet dan dus kunnen worden vastgesteld dát sprake is van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie die aan een vruchtbare samenwerking in de weg staat, maar vervolgens ook dat de werkgever zich reëel, redelijk en concreet heeft ingespannen om die gestelde verstoring te herstellen en dat die inspanning geen resultaat heeft opgeleverd.

Deze grond kan de door CS Netherlands verzochte ontbinding evenmin dragen. Uit het hiervoor overwogene volgt immers dat zij het juist zelf is geweest die heeft nagelaten om verweerder duidelijk en concreet te wijzen op zijn gesteld achterblijvend functioneren en hem een behoorlijke kans te bieden daarin verbetering te brengen. Niet gezegd kan dan ook worden dat hier sprake is van een combinatie van omstandigheden genoemd in de d- en g-grond, die zodanig is dat van CS Netherlands in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Uit de gewisselde processtukken en wat ter zitting naar voren is gekomen, is de kantonrechter duidelijk geworden dat CS Netherlands eenzijdig besloten heeft afscheid te nemen van verweerder en dat ook feitelijk meteen al heeft gedaan door hem op non-actief te stellen, hem de toegang tot zijn werkplek en haar systeem te ontzeggen, binnen zeer korte tijd een ander op zijn positie aan te stellen en zowel die aanstelling als het afscheid van verweerder intern te verkondigen. Zij heeft er daarmee op gegokt dat partijen tot een regeling zouden komen, maar dat is niet gelukt. Hierdoor is er nu een situatie ontstaan waarin verweerder al meer dan een

half jaar 'thuis zit', waarbij CS Netherlands heeft gesteld hem niet te kunnen herplaatsen, wat in haar optiek door haar gebrek aan vertrouwen in zijn functioneren ook niet in de rede zou liggen. Bij deze stand van zaken dient de arbeidsrelatie, die hiermee immers inhoudsloos is geworden, billijkheidshalve dadelijk of op korte termijn te eindigen. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden, en wel met ingang van 1 december 2024. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van het ernstig verwijtbaar gedrag van CS Netherlands. Verweerder maakt dan ook met recht aanspraak op de transitievergoeding, terwijl toekenning van een billijke vergoeding hier ook op zijn plaats is.

Een en ander in ogeschouw nemend, waaronder de huidige (goede) arbeidsmarkt en het loon van verweerder, acht de kantonrechter het redelijk bij de begroting van de door hem te lijden inkomensschade uit te gaan van een periode van een jaar. Zijn inkomen over die periode laat zich begroten op  $(12 \times \text{€ } 10.430,34 \text{ (maandloon)} + 8,33\% \text{ (vakantietoeslag)} + 12 \times \text{€ } 634,50 \text{ (gemiddelde bonus per maand)}) = \text{€ } 143.204,25$  bruto. Daarop strekt in mindering zijn WW-recht voor dat jaar, namelijk twee maanden à 75% en tien maanden à 70% van het maximale WW-maandloon  $(21,75 \times \text{€ } 282,95)$ , dus  $\text{€ } 52.310,38$  bruto. De begrote inkomensschade bedraagt per saldo dan  $\text{€ } 90.893,87$  bruto.

Ook het gemis van de leaseauto met tankpas en pensioenopbouw vormen naar het oordeel van de kantonrechter schadeposten die bij de begroting van de billijke vergoeding moeten worden betrokken. CS Netherlands heeft dat als zodanig ook niet betwist en ook heeft zij de door verweerder ter zake genoemde bedragen en gegeven berekening niet betwist. Daarvan uitgaande, maar dan teruggebracht tot een periode van een jaar, wordt de door verweerder te lijden schade in verband met het gemis van de leaseauto met tankpas begroot op  $\text{€ } 21.877,78$  bruto en zijn pensioenschade op  $\text{€ } 6.854,54$  bruto. Al het voorgaande bij elkaar genomen en in onderling verband beziend acht de kantonrechter hier toekenning van een billijke vergoeding van  $\text{€ } 275.000$  bruto passend. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van juridische kosten en proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 25-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:11210

**Zaaknummer:** 11220619 VZ VERZ 24-6830

**Rechters:** F. Aukema-Hartog

**Advocaten:** D.J. Rutgers en J. van der Voet

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

## **Ontslag ambulancechauffeur: ontslagvergoedingen toegewezen omdat re-integratieproblemen mede veroorzaakt zijn door werkgever**

***Ambulancechauffeur op staande voet ontslagen wegens schenden re-integratieverplichtingen en ongeoorloofde nevenwerkzaamheden. Werknemer vraagt transitie-, gefixeerde, schade- en billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat er geen dringende reden is voor ontslag op staande voet. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen omdat de re-integratieproblemen mede zijn veroorzaakt door werkgever, met toekenning van ontslagvergoedingen.***

Werknemer is sinds 1 maart 2010 werkzaam als ambulancechauffeur bij RAV. Op 1 maart 2023 dient hij een klacht in tegen collega 1 wegens ongewenst gedrag en het verspreiden van roddels over een affaire met collega 1. Hierop volgen gesprekken met leidinggevend en een vertrouwenspersoon, waarin ook zijn rijstijl en eerdere verkeersboetes worden besproken. Dit leidt tot spanningen, waarna werknemer zich ziek meldt. Op 20 maart 2023 meldt werknemer zich beter, maar zijn leidinggevende accepteert dit niet en verwijst hem naar de bedrijfsarts. Op 19 april 2023 adviseert de bedrijfsarts dat werknemer zijn eigen functie niet kan vervullen, maar wel aangepaste taken mag uitvoeren. Werknemer gaat daarom neventaken verrichten bij RAV. Op 28 juni 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer geen werk meer kan verrichten. Werknemer bespreekt zijn onveiligheidsgevoel op 6 juli 2023 met de directeur en de vertrouwenspersoon, waarna hem wordt geadviseerd om contacten met collega 2 te beperken. In juli 2023 ontvangt werknemer een officiële waarschuwing voor eerdere verkeersovertredingen en per 1 augustus 2023 wordt hij ontheven van een neventaak. Van augustus 2023 tot het voorjaar van 2024 volgen meerdere beoordelingen door de bedrijfsarts, re-integratiegesprekken en conflicten over werkschema's, waarbij werknemer zich kritisch opstelt tegenover de plannen van RAV. Op 5 april 2024 neemt werknemer heimelijk gesprekken op met collega's. Het conflict escaleert verder in april en mei 2024, als hij zich ziek meldt vanwege geruchten over hem op de werkvloer. Werknemer verschijnt vervolgens niet

volgens afspraken op werk. RAV beschouwt dit als werkweigering en stopt zijn loon. In een gesprek op 28 mei 2024 confronteert RAV werknemer met zijn afwezigheid en mogelijke nevenwerkzaamheden. Op 29 mei wordt werknemer op staande voet ontslagen vanwege 'hardnekkig weigeren de eigen werkzaamheden op te pakken volgens het vastgestelde opbouwschema en het ongeoorloofd verrichten van nevenwerkzaamheden'. Werknemer maakt gebruik van de 'switch' en berust in zijn ontslag. Wel verzoekt hij de kantonrechter voor recht te verklaren dat er geen dringende reden bestaat, en toekenning van een billijke vergoeding van € 507.936,42, onregelmatige-opzegvergoeding van € 13.832,68 bruto en een transitievergoeding van € 20.674,31 bruto.

De kantonrechter oordeelt als volgt. RAV heeft voldoende voortvarend gehandeld, mede omdat werknemer eerst is gehoord, voordat hij de dag daarna schriftelijk op staande voet is ontslagen. De dringende reden staat onvoldoende vast, omdat het verwijt dat werknemer zijn re-integratieplichten structureel schond niet vast is komen te staan. Werknemer hield zich beschikbaar voor werk, ook al werd niet altijd volgens het schema gewerkt. Zo hield RAV geen rekening met de wensdagen van werknemer, wat normaal wel gebeurt. RAV wijst op de nevenactiviteit van werknemer als pakwerker, waarvoor geen toestemming was gevraagd. Hoewel RAV dit als dringende reden aanvoert, weegt deze gedraging eveneens niet zwaar genoeg. RAV heeft bovendien eerder gedoogd dat werknemer dit werk deed.

De verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag wordt toegewezen. Omdat sprake is van een onterecht ontslag op staande voet heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding van € 13.832,68 bruto en een transitievergoeding van € 21.917,65 bruto. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 48.065,24 bruto. Werknemer stelt dat zijn pensioenschade bestaat uit het werkgeversdeel pensioenpremie van € 624,33 per maand. RAV heeft deze hoogte onvoldoende weersproken. Uitgegaan wordt daarom van pensioenschade over een jaar dat neerkomt op totaal € 7.491,96 (12 x € 624,33). RAV's optreden wordt ernstig verwijtbaar bevonden door het onterecht beëindigen van de arbeidsovereenkomst en onvoldoende afstemming bij re-integratieverplichtingen. Daar staat tegenover dat de kans dat de arbeidsovereenkomst nog lang zal voortduren ook klein wordt geacht. Daarbij is van belang dat de verstoorde verhouding ook door het handelen van werknemer is veroorzaakt, mede door het heimelijk opnemen van gesprekken met collega's. Tevens wordt de gefixeerde schadevergoeding in mindering gebracht op de component inkomensschade van de billijke vergoeding.

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

**Datum uitspraak:** 05-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:7664

**Zaaknummer:** 11228507 AZ VERZ 24-54 (E)

**Rechters:** Tilman-Knoester

**Advocaten:** D.R. Hut en M.J.J. Rutten

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

RECHTSPRAAK

## **Werkgever veroordeeld tot betaling ontslagvergoedingen, achterstallig loon, afdracht sociale premies en pensioenpremies**

***Geschil tussen werknemer en werkgever over onder meer beëindiging arbeidsrelatie en vaststelling van de urenomvang na kwalificatie arbeidsovereenkomst. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van transitie- en billijke vergoeding, achterstallig salaris, afdracht sociale premies en pensioenpremie over de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst.***

Werknemer is bij tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld nader te onderbouwen dat sprake was van een werkweek van 40 uur. Hij heeft gesteld dat hij de urenomvang niet kan onderbouwen aan de hand van de uitbetaalde facturen van werknemer en/of de kassa-uitdraaien van Menspire B.V., omdat hij niet beschikt over de kassa-uitdraaien en daarin bovendien geen rekening wordt gehouden met allerlei niet-declarabele werkzaamheden. Om die reden heeft werknemer de incheck- en uitchecktijden van zijn NS Reizigers Business Card c.q. de printscreens van zijn parkeerapp overgelegd. Hieruit kan worden afgeleid hoe lang hij werkzaam was c.q. training volgde. Werknemer heeft de urenomvang summier afgerond naar 46 uur per week, terwijl ook nog rekening zou moeten worden gehouden met een half uur openingstijd en een half uur sluitingstijd, acquisitiewerkzaamheden en wachttijd tussen klanten. Menspire betwist dat er rekening moet worden gehouden met een arbeidsomvang van 46 uur per week.

Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende onderbouwd dat vanaf de genoemde uitchecktijd nog slechts rekening moet worden gehouden met een korte looptijd. Dat vanaf deze uitchecktijd rekening moet worden gehouden met een half uur extra reistijd is door Menspire gesteld, maar is niet met concrete feiten en omstandigheden onderbouwd, zodat daarvan niet kan worden uitgegaan. Het standpunt van Menspire dat op de door werknemer berekende urenomvang een half uur per dag in verband met reistijd in mindering moet worden gebracht, wordt daarom niet gevolgd. De kantonrechter stelt daarnaast vast dat

in het boekingsstelsel vaak niet is vermeld welke activiteit ('title' of 'note') gedurende een bepaalde geblokkeerde tijdsduur werd verricht. Uit het boekingsstelsel kan weliswaar worden afgeleid dat werknemer soms een uur (en op 21 december 2023 vijf kwartier), in plaats van een half uur boekte voor 'lunch', maar daaruit kan zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, niet worden afgeleid dat werknemer dagelijks anderhalf uur pauzeerde, zoals Menspire stelt. Het standpunt van Menspire dat op de door werknemer berekende urenomvang gemiddeld één uur onbetaalde (lunch)pauze per dag in mindering moet worden gebracht, wordt daarom evenmin gevolgd. Met inachtneming van al het voorgaande wordt geoordeeld dat het redelijk voorkomt uit te gaan van een (gemiddelde) werkweek van 45 uur. De vordering van werknemer tot veroordeling van Menspire tot betaling aan werknemer van het achterstallig salaris en de vakantietoeslag op grond van de cao over de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst op basis van een 45-urige werkweek is aldus toewijsbaar. Voorts heeft werknemer recht op een transitievergoeding (€ 877,85) en op grond van artikel 2.4. cao moet de werkgever een boete betalen als hij de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt zonder zich te houden aan de wettelijke eisen voor opzegging. Een bedrag van € 2.940,62 bruto is dan ook toewijsbaar. Met inachtneming van het daartoe strekkende toetsingskader is de kantonrechter daarbij van oordeel dat een billijke vergoeding van € 6.000 bruto hier passend is. Op grond van artikel 5.6 onder a cao heeft werknemer recht op vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten. De hoogte van de door werknemer gestelde reiskosten is door Menspire verder ook niet gemotiveerd betwist. Het gevorderde bedrag van € 3.984,87 exclusief btw is eveneens toewijsbaar. De vordering van werknemer tot veroordeling van Menspire tot afdracht van de sociale premies bij het UWV en van de pensioenpremie bij het Pensioenfonds Kappers over de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst is tot slot eveneens toewijsbaar.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 07-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2024:6791

**Zaaknummer:** 10990481

**Rechters:** M.V. Ulrici

**Advocaten:** H.J. Ulehake-Mink en L.D.N. Mordaunt

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Indexatievorderingen havenmedewerkers Optas jegens Aegon afgewezen**

***Eisers stellen dat het vermogen van € 2,5 miljard dat ten tijde van de fusie van Optas met Aegon op de balans van Optas stond, is gevormd door het beleggen van de premies die zij en hun werkgevers hebben betaald aan Optas of aan een van haar rechtsvoorgangers. Zij stellen dat zij recht hebben op dit vermogen. Zij menen dat hun recht op dit vermogen zich vertaalt in een afdwingbaar recht op indexering van hun pensioenen op basis van de consumentenprijsindex in de periode vanaf 1998, althans vanaf 2006 tot heden, althans voor zover hun pensioenen in deze periode niet zijn geïndexeerd volgens deze maatstaf.***

***De rechtbank wijst hun vorderingen af. Er is geen recht op onvoorwaardelijke indexatie. Evenmin is er strijd met eigendomsrecht of schending zorgplicht die leidt tot indexatieplicht.***

Eisers stellen dat het vermogen van € 2,5 miljard dat ten tijde van de fusie van Optas met Aegon op de balans van Optas stond, is gevormd door het beleggen van de premies die zij en hun werkgevers hebben betaald aan Optas of aan een van haar rechtsvoorgangers. Zij stellen dat zij recht hebben op dit vermogen. Zij menen dat hun recht op dit vermogen zich vertaalt in een afdwingbaar recht op indexering van hun pensioenen op basis van de consumentenprijsindex in de periode vanaf 1998, althans vanaf 2006 tot heden, althans voor zover hun pensioenen in deze periode niet zijn geïndexeerd volgens deze maatstaf.

In algemenere zin merkt de rechtbank op dat, hoewel zij begrijpt dat eisers het gevoel hebben dat Aegon 'voor een prikkie' zich het vermogen heeft toegeëigend dat met de door hen en hun (oud-)collega's betaalde premies is opgebouwd, niet uit het oog moet worden verloren dat Aegon een reële koopsom heeft betaald voor Optas. De rechtbank verwijst naar r.o. 3.12 van de beschikking van de Ondernemingskamer. Daarin heeft de Ondernemingskamer erop gewezen

dat de verzekerden op een andere wijze gecompenseerd moeten worden geacht voor hun inleg. De Ondernemingskamer verwijst naar de koopsom van € 1,5 miljard die Aegon in 2007 voor Optas heeft betaald. De Ondernemingskamer wijst op de zakelijke voorwaarden en een commerciële prijs die Stichting Optas en Aegon bij de verkoop van Optas zijn overeengekomen. Deze koopsom vertegenwoordigt de waarde van het vermogen van Optas.

In het verlengde van deze opmerking wijst de rechtbank erop dat eisers geen aandacht besteden aan de omstandigheid dat van de door Aegon voor Optas betaalde koopsom van € 1,5 miljard op basis van een bereikte schikking een bedrag van € 500 miljoen is teruggevloeid naar de verzekerden bij Optas, althans naar een door Stichting BVPH en Stichting Deelnemersraad opgerichte stichting. Aegon heeft immers, onvoldoende gemotiveerd weersproken door eisers, gesteld dat dit schikkingsbedrag is gebruikt om de pensioenen van de verzekerden bij Optas te indexeren. Hetzelfde is volgens Aegon gebeurd met het schikkingsbedrag van € 188 miljoen dat Aegon na de aankoop van Optas heeft betaald. Zonder nadere toelichting is sowieso niet duidelijk waarom verzekerden van Optas recht menen te hebben op het gehele bedrag van € 2,5 miljard als van het in 2007 aanwezige vermogen van € 1,5 miljard al een deel van € 500 miljoen en een deel van € 188 miljoen aan hen ten goede is gekomen.

In deze procedure gaat het om de afspraken tussen Aegon enerzijds als de huidige pensioenuitvoerder en eisers anderzijds als verzekerden. Deze afspraken liggen voor de respectievelijke eisers vast in de pensioenreglementen A, B, C of D. Omdat pensioenreglementen gelden tussen veel partijen en niet tussen de contractanten zelf zijn uit onderhandeld, moeten deze worden uitgelegd aan de hand van de zogeheten CAO-norm.

De rechtbank volgt eisers niet in hun betoog dat zij op basis van de pensioenreglementen recht hebben op indexatie van hun pensioenen op basis van de feitelijke winst. De in de pensioenreglementen opgenomen bepalingen inzake de indexering van de pensioenen van eisers houden in dat de pensioenen worden geïndexeerd als de beschikbare winst dat toelaat. Deze beschikbare winst wordt berekend aan de hand van een fictief rendement, het u-rendement.

Met Aegon is de rechtbank van oordeel dat eisers onvoldoende specifiek zijn geweest voor wat betreft de onvolledige communicatie na de invoeringsdatum van artikel 95 Pw. Eisers hebben enkel in zijn algemeenheid geschreven dat in de in de wet bedoelde documenten een voorwaardelijkheidsverklaring geheel ontbreekt althans een voorwaardelijkheidsverklaring ontbreekt zoals die dwingendrechtelijk moet luiden. Gelet op het verweer van Aegon hadden zij hun stellingen op dit punt verder moeten aanvullen. Dat hebben ze niet gedaan. Daarom gaat de rechtbank aan hun stellingen op dit punt voorbij. Dit betekent dat zij zich ook niet

hoeft uit te spreken over de betekenis van artikel 95 lid 3 Pw voor de pensioenrechten van eisers.

Eisers wijzen voorts nog op strijd van het u-rendement met het in artikel 95 lid 1 Pw opgenomen vereiste van consistentie. Er dient op grond van lid 1 een consistent geheel te zijn tussen de gewekte verwachtingen, de financiering en het realiseren van de voorwaardelijke toeslagen. Volgens lagere regelgeving is vereist dat op basis van de wettelijk voorgeschreven berekening met het rekeninstrument voor verzekeraars over een periode van 15 jaar een toeslagverlening wordt verwacht die in voldoende mate aansluit bij de gewekte verwachtingen, de toeslagambitie. Volgens eisers is de toeslagambitie de aanpassing van de pensioenaanspraken aan de prijsstijgingen. Zoals uit dit vonnis volgt, is de rechtbank van oordeel dat Optas, nu Aegon, geen rechtens afdwingbare verwachtingen heeft gewekt inhoudende dat de pensioenaanspraken worden geïndexeerd aan de hand van de prijsstijgingen. Daarmee vervalt de grondslag aan dit verwijt van eisers en wijst de rechtbank dit af.

Eisers baseren hun vorderingen tot indexering van hun pensioenen ook op eigendomsrechten. Zij stellen dat ze eigendomsrechten hebben op de door Optas behaalde winst en op indexering. En ze stellen dat ze economische eigendomsrechten hebben op de door Optas behaalde winst.

Het Hof Den Haag heeft in een vergelijkbare procedure overwogen dat de vorderingen van de appellanten in deze procedure wat dit betreft uitsluitend zijn gegrond op de schending van statutaire, fiscale en eigendomsaanspraken omdat het de appellanten niet ging om indexeringsrechten. Het hof heeft vervolgens geconcludeerd dat geen sprake is van eigendom in de zin van het Burgerlijk Wetboek dan wel in de zin van artikel 1 EP EVRM en artikel 17 EU Handvest van de Optas-verzekerden en dat deze bepalingen geen eigendomsrechten aan appellanten toekennen waarop zij jegens Aegon een beroep kunnen doen. De arresten van het hof Den Haag hebben tussen partijen in deze procedure geen gezag van gewijsde, omdat eisers geen partij waren in deze procedure. De rechtbank ziet echter geen aanleiding om in deze procedure af te wijken van het oordeel van het hof Den Haag en zij maakt de overwegingen van het hof tot de hare.

Eisers wijzen verder op de verplichting van Optas en Aegon tot goed ondernemerschap, op de bijzondere zorgplicht van Optas en op de redelijkheid en billijkheid die ertoe leiden dat Optas de pensioen van eisers moeten indexeren. Op pensioenuitvoerders rust een zwaarwegende zorgplicht, er is immers sprake van een ongelijkwaardige situatie. De rechtbank verwijst daartoe naar de conclusie van A-G De Bock van 27 september 2019, ECLI:NL:PHR:2019:954, waarin de zorgplicht in bijzonder wordt geplaatst in de sleutel van de informatievoorziening

en communicatie vanuit de pensioenuitvoerder. Deze zwaarwegende zorgplicht houdt echter niet in dat pensioenuitvoerders verplicht zijn de pensioenen waardevast te houden, als vermogen daartoe aanwezig is, maar tussen de pensioenuitvoerder en de verzekerden geen contractuele afspraken met die strekking gelden. Een dergelijk vergaande inbreuk op de eigendomsverhoudingen binnen een pensioenfonds is naar het oordeel van de rechtbank alleen mogelijk op basis van een wettelijke bepaling en die ontbreekt. Gelet op dit een en ander concludeert de rechtbank dat eisers geen rechten hebben op de gevorderde onvoorwaardelijke indexering van hun pensioenen aan de hand van de stijging van de consumentenprijsindex.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:19847

**Zaaknummer:** C/09/661565

**Rechters:** M.A. van de Laarschot, A.C. Bordes en D.E. Alink

**Advocaten:** F.C.M. Schoonderwoerd, P.F. Doornik en M.R. van Gils

**Wetsartikelen:** 95 Pensioenwet, 1 EP EVRM en 17 EU Handvest

RECHTSPRAAK

## **Indexatievordering pensioengerechtigde afgewezen**

***Pensioengerechtigde werknemer is bij ADM in dienst geweest en nam deel aan de pensioenregeling van ADM die tot 1 januari 2013 was ondergebracht bij Zwitserleven. Sinds 1 april 2019 ontvangt werknemer een pensioenuitkering van Zwitserleven. Hij eist dat ADM een indexatie op basis van de prijsindex faciliteert en financiert, althans de voorwaardelijke indexatie afspraak nakomt, faciliteert en financiert. De kantonrechter wijst de vorderingen af. De vordering van werknemer om voor recht te verklaren dat ADM gehouden is een indexatie gelijk aan de prijsindex te faciliteren en te financieren, kan niet worden toegewezen. Toewijzing van die vordering zou er namelijk toe leiden dat werknemer een onvoorwaardelijke indexatie krijgt. Daar heeft hij geen recht op.***

Werknemer is van 1 januari 1992 tot 4 augustus 2020 in dienst geweest bij Archer Daniels Midland Europoort B.V. (hierna: ADM). Hij nam deel aan de pensioenregeling van ADM die tot 1 januari 2013 was ondergebracht bij Zwitserleven. Per 1 januari 2013 heeft ADM de uitvoeringsovereenkomst met Zwitserleven beëindigd. Per die datum is de pensioenregeling gewijzigd en ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden naar PGB. In verband met de overgang van de pensioenregeling naar PGB is een addendum op de cao van ADM overeengekomen. Daarin is afgesproken dat de pensioenaanspraken van actieve deelnemers (waaronder op dat moment werknemer) jaarlijks met 2% worden geïndexeerd en dat de opgebouwde pensioenrechten van inactieven (gepensioneerden en slapers) worden geïndexeerd conform de geldende regeling van voorwaardelijke indexatie bij de oude en toekomstige uitvoerder, Zwitserleven. Sinds 1 april 2019 ontvangt werknemer een pensioenuitkering van Zwitserleven. Werknemer eist door middel van een verklaring voor recht dat ADM een indexatie op basis van de prijsindex faciliteert en financiert, althans de voorwaardelijke indexatieafspraken nakomt, faciliteert en financiert. ADM is het daarmee niet eens.

Op de zitting heeft werknemer uitgelegd dat hij niet zozeer heeft bedoeld te vorderen dat ADM een onvoorwaardelijke indexatie moet faciliteren en financieren. Hij erkent dat hij alleen een voorwaardelijk recht heeft op indexatie.

De vordering van werknemer om voor recht te verklaren dat ADM gehouden is een indexatie gelijk aan de prijsindex te faciliteren en te financieren, kan niet worden toegewezen. Toewijzing van die vordering zou er namelijk toe leiden dat werknemer een onvoorwaardelijke indexatie krijgt. Daar heeft hij geen recht op. Partijen zijn het erover eens dat werknemer op grond van de pensioenregeling alleen een voorwaardelijk recht op indexatie heeft. De pensioenregeling van ADM bepaalt dat aan slapers en pensioengerechtigden indexatie wordt verleend van maximaal de prijsindex, maar dat ADM beslist in hoeverre die indexatie wordt verleend. Of er wordt geïndexeerd en zo ja, hoeveel, hangt af van een beslissing van ADM. Uit de pensioenregeling volgt niet van welke factoren een besluit van ADM afhangt en ook niet dat ADM onder bepaalde omstandigheden verplicht is indexatie financieel mogelijk te maken. Zij heeft daartoe een discretionaire bevoegdheid. Als ADM wordt veroordeeld om de voorwaardelijke indexatieafpraak na te komen, dan betekent dat dus niet meer dan dat ADM elk jaar een beslissing zal moeten nemen over wel of niet indexeren en – als zij besluit te indexeren – hiervoor een financiële bijdrage te betalen. ADM heeft op de zitting verklaard dat zij niet kan zeggen wanneer er weer wordt geïndexeerd, maar dat het niet zo is dat zij op voorhand heeft besloten in de toekomst niet meer te indexeren. De kantonrechter gaat ervan uit dat ADM er als goed ex-werkgever naar zal streven de indexatieambitie voor de pensioenen van slapers en pensioengerechtigden te realiseren als de beschikbare middelen dit toelaten.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:11262

**Zaaknummer:** 10830523 CV EXPL 23-32642

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** M.R.V.L. Kicken en J.D.J. Kokje

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

RECHTSPRAAK

## **Werkgever moet loon betalen en pensioenpremie afdragen; werknemer moet schade bedrijfsauto vergoeden**

***Geschil tussen werkgever en werknemer over nabetaling loon en nevenvorderingen aan werknemer op grond van de cao en veroordeling van werkgever tot afdracht pensioenpremie. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot nabetaling en afdracht pensioenpremie. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding en schade aan de bedrijfsauto die hij zonder toestemming heeft gebruikt.***

Werknemer is op 18 januari 2022 in dienst getreden bij werkgeefster, volgens werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden in het kader van een BBL-opleiding. Werkgeefster heeft gesteld dat werknemer aanvankelijk volgens de starttabel bouwplaatsmedewerker (cao Bouw en Infra) is ingeschaald, waarna per januari 2023 een garantieloon is gaan gelden. Werknemer heeft de geldigheid van de arbeidsovereenkomst betwist, met als argument dat deze niet is geparafeerd, niet volledig is ingevuld en afwijkingen bevat. Hij heeft daarbij gesteld terecht te zijn uitgegaan van functiegroep B (stratenmaker II) bij zijn loonberekeningen.

In de tussenbeschikking van 14 februari 2024 heeft de kantonrechter werkgeefster opgedragen om specificaties in te dienen met betrekking tot de nabetalingen van loon en pensioenafdrachten. Daarnaast kreeg werknemer de gelegenheid om te bewijzen dat werkgeefster hem opdracht heeft gegeven de bedrijfswagen te verplaatsen.

In de tussenbeschikking van 14 februari 2024 heeft de kantonrechter vastgesteld dat werknemer de functie stratenmaker/grondwerker heeft vervuld, behorend tot functiegroep A met een garantieloon volgens tabel 4.3 van de cao. De kantonrechter heeft dit oordeel gehandhaafd, omdat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat een andere arbeidsovereenkomst van kracht is geweest of dat functiegroep B toepasselijk is geweest.

Werknemer heeft overzichten ingediend van betalingen en het verschil met het verschuldigde

garantieloon. Hoewel niet alle details volledig zijn geweest, hebben de ingediende stukken het juiste verschil bevestigd, dat is toegewezen. Voor pensioenpremies heeft werkgeefster verzuimd de gevraagde specificaties aan te leveren, waardoor deze vordering van werknemer wordt toegewezen, inclusief een gematigde dwangsom.

Werknemer stelt dat hij in opdracht van werkgeefster een bedrijfsauto heeft verplaatst toen de schade is ontstaan, maar heeft dit niet kunnen bewijzen. De kantonrechter acht aannemelijk dat werknemer zonder toestemming de wagen heeft gebruikt. De door werkgeefster gestelde schade van € 750 is onderbouwd met een factuur en wordt toegewezen. Werkgeefster stelt € 2.291 aan onverschuldigd betaalde zorgpremies te hebben voldaan, maar heeft dit niet kunnen onderbouwen. De vordering wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 23-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:7320

**Zaaknummer:** 10812252

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** E. van Es en M.F.M. Groot Kormelink

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

RECHTSPRAAK

## **Gepensioneerde heeft geen recht op herstel van indexatieperspectief of schadeloosstelling**

***Procedure van gepensioneerde werknemer tegen (rechtsopvolger van) werkgever. Werknemer had recht op voorwaardelijke indexatie van pensioen. Dit recht is komen te vervallen door afkoop van de winstdeling door werkgever. Werknemer vordert herstel van het 'indexatieperspectief', dan wel schadeloosstelling. De vordering wordt afgewezen. Werkgever heeft niet in strijd gehandeld met de redelijkheid en billijkheid en/of goed werkgeverschap.***

Eiser is tot aan zijn pensionering in dienst geweest van de rechtsvoorganger van gedaagde. Tussen partijen is overeengekomen dat door eiser in privé opgebouwd pensioen vanaf 1997 voor toekomstige indexaties mee zou lopen met de pensioenregeling van gedaagde. Tot en met 2008 is het pensioen van eiser geïndexeerd. Eiser heeft in 2011 opheldering gevraagd omdat hij al geruime tijd geen indexatie had ontvangen. De pensioenverzekeraar heeft toen laten weten dat er op grond van het pensioenreglement geen jaarlijkse verplichting bestaat tot indexatie. In 2015 heeft gedaagde afspraken gemaakt met de pensioenverzekeraar. Hierin is bepaald dat gedaagde afziet van toekomstige winstdeling op basis van overrente. Dit is afgekocht met een eenmalige indexering van de pensioenen in 2017. Eiser is toen niet geïnformeerd. Eiser is van mening dat hij recht heeft op (voorwaardelijke) indexering van zijn pensioen. Daarom heeft eiser gedaagde aansprakelijk gesteld voor de gemiste indexatie. Het geheel teniet doen van de indexeringsregeling is volgens eiser in strijd met de redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap. Eiser voert aan dat het voorzienbaar was voor gedaagde dat er door de beëindiging van de uitvoeringsovereenkomst en de afkoop van de winstdeling geen indexeringen meer zouden plaatsvinden, terwijl gedaagde wel pensioenen van andere oud-werknemers heeft geïndexeerd. Eiser vordert daarom dat zijn indexatieperspectief wordt hersteld en dat aan de pensioenuitvoerder koopsommen worden voldaan voor zover er indexeringen van het pensioen plaats zouden hebben gevonden. Gedaagde stelt dat eiser de verkeerde partij heeft gedagvaard en beroept zich daarnaast op verjaring en de klachtplicht. Gedaagde voert aan dat als zij al aanvullende koopsommen voor indexatieverlening heeft

gestort, dit altijd onverplicht is geweest. Zij stond in 2015 voor de keuze om de winstdeling al dan niet te handhaven. In ruil voor het afzien van winstdeling, wat toen al jaren niet gebeurd was, heeft gedaagde een afkoopsom bedongen en zijn de pensioenen in 2017 eenmalig en voor het laatst geïndexeerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiser heeft de juiste partij gedagvaard. Gedaagde heeft ervoor gekozen om de winstdeling af te kopen waardoor de kans op indexering van het pensioen van eiser is verdwenen. Van verjaring is geen sprake. De verjaringstermijn begint te lopen op de dag volgende op die waarop eiser met de schade bekend is geworden. Eiser is pas in 2023 op de hoogte gesteld van de afkoop van de winstdeling. De kantonrechter stelt voorop dat de instandhoudingsplicht alleen geldt zolang er pensioenaanspraken worden verworven. Voorwaardelijke indexatie is geen pensioenaanspraak. Dit neemt niet weg dat de omstandigheden van het geval kunnen meebrengen dat gedaagde heeft gehandeld in strijd met de redelijkheid en billijkheid en/of goed werkgeverschap. De kantonrechter overweegt dat uit niets is gebleken dat het initiatief voor de afkoop kwam van gedaagde of dat gedaagde voordeel heeft gehad van de afkoop. Door de afkoop heeft nog eenmalig een indexatie plaatsgevonden. Daarnaast is niet aannemelijk geworden dat eiser door de afkoop wezenlijk nadeel ondervindt: sinds 2008 was er geen sprake meer van overrente en dat werknemer een duidelijk belang had bij het bestaan van de indexeringsregeling is niet aannemelijk. Dat de pensioenen van andere oud-werknemers wel worden geïndexeerd, komt omdat zij een andere pensioenregeling hebben genomen. Gedaagde stort hier niets voor bij. Er is niet gebleken dat sprake is van ongelijke behandeling. Er kan niet worden geconcludeerd dat gedaagde in strijd heeft gehandeld met redelijkheid en billijkheid en/of goed werkgeverschap. Eiser wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 30-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:5954

**Zaaknummer:** 11111955 UC EXPL 24-3390 JH/1050

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** F. Huisman en W Wille

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Pensioenfonds heeft bij faillissement werkgever geen vorderingsrecht namens werknemer op premieovername jegens UWV**

***Pensioenfonds stelt vorderingsrecht te hebben om namens werknemers na faillissement werkgever premieovername te vorderen van UWV. De rechtbank oordeelt dat het pensioenfonds geen belanghebbende is in de zin van de Awb omdat het geen eigen en rechtstreeks belang heeft bij (een aanvraag) om een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Het pensioenfonds heeft geen eigen vorderingsrecht om de premiebetalingsachterstand van de failliete werkgever over te nemen. Het pensioenfonds is slechts als derde betrokken bij de dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever. De WW biedt geen aanknopingspunten om de positie van het pensioenfonds gelijk te stellen aan de positie van de werknemer bij een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW.***

Eiseres heeft op 11 april 2023 verweerder verzocht om over te gaan tot premieovername van een drietal bij het pensioenfonds aangesloten werkgevers. Op 7 juli 2023 heeft verweerder schriftelijk meegedeeld dat dit verzoek tot premieovername wordt afgewezen. In het besluit van 16 november 2023 (het bestreden besluit) heeft verweerder het bezwaar van eiseres tegen de brief van 7 juli 2023 niet-ontvankelijk verklaard, omdat eiseres geen belanghebbende is en er geen sprake is van een besluit. Eiseres heeft tegen het bestreden besluit beroep ingesteld. Verweerder heeft een verweerschrift ingediend. Eiseres heeft verzocht om aanhouding van de zitting wegens een vergelijkbare beroepsprocedure van het Bedrijfstakpensioenfonds Schoonmaak bij de rechtbank Amsterdam. Eiseres wilde de uitspraak in die procedure afwachten. De rechtbank heeft het verzoek om aanhouding afgewezen, omdat die beroepsprocedure een ander pensioenfonds, een andere bedrijfstak en een andere rechtbank betreft. De rechtbank heeft het beroep op 3 oktober 2024 op zitting behandeld.

De rechtbank is van oordeel dat eiseres niet als belanghebbende in de zin van artikel 1:2 lid 1 Algemene wet bestuursrecht (Awb) kan worden aangemerkt, omdat eiseres geen eigen en rechtstreeks belang heeft bij (een aanvraag om) een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Het belang van eiseres is slechts indirect bij deze uitkering betrokken. Een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW is namelijk een overneming door verweerder van achterstallige betalingsverplichtingen die de werkgever op grond van het burgerlijk recht aan de werknemer verschuldigd is. Dat de achterstallige premiebetaling van de werkgever aan eiseres toekomt en dit op deze manier haar financiële positie raakt, betekent niet dat eiseres een eigen en rechtstreeks belang heeft bij een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Zoals ook uit artikel 61 van de WW volgt is eiseres als pensioenfonds slechts als derde betrokken bij de dienstbetrekking tussen de werknemer en de werkgever en is zij daarom ook slechts als derde betrokken bij de betaling van achterstallige bedragen die de werkgever in verband met de dienstbetrekking met de werknemer aan derden, zoals hier eiseres, verschuldigd is. Bovendien bestaat het recht op uitkering alleen als de werknemer financieel nadeel lijdt. Ook de verwijzing van eiseres naar een uitspraak van de CRvB in een zaak over een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) kan niet leiden tot een ander oordeel, omdat werkgevers in WIA-zaken volgens vaste rechtspraak categoriaal belanghebbenden zijn en het hier niet gaat om een WIA-uitkering.

Voor de vraag of een rechtspersoon belanghebbende is als bedoeld in artikel 1:2 lid 3 Awb, is bepalend of de rechtspersoon krachtens zijn statutaire doelstelling en blijkens zijn feitelijke werkzaamheden een rechtstreeks bij het bestreden besluit betrokken algemeen of collectief belang in het bijzonder behartigt. Met artikel 1:2 lid 3 Awb heeft de wetgever blijkens de totstandkomingsgeschiedenis veilig willen stellen dat organisaties als belanghebbende kunnen opkomen, mits een algemeen of collectief belang dat zij zich statutair ten doel stellen te behartigen en waarvoor zij zich daadwerkelijk inzetten, bij het besluit rechtstreeks is betrokken.

Naast de algemene statutaire doelstelling van de rechtspersoon is, om te kunnen bepalen of het belang rechtstreeks is betrokken, relevant of de rechtspersoon met het oog op de behartiging van de doelstelling feitelijke werkzaamheden verricht in de zin van artikel 1:2 lid 3 Awb. Het moet daarbij gaan om werkzaamheden die los staan van het voeren van juridische procedures of de voorbereiding daarvan.

Uit de statuten volgt dat het doel van eiseres is om de werknemers, gewezen werknemers en overige belanghebbenden te beschermen tegen geldelijke gevolgen van arbeidsongeschiktheid, ouderdom en overlijden. Eiseres bereikt dit doel door uitkeringen toe te kennen bij ouderdom en overlijden en andere wettige middelen die tot het bereiken van het doel bevorderlijk zijn. De rechtbank overweegt dat uit de statuten niet volgt dat eiseres zich in

het bijzonder bezighoudt met behartiging van algemene en collectieve belangen die rechtstreeks bij het innen van (achterstallige) bedragen en uitkeringen op grond van hoofdstuk IV van de WW zijn betrokken. De rechtbank is daarom van oordeel dat eiseres op grond van artikel 1:2 lid 3 Awb ook niet als belanghebbende kan worden aangemerkt bij een aanvraag om een uitkering op grond van artikel 61 WW.

De rechtbank is van oordeel dat uit hoofdstuk IV van de WW niet volgt dat eiseres een eigen vorderingsrecht heeft op verweerder om de premiebetalingsachterstand van de failliete werkgever over te nemen. Uit de artikelen 61 en 61a WW volgt dat alleen de werknemer of diens nagelaten betrekkingen recht hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Zoals hiervoor ook is overwogen, is eiseres als pensioenfonds slechts als derde betrokken bij de dienstbetrekking tussen de werknemer en de werkgever. Wat betreft de uitspraken van de Hoge Raad waar eiseres naar heeft verwezen, overweegt de rechtbank dat de WW geen aanknopingspunten biedt om de positie van het pensioenfonds gelijk te stellen aan de positie van de werknemer bij een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Dit oordeel wordt onderschreven met het standpunt van verweerder dat verweerder de achterstallige premies rechtstreeks aan de werknemer uitkeert indien de premiebetaling niet meer aan het pensioenfonds kan worden gedaan, zoals ook is bevestigd in de uitspraak van de CRvB van 22 november 2017. Wat betreft het betoog van eiseres dat uit artikel 8 van de Richtlijn 2008/94/EG zou moeten volgen dat eiseres ter borging van de pensioenbelangen van werknemers zelfstandig de premie kan vorderen bij verweerder, ziet de rechtbank daarvoor in dat artikel geen aanknopingspunten, nog daargelaten dat dit artikel zich richt tot de lidstaten en dat met dit artikel beoogd wordt om de belangen van de werknemers te beschermen. Eiseres is geen werknemer en de WW biedt, zoals hiervoor ook is overwogen, geen aanknopingspunten om de positie van het pensioenfonds gelijk te stellen aan de positie van de werknemer bij een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW. Bovendien is de bescherming van de werknemer tegen achterstallige premiebetalingen en de betaling van andere bedragen die de werkgever verschuldigd is, gewaarborgd doordat verweerder de premiebetaling rechtstreeks aan de werknemer uitkeert indien premiebetaling niet meer aan het pensioenfonds kan worden gedaan. Deze grond slaagt niet.

Nu de rechtbank heeft geoordeeld dat eiseres geen belanghebbende is bij een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW en eiseres ook geen eigen vorderingsrecht heeft op verweerder om de premiebetalingsachterstand van de failliete werkgever over te nemen, is de rechtbank van oordeel dat de brief van 7 juli 2023 slechts informatief is en geen besluit is in de zin van de Awb.

Op grond van artikel 6:198 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is zaakwaarneming het zich willens en wetens en op redelijke grond inlaten met de behartiging van eens anders belang,

zonder de bevoegdheid daartoe aan een rechtshandeling of een elders in de wet geregelde rechtsverhouding te ontleen.

De rechtbank overweegt dat uit de uitspraak van de Afdeling waar verweerder op de zitting naar heeft verwezen, door de Afdeling enkel is benoemd dat zaakwaarneming een privaatrechtelijk figuur is. Uit deze uitspraak volgt niet dat zaakwaarneming geen rol heeft in het bestuursrecht. Uit een uitspraak van de Hoge Raad van 15 juni 2018 volgt dat niet is uitgesloten dat een natuurlijk persoon in een bestuursrechtelijk geding op grond van zaakwaarneming optreedt als vertegenwoordiger van een partij die een handelingsbekwame natuurlijk persoon is (of wordt vermoed te zijn). Het moet daarbij echter gaan om een uitzonderlijk geval. De zaakwaarnemer dient te stellen en aannemelijk te maken dat aan de eisen van artikel 6:198 BW is voldaan. Van die stelplicht is onderdeel dat de zaakwaarnemer stelt en aannemelijk maakt dat de belanghebbende (tijdelijk) niet zelf in rechte kan optreden en redelijkerwijs ook niet een vertegenwoordiger heeft kunnen aanwijzen.

De rechtbank overweegt dat eiseres niet een natuurlijk persoon is en dat zij verder in het geheel niet concreet heeft gemaakt voor welke werknemers zij als zaakwaarnemer zou optreden. Eiseres heeft enkel aangevoerd dat er groepen werknemers zijn die de Nederlandse taal niet machtig zijn en misschien ook minder 'doenvermogen' hebben. De rechtbank is dan ook van oordeel dat eiseres niet aan de eisen van zaakwaarneming heeft voldaan.

De rechtbank overweegt ten overvloede dat hetgeen eiseres aanvoert er eigenlijk op neerkomt dat zij vindt dat haar belangen bij achterstallige premiebetalingen in het kader van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW door de wetgever niet voldoende gewaarborgd worden. De rechtbank heeft ter zitting in dat verband gewezen op de sterke eigen positie die een pensioenfonds heeft bij het innen van (achterstallige) premies. Het is niet aan de rechtbank noch aan verweerder om verandering te brengen in de door eiseres onwenselijk geachte situatie. Op de zitting is nog naar voren gekomen dat eiseres dit heeft aangekaart bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maar dat dit (nog) niets concreets heeft opgeleverd. De rechtbank merkt op dat dit toch de aangewezen weg lijkt te zijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 05-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:17922

**Zaaknummer:** SGR 23/864

**Rechters:** D.R. van der Meer

**Advocaten:** J. Kaldenberg en E.S. Träger

**Wetsartikelen:** 1:2 lid 1 Awb, 61 WW, 61a WW en 6:198 BW

RECHTSPRAAK

## **Werkgever moet loon doorbetalen en werknemer aanmelden bij pensioenfonds**

***Volgens de arbeidsovereenkomst bedroeg de werkweek 32 uur. Werknemer stelt dat hij steeds volledige weken van 37,5 uur (als in de cao) werkte. Het loon werd deels per bank en deels contant uitbetaald. Nadat werknemer als gevolg van een ongeval op het werk arbeidsongeschikt raakte, bood werkgever aan om ter aanvulling van het loon bij ziekte, wekelijks een bedrag in contanten te betalen. Op basis van in het geding gebrachte gespreksverslagen concludeert de kantonrechter dat sprake is van een fulltime dienstverband. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van loon. Verder wordt niet aannemelijk geoordeeld dat werknemer ermee heeft ingestemd dat hij tijdelijk werkzaam zou zijn in dienst van het bedrijf van de zoon van werkgever. Werkgever heeft werknemer ‘uitgeleend’ aan het bedrijf van zijn zoon teneinde te voorkomen dat door conversie ex artikel 7:668a lid 1 BW een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Werkgever dient over de periode waarin werknemer was ‘uitgeleend’ de salarisspecificaties en jaaropgave te verstrekken, alsook werknemer aan te melden bij het bedrijfstakpensioenfonds en de nog onbetaalde vakantiebijslag te voldoen. Werknemer vordert tevens een verklaring voor recht, inhoudende dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter oordeelt dat werknemer daar nog steeds belang bij heeft, Hoewel werkgever inmiddels erkent dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur is.***

Werknemer is op 25 maart 2019 bij werkgever in dienst getreden in de functie van

hulpmedewerker dakkapellen. De eerste arbeidsovereenkomst had een looptijd tot 20 september 2019. Daarin werd een arbeidsduur van maximaal 20 uren per week overeengekomen. Met ingang van 20 mei 2019 zijn partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. De einddatum daarvan was 18 november 2019. De arbeidsduur volgens deze overeenkomst was maximaal 32 uur per week. Na 18 november 2019 is het dienstverband stilzwijgend voortgezet en is uiteindelijk sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Timmerindustrie van toepassing. In de periode van 26 maart 2022 tot 1 januari 2023 werd het loon van werknemer uitbetaald door de eenmanszaak van de zoon van werkgever. Op 4 maart 2023 is werknemer tijdens het werk een ongeval overkomen waardoor bij hem twee vingers werden geamputeerd. Sindsdien heeft hij ten gevolge van ziekte de bedongen werkzaamheden niet meer verricht. Werknemer vordert onder meer (a) een verklaring voor recht dat er sprake is van een fulltime (37,5 uur) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (b) verstrekking salarisstroken en een jaaropgave over de periode dat hij op een andere loonlijst was geplaatst, (c) betaling achterstallig loon en (d) aanmelding bij het pensioenfonds.

De kantonrechter is van oordeel dat de onderbouwing van het betoog van werknemer voldoende is om hem te volgen in zijn standpunt dat sprake is van een fulltime dienstverband. De gevorderde verklaring voor rechte wordt eveneens toegewezen.

Werknemer vordert afgifte van de salarisstroken over de periode vanaf 26 maart 2022 tot 1 januari 2023, alsmede afgifte van een jaaropgave met betrekking tot het jaar 2022, met daarin ook de periode waarin hij op een andere loonlijst was geplaatst. Werkgever stelt dat werknemer, met diens mondelinge instemming, in de periode vanaf 26 maart 2022 tot 1 januari 2023 bij de eenmanszaak van de zoon van werkgever in dienst is geweest. In die periode was de arbeidsovereenkomst met werkgever 'slapende' met als conclusie dat werknemer zijn vordering tegen de verkeerde partij heeft ingesteld. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever niet omdat de omstandigheden er niet op duiden dat werknemer willens en wetens heeft ingestemd met een (tijdelijke) indiensttreding bij de zoon van werkgever en een slapend dienstverband bij werkgever gedurende die tijd. Dat de zoon in de periode van 23 maart 2022 tot en met 31 december 2022 wel het loon heeft uitbetaald maakt dit niet anders. Werkgever moet werknemer aanmelden bij het bedrijfstakpensioenfonds.

De loonvordering en de vordering met betrekking tot het vakantiegeld behorende bij een 37,5 werkweek worden toegewezen.

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

**Datum uitspraak:** 06-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:7596

**Zaaknummer:** 10684512 \ CV EXPL 23-3491

**Rechters:** Zander

**Advocaten:** M.P. Poelman, M.M. de Jong en E. van Roosmalen

**Wetsartikelen:** 7: 625 7:626 BW; 7:668a BW

RECHTSPRAAK

## **Accountant aansprakelijk voor onjuiste berekening fiscale gevolgen ontbinding pensioen-bv**

***Deze zaak gaat over een berekening van de fiscale gevolgen van de ontbinding van een vennootschap met een pensioen- en stamrechtverplichting die gedaagde op verzoek van de directeur van de vennootschap heeft gemaakt. Na ontbinding bleek dat de fiscale lasten die het gevolg waren van de ontbinding van de vennootschap veel groter waren dan gedaagde had berekend. Dat kwam vooral omdat gedaagde haar berekening had gebaseerd op de fiscale waarde van de pensioen- en stamrechtsaanspraken in plaats van op de economische waarde. De rechtbank wijst de gevorderde schadevergoeding toe tot het bedrag van € 124.280,10, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf 10 mei 2023 en te verminderen met € 6.300 vanaf de datum van dit vonnis. Zij oordeelt namelijk dat gedaagde tegenover eiseres onrechtmatig heeft gehandeld door niet te handelen zoals van een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot in gelijke omstandigheden mocht worden verwacht.***

Eiseres is de weduwe van persoon A en is zijn enig erfgenaam. Persoon A is overleden op 11 november 2019. Onderdeel van de nalatenschap van persoon A waren alle aandelen in het kapitaal van VOF A (verder: de vennootschap). De vennootschap had een rentedragende (rekening-courant)vordering op persoon A en een pensioenverplichting en een stamrechtverplichting. De jaarlijkse pensioenuitkering en stamrechtuitkering werden, toen persoon A nog leefde en ook daarna, verrekend met de verschuldigde rente en aflossing op de vordering van de vennootschap op de aandeelhouder. De pensioenverplichtingen van de vennootschap zijn vastgelegd in de pensioenbrief van 29 april 1994. Het door de vennootschap uitgekeerde pensioen is nooit geïndexeerd. Gedaagde verzorgde vanaf het boekjaar 2008 het samenstellen van de jaarrekening, het opstellen van de publicatiestukken, de aangiften

vennootschapsbelasting en omzetbelasting en de loon- en financiële administratie van de vennootschap. Daarnaast verzorgde zij tot 2018 de aangiften inkomstenbelasting van persoon A en eiseres. Vanaf 28 juni 2018 was persoon B de statutair bestuurder van de vennootschap. Op 2 januari 2020 stuurde persoon B een e-mail met de overlijdensakte van persoon A aan gedaagde. In deze e-mail schreef hij onder meer dat in overleg met de erven werd overwogen om de pensioen-bv op te heffen. Gedaagde heeft de fiscale gevolgen van ontbinding in kaart gebracht.

De rechtbank oordeelt dat eiseres geen vordering op grond van toerekenbare tekortkoming heeft omdat zij niet kan worden aangemerkt als de contractuele wederpartij (opdrachtgever) van gedaagde.

Eiseres baseert haar vorderingen ook op onrechtmatig handelen van gedaagde tegenover haar. Zij stelt dat gedaagde een beroepsfout heeft gemaakt door de berekening te baseren op de fiscale waarde van de pensioen- en stamrechaanspraken in plaats van de economische waarde. Dat is namelijk in strijd met de toepasselijke wet- en regelgeving (artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964 in samenhang met artikel 3.12 lid 1 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011).

Volgens gedaagde kan de berekening niet los worden gezien van de opmerking van persoon B tijdens een bespreking begin 2019, dat hij na het overlijden van persoon A zelf contact zou opnemen met de Belastingdienst om te bezien of het pensioen nog gefaciliteerd afgekocht kon worden. Uitgaande van die gefaciliteerde afkoop zou namelijk de belasting verschuldigd zijn die in de berekening staat. Met het maken en verstrekken van de berekening gaf gedaagde geen advies. De berekening ging primair om de gevolgen van het afzien van het pensioen voor de vennootschap.

De rechtbank oordeelt dat gedaagde onrechtmatig tegenover eiseres heeft gehandeld omdat gedaagde in de berekening is uitgegaan van de fiscale waarde van de pensioen- en stamrechaanspraken in plaats van de economische waarde en deze heeft verstrekt zonder enig voorbehoud of waarschuwing dat volgens de geldende wet- en regelgeving de berekening zou moeten worden gebaseerd op de economische waarde van de pensioen- en stamrechtverplichtingen en dat dit tot hogere fiscale lasten zou leiden.

Een belastingadviseur moet als beroepsbeoefenaar tegenover zijn wederpartij de zorg van een goed opdrachtnemer in acht nemen (artikel 7:401 BW). Deze zorgplicht houdt in dat hij dient te handelen zoals een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot betaamt.

Onder omstandigheden kan het schenden van die zorgplicht ook een onrechtmatige daad tegen een derde opleveren. Dat is met name het geval als een belastingadviseur vanwege het

belang dat een derde aan zijn rapport zal hechten er rekening mee moet houden dat die derde zijn gedrag mede door de inhoud van dat rapport laat bepalen en nalaat maatregelen te treffen om te voorkomen dat die derde aan dat rapport ten onrechte of onjuiste betekenis toekent (vgl. HR 13 oktober 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW2080 (*Vie d'Or*) en HR 29 januari 2021, ECLI:NL:HR:2021:149).

Van een redelijk bekwaam en redelijk handelend belastingadviseur mag worden verwacht dat hij op de hoogte is van de geldende wet- en regelgeving en deze toepast.

De mogelijkheid om pensioen in eigen beheer af te kopen tegen de fiscale waarde was gebaseerd op de Wet uitfasering pensioen in eigen beheer en is geëindigd op 31 december 2019. Het verzoek aan gedaagde om de fiscale gevolgen van een ontbinding van de vennootschap te berekenen is pas gedaan in 2020, dus na het eindigen van die mogelijkheid om pensioen in eigen beheer tegen de fiscale waarde af te kopen.

Partijen zijn het er over eens dat op grond van de geldende wet- en regelgeving in 2020 (artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964 in samenhang met artikel 3.12 lid 1 van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011) bij afkoop van de pensioen- en stamrechtenaanspraken moest worden uitgegaan van de economische waarde. De rechtbank volgt dat standpunt.

Er zijn geen aanwijzingen dat gedaagde het verzoek om de fiscale gevolgen van een ontbinding van de vennootschap te berekenen in samenhang zag met de opmerking die persoon B volgens haar begin 2019 maakte, zoals zij stelt (zie 5.10). In haar brief van 14 mei 2020 verwijst gedaagde daar niet naar en zij verklaart ook niet waarom dan in haar berekening revisierente is opgenomen. Dat lag wel op haar weg omdat eiseres stelt dat bij gebruik van de mogelijkheid van gefaciliteerde afkoop er geen revisierente is verschuldigd en gedaagde dat niet tegenspreekt. Tegen die achtergrond is de stelling van gedaagde dus onvoldoende onderbouwd.

De rechtbank oordeelt dat er voldoende causaal verband bestaat tussen de onrechtmatige daad van gedaagde en de ontbinding van de vennootschap. Het ligt voor de hand dat eiseres niet voor een ontbinding van de vennootschap zou hebben gekozen indien zij zou hebben geweten dat het risico bestond dat de fiscale lasten van de ontbinding van de vennootschap ruimschoots meer zouden bedragen. Het is daarom aannemelijk – zij het niet volstrekt zeker – dat eiseres in de hypothetische situatie van het uitblijven van de onrechtmatige daad van gedaagde niet tot ontbinding van de vennootschap zou zijn overgegaan. Hiermee is het bestaan van een causaal verband tussen die onrechtmatige daad en de ontbinding van de vennootschap gegeven. De rechtbank oordeelt dat gedaagde onvoldoende heeft onderbouwd dat eiseres een reële mogelijkheid om de schade te beperken heeft laten liggen door niet te

proberen om het besluit tot ontbinding van de vennootschap te herroepen. De rechtbank begroot de schade op basis van een geïndexeerd pensioen. Bij de begroting van de schade gaat de rechtbank uit van een bedrag van € 101.016 aan revisierente. Dat is namelijk het bedrag aan revisierente dat in de voorlopige aanslag inkomstenbelasting over het jaar 2021 staat, die eiseres heeft overgelegd. Er is geen reden om aan de juistheid van dat bedrag te twijfelen. De rechtbank houdt bij de begroting van de schade rekening met een voordeel van € 6.300. Dit betreft de contante waarde op de datum van het vonnis van € 1.000 per jaar aan belastingkorting waarop eiseres over de belastingjaren 2023 tot en met 2030 recht heeft. De rechtbank wijst de gevorderde vergoeding van de kosten die KPMG Meijburg voor haar werkzaamheden aan eiseres in rekening bracht van in totaal € 11.435 toe tot het bedrag van € 10.291,50. Gedaagde heeft namelijk niet tegengesproken dat het redelijk is dat eiseres deze kosten heeft gemaakt omdat zij behoefte had aan gespecialiseerde advisering en ook niet dat het bedrag van € 11.435 voor de verrichte werkzaamheden redelijk is, mede in aanmerking nemend dat deze inschakeling de schade heeft beperkt. Van dat bedrag komt 10% (€ 1.143,50) voor rekening van eiseres.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:11242

**Zaaknummer:** C/10/664892/ HA ZA 23-768

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

**Advocaten:** E.J.T. Mulders en M.B. Esseling

**Wetsartikelen:** 19b Wet LB 1964 en 3.12 lid 1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

RECHTSPRAAK

## **Pensioenfonds moet met terugwerkende kracht pensioen uitkeren aan pensioengerechtigde**

***Kern van de zaak is de vraag of Oak Pensioen (rechtsopvolger van Bedrijfstakpensioenfonds Meubel) aan eiser pensioen moet uitkeren vanaf 2010. Partijen twisten over de vraag of aan de werkgever van eiser in het verleden vrijstelling is verleend voor deelneming in de verplichte pensioenregeling. De rechter oordeelt dat het pensioenfonds de vrijstelling niet kan aantonen. Het pensioenfonds wordt veroordeeld met terugwerkende kracht pensioen te betalen aan eiser.***

Werknemer is in 1961 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft tot 1972 bij werkgever gewerkt. In 1974 is werkgever opgehouden te bestaan. Zwitserleven heeft het pensioencontract van werkgever in 1974 in haar administratie opgenomen. Verder heeft Zwitserleven verklaard dat werknemer niet in haar administratie voorkomt. Werknemer is in 2010 met pensioen gegaan. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Oak Pensioen, de opvolger van Bedrijfstakpensioenfonds Meubel, de pensioenaanspraken van werknemer moet administreren en moet uitkeren op basis van de aangeleverde loongegevens, en een veroordeling van Oak Pensioen tot het uitkeren met terugwerkende kracht van een levenslange pensioenuitkering. Werknemer voert aan dat hij na het bereiken van de AOW-leeftijd pensioen van Oak Pensioen had moeten ontvangen, omdat de werkzaamheden van zowel werkgever als het bedrijf dat werkgever heeft overgenomen, vielen onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van het Bedrijfspensioenfonds Meubel. Oak Pensioen concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel afwijzing van de vorderingen van werknemer. Oak Pensioen heeft naar voren gebracht dat werknemer bij haar geen pensioen heeft opgebouwd. Werkgever was van de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds Meubel vrijgesteld omdat hij een eigen pensioenregeling kende. Werknemer heeft daarom bij een andere pensioenuitvoerder aanspraken opgebouwd, namelijk bij Zwitserleven.

De kantonrechter oordeelt dat uit wet- en regelgeving kan worden afgeleid dat de achtergrond van het aanvragen van een vrijstelling eruit bestaat dat moet worden getoetst of een bestaande

pensioenregeling van een werkgever voldoende dekking biedt in vergelijking met de verplicht gestelde pensioenregeling. De stelling van Oak Pensioen dat uit het enkele feit dat werkgever een eigen pensioenregeling kende, kan worden afgeleid dat een vrijstelling is verleend, wordt daarom niet gevolgd. Volgens Oak Pensioen dateert de vrijstelling van lang geleden waardoor het niet vreemd is dat de vastlegging van de vrijstelling niet meer te traceren is. De kantonrechter volgt Oak Pensioen niet in haar redenering. Het komt voor rekening en risico van Oak Pensioen dat zij niet kan aantonen dat een vrijstelling is aangevraagd en verleend. Oak Pensioen heeft verder aangevoerd dat uit de informatie van Zwitserleven blijkt dat werkgever het pensioencontract bij Zwitserleven heeft ingebracht. Dit is echter niet relevant, omdat het aan Oak Pensioen is om aan te tonen dat een vrijstelling is verleend. Het enkele feit dat Oak Pensioen een eigen regeling kende, is onvoldoende om vast te stellen dat dat het geval is. De kantonrechter concludeert dat werknemer zijn vorderingen voldoende heeft onderbouwd en dat Oak Pensioen haar verweer niet voldoende heeft gemotiveerd. De levenslange pensioenuitkering wordt met terugwerkende kracht toegewezen. Oak Pensioen wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2024:4550

**Zaaknummer:** 11021193 \ CV EXPL 24-2053

**Rechters:** M. Haisma

**Advocaten:** DAS Rechtsbijstand

**Wetsartikelen:** 5 lid 3 Wet verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds en 2 Vrijstellingsregeling Wet Bpf

RECHTSPRAAK

## **Werkgever die commercieel werk binnenhaalt voor bouw valt onder werkingssfeer bouwfondsen**

***Deze zaak gaat over de vraag of een bedrijf onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van Bpf Bouw valt. Het hof legt het verplichtstellingsbesluit uit aan de hand van de cao-norm. Het bedrijf valt volgens het hof onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van Bpf Bouw. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat het commercieel binnenhalen van werk dat door een bouwbedrijf gaat worden uitgevoerd bij uitstek valt onder dienstverlening aan derden op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Degene die diensten verleent, hoeft zelf geen bouwwerken c.q. bouwactiviteiten uit te voeren, omdat dienstverlening als zelfstandige activiteit is benoemd naast de productie aan derden op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Het bedrijf is vanaf datum inschrijving bij uitvoeringsorganisatie APG gehouden tot informatieverstrekking en premiebetaling en wettelijke handelsrente verschuldigd over de vertraagde premiebetaling.***

In deze procedure staat centraal de vraag of Pluimers Verpakkingen onder de werkingssfeer valt van het Besluit van de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid tot wijziging van de verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: het Verplichtstellingsbesluit).

De Commissie Werkingssfeer van Bpf Bouw als bedoeld in het Verplichtstellingsbesluit (hierna: de Commissie Werkingssfeer) heeft bij uitspraak van 19 december 2019, mede gebaseerd op een uitgevoerd werkingssfeeronderzoek, geoordeeld dat Pluimers Verpakkingen onder de verplichtstelling van Bpf Bouw valt en hiertoe per 1 juli 2020 bij de

uitvoeringsorganisatie APG wordt ingeschreven. Ten aanzien van de toekomstige datum is overwogen dat er op dat moment nog een andere pensioenvoorziening is.

Pluimers Verpakkingen heeft bij bezwaarschrift van 28 januari 2020 bezwaar gemaakt tegen het oordeel van de Commissie Werkingssfeer. Dit bezwaar is ongegrond verklaard bij besluit, bekendgemaakt bij brief van 13 oktober 2021.

Het bedrijf van Pluimers Verpakkingen maakt deel uit van de Pluimers Groep. Tot de Pluimers Groep behoort naast Pluimers Verpakkingen ook Isolatiebedrijf Pluimers B.V. (hierna: Isolatiebedrijf Pluimers). Isolatiebedrijf Pluimers valt onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit, conform een besluit van de Commissie Werkingssfeer van 2 april 2019.

De kantonrechter heeft – samengevat weergegeven – geoordeeld dat het geen noodzakelijke voorwaarde is om zelf te bouwen dan wel op te leveren om onder de verplichtstelling te vallen. Het binnenhalen van opdrachten door ter zake kundige werknemers valt bij uitstek, dus zonder dat daar onduidelijkheid over is, onder dienstverlening op het gebied van bouw. Het betoog van Pluimers Verpakkingen dat ‘derde’ in de zin van het Verplichtstellingsbesluit een entiteit buiten de Pluimers-groep moet zijn heeft de kantonrechter verworpen omdat die uitleg niet uit de tekst van het Verplichtstellingsbesluit volgt. Bovendien heeft de kantonrechter het een onaannemelijk rechtsgevolg geacht dat, zo dit al uit een op zichzelf mogelijke tekstinterpretatie zou volgen, onder de verplichtstelling uitgekomen kan worden door de acquisitie van bouwgerelateerde opdrachten in een aparte entiteit binnen de groep onder te brengen. De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat de verplichtstelling van Bpf Bouw van toepassing is op Pluimers Verpakkingen en heeft haar veroordeeld om de loon- en premiegegevens van haar werknemers vanaf 1 juli 2020 aan Bpf Bouw te verstrekken op straffe van verbeurte van een dwangsom.

Het hof oordeelt als volgt. Het Verplichtstellingsbesluit is recht in de zin van artikel 79 Wet RO en moet volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad worden uitgelegd aan de hand van de cao-norm. Als vertrekpunt dient de tekst van de relevante bepaling, gelezen in het licht van de rest van het verplichtstellingsbesluit. Bij de uitleg kan mede acht worden geslagen op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen van onderscheidenlijke tekstinterpretaties.

Het Verplichtstellingsbesluit is derhalve van toepassing op werknemers die werken in (onder andere) bouwondernemingen, zijnde ondernemingen waarvan het bedrijf is gericht op productie voor en/of dienstverlening aan derden op het gebied van het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken en/of bouwactiviteiten. Hieruit volgt niet dat het moet gaan om feitelijke bouwactiviteiten, zoals door Pluimers Verpakkingen gesteld. Met de kantonrechter is

het hof van oordeel dat het commercieel binnenhalen van werk dat door een bouwbedrijf gaat worden uitgevoerd bij uitstek valt onder dienstverlening aan derden op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Degene die diensten verleent, hoeft zelf geen bouwwerken c.q. bouwactiviteiten uit te voeren, omdat dienstverlening als zelfstandige activiteit is benoemd naast de productie aan derden op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Een andere uitleg zou tot het onaannemelijke rechtsgevolg leiden dat het commercieel binnenhalen van werk dat door een bouwbedrijf gaat worden uitgevoerd niet onder het Verplichtstellingsbesluit valt, ook al hebben deze werkzaamheden van doen met het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten.

Het hof volgt Pluimers Verpakkingen ook niet in haar betoog dat met het begrip ‘derden’ wordt bedoeld op externe entiteiten en niet op Pluimers Verpakkingen die acquisitie- en ondersteunende werkzaamheden verricht ten behoeve van andere Pluimers entiteiten. Deze uitleg volgt niet uit de tekst van het Verplichtstellingsbesluit, nu daarin geen beperking ten aanzien van de herkomst van ‘derden’ is opgenomen. Bovendien zou een andere uitleg ertoe kunnen leiden dat onder het Verplichtstellingsbesluit wordt uitgekomen door de acquisitie van bouwgerelateerde opdrachten in een aparte entiteit binnen een groep onder te brengen, hetgeen een onaannemelijk rechtsgevolg zou zijn.

Aangezien de Commissie Werkingssfeer op 19 december 2019 heeft beslist dat Pluimers Verpakkingen onder de werkingssfeer van de cao’s Bouw & Infra en het Verplichtstellingsbesluit valt is zij vanaf datum inschrijving bij het APG (1 juli 2020) gehouden tot informatieverstrekking en premiebetaling, zoals in het Uitvoeringsreglement is bepaald. Artikel 3 en 4 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf) brengen mee dat de verplichting tot naleving van de statuten en reglementen rechtstreeks uit de wet ontstaat, daarvoor is geen overeenkomst, nadere (rechts)handeling of een beroep op de nalevingsplicht nodig (ECLI:NL:HR:2015:588).

Het hof oordeelt dat Pluimers Verpakkingen met haar standpunt dat de wettelijke handelsrente niet is verschuldigd miskent dat het niet zo is dat de wettelijke handelsrente van artikel 6:119a BW verschuldigd is wegens het bestaan van een handelsovereenkomst, maar omdat in artikel 14 lid 3 sub f Uitvoeringsreglement is bepaald dat een rente ‘berekend naar het percentage van artikel 6:119a BW’ verschuldigd is. Deze rente is Pluimers Verpakkingen verschuldigd omdat zij op grond van artikel 3 en 4 Wet Bpf verplicht is het Uitvoeringsreglement na te leven.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 15-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:2876

**Zaaknummer:** 200.330.402/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya en I.A. van der Burg

**Advocaten:** G.R. Derksen, E. Lutjens en E. Verhulp

**Wetsartikelen:** 6:119a BW, 3 Wet Bpf en 4 Wet Bpf

RECHTSPRAAK

## **Statistische rapportagevereisten gelden voor beroepspensioenvereniging die als pensioenfonds kwalificeren**

***Geschil tussen Duitse beroepspensioenfondsen en de Duitse federale bank over de vraag of de beroepspensioenverenigingen onderworpen zijn aan statistische rapportagevereisten voor pensioenfondsen. Het Hof van Justitie EU oordeelt dat beroepspensioenverenigingen waarvan de werkzaamheden alle hiernavolgende kenmerken hebben, vallen onder het begrip ‘pensioenfondsen’ in de zin van punt 2.105 van die bijlage en bijgevolg in beginsel moeten voldoen aan de statistische rapportageverplichtingen van Verordening (EU) 2018/231: (1) de beroepspensioenverenigingen verstrekken uitkeringen bij pensionering, overlijden en invaliditeit; (2) zij worden autonoom beheerd en hebben een volledige boekhouding; (3) de overgrote meerderheid van hun leden is wettelijk verplicht om deel te nemen omdat zij een bepaald beroep uitoefenen, en die beroepspensioenverenigingen mogen hun diensten in beginsel niet aan andere personen verlenen; en (4) de hoogte van de aan de deelnemers verstrekte uitkeringen, die niet door de overheid wordt gewaarborgd, hangt af van het bedrag aan betaalde premies en van de prestaties van de betrokken beroepspensioenvereniging op het gebied van vermogensbeheer.***

In 2018 en 2019 hebben diverse Duitse beroepspensioenverenigingen kennisgevingen van de Deutsche Bundesbank ontvangen dat zij krachtens Verordening (EU) 2018/231 als pensioenfondsen onderworpen waren aan statistische rapportageverplichtingen op grond waarvan zij vanaf 30 september 2019 nadere gegevens over hun financiële situatie aan de

Deutsche Bundesbank moesten verstrekken, voor sommige verzoeksters driemaandelijks en voor andere op jaarbasis.

Verzoeksters in de hoofdgedingen hebben bij het Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (bestuursrechter in eerste aanleg Frankfurt am Main, Duitsland) beroepen ingesteld primair tot nietigverklaring van deze kennisgevingen en subsidiair tot vaststelling dat zij niet onderworpen zijn aan de genoemde statistische rapportageverplichtingen.

Deze rechter heeft deze beroepen verworpen op grond dat verzoeksters in de hoofdgedingen pensioenfondsen zijn in de zin van artikel 1, punt 1 van Verordening (EU) 2018/231 en bijgevolg onderworpen zijn aan rapportagevereisten krachtens artikel 2 lid 1 van die verordening. Volgens die rechter maken beroepspensioenverenigingen als verzoeksters in de hoofdgedingen als marktproducenten deel uit van financiële kapitaalvennootschappen en vallen zij dus onder subsector pensioenfondsen (S.129) van ESR 2010 als bedoeld in Verordening (EU) nr. 549/2013.

De beroepspensioenverenigingen hebben tegen dat arrest beroep in *Revision* ingesteld bij het Bundesverwaltungsgericht (hoogste federale bestuursrechter, Duitsland), de verwijzende rechter. Zij voeren aan dat zij geen marktproducenten zijn. De door hen verplicht te verstrekken uitkeringen, die het grootste deel van hun output uitmaken, worden niet tegen economisch significante prijzen verkocht. De verwijzende rechter vraagt zich af of zij moeten worden aangemerkt als pensioenfondsen of als socialezekerheidsfondsen, dan wel of zij nog anders moeten worden gekwalificeerd. Het Bundesverwaltungsgericht heeft prejudiciële vragen gesteld.

Met zijn vragen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de bepalingen van bijlage A bij Verordening (EU) nr. 549/2013 aldus moeten worden uitgelegd dat beroepspensioenverenigingen die bij pensionering, overlijden en invaliditeit uitkeringen verstrekken aan deelnemers van wie de meerderheid vanwege de uitoefening van een bepaald beroep een deelnameplicht heeft, onder het begrip 'pensioenfondsen' in de zin van punt 2.105 van die bijlage vallen en bijgevolg moeten voldoen aan de statistische rapportageverplichtingen van Verordening (EU) 2018/231.

De subsector pensioenfondsen behoort tot de sector financiële instellingen, zoals is aangegeven in punt 2.66 van bijlage A bij Verordening (EU) nr. 549/2013. Bijgevolg worden pensioenfondsen, net als alle institutionele eenheden in deze sector, ingedeeld als 'marktproducenten' overeenkomstig de definitie van het begrip 'financiële instellingen' in punt 2.55 van die bijlage.

De bepalingen van bijlage A bij Verordening (EU) nr. 549/2013 moeten aldus worden uitgelegd

dat beroepspensioenverenigingen waarvan de werkzaamheden alle hiernavolgende kenmerken hebben, vallen onder het begrip ‘pensioenfondsen’ in de zin van punt 2.105 van die bijlage en bijgevolg in beginsel moeten voldoen aan de statistische rapportageverplichtingen van Verordening (EU) 2018/231:

- (1) de beroepspensioenverenigingen verstrekken uitkeringen bij pensionering, overlijden en invaliditeit;
- (2) zij worden autonoom beheerd en hebben een volledige boekhouding;
- (3) de overgrote meerderheid van hun leden is wettelijk verplicht om deel te nemen omdat zij een bepaald beroep uitoefenen, en die beroepspensioenverenigingen mogen hun diensten in beginsel niet aan andere personen verlenen;
- (4) de hoogte van de aan de deelnemers verstrekte uitkeringen, die niet door de overheid wordt gewaarborgd, hangt af van het bedrag aan betaalde premies en van de prestaties van de betrokken beroepspensioenvereniging op het gebied van vermogensbeheer.

---

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

**Datum uitspraak:** 28-11-2024

**ECLI:** ECLI:EU:C:2024:989

**Zaaknummer:** C-758/22 en C-759/22

**Rechters:** I. Jarukaitis, E. Regan en Z. Csehi

**Wetsartikelen:** Verordening (EU) 2018/231