

Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 7, 2024

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:2339](#) 16-07-2024

Beroep MITT op verplichtstelling bij geringe bedrijfsactiviteit werkgever met pensioenregeling onaanvaardbaar

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:1169](#) 30-04-2024

Geen schending zorgplicht advocaat bij vaststellingsovereenkomst met pensioengevolgen

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:11549](#) 24-07-2024

Minister mocht oordelen dat verplichtstellingsbesluit en cao's representatief waren wegens belangrijke meerderheid

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4583](#) 17-07-2024

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4585](#) 17-07-2024

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4584](#) 17-07-2024

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4587](#) 17-07-2024

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4588](#) 17-07-2024

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:4145](#) 05-07-2024

Overeenkomst betaling partner aan ex-partner vernietigd wegens dwaling door heimelijke relatie overledene met ex-partner

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:3566](#) 03-07-2024

Pensioenuitvoerder die van verevening afwijkende afspraken niet kan uitvoeren maakt afwijkende afspraken niet ongeldig.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:5946](#) 27-06-2024

UWV schadeplichtig voor pensioenschade wegens nalaten opleggen loondoorbetalingssanctie

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:4105](#) 19-06-2024

Beroep klachtplicht werkgever tegen protest pensioenwijziging slaagt

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3317](#) 29-05-2024

Geen afstand van nabestaandenpensioen na verbreking partnerschap en scheidingsplan

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:3067](#) 29-05-2024

Zieke oproepkracht heeft recht op loon tijdens ziekte en aanmelding bij verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2023:7736](#) 28-09-2023

Sociale partners kunnen in kort geding geen invoering drempelregeling afdwingen van pensioenfonds

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2024:1518](#) 25-07-2024

Verhoogd militair arbeidsongeschiktheidspensioen hoeft niet eerder te worden toegekend

Antillen

[Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, ECLI:NL:OGHACMB:2024:117](#) 15-05-2024

Geen vergoeding pensioenbreukschade na ontslag; wel vakantiedagen uitbetaling

[Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, ECLI:NL:OGHACMB:2023:312](#) 19-09-2023

Vordering werknemer tot betaling pensioenpremies op basis van eindloonregeling afgewezen

Uitspraken zonder ECLI

[Geschilleninstantie pensioenfondsen](#) 11-07-2024

Geen premievrije voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid bij Wajong uitkering
Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Geen premievrije voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid bij Wajong uitkering

De indiener verzocht Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) om premievrije voortzetting van pensioenopbouw toe te kennen vanwege arbeidsongeschiktheid. Zij deed dit verzoek terwijl zij een Wajong-uitkering ontvangt en stelde dat in haar geval een gelijkheidsbeginsel van toepassing is ten opzichte van een WIA-uitkering. Het pensioenfonds volgde deze zienswijze niet en wees het verzoek af. PFZW stelde dat alleen een WIA-uitkering recht geeft op premievrije voortzetting. De Geschilleninstantie pensioenfonds (GIP) legt het pensioenreglement uit en stelt het pensioenfonds in het gelijk.

De indiener is geboren in 1989. Vanaf eind 2007 heeft de indiener contact met UWV omtrent haar medische situatie in verband met het eventuele recht op een Wajong-uitkering. Tussen 12 januari 2008 en 15 juli 2008 is de indiener voor 10 uur per week in dienst bij een werkgever die onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn valt. Op 24 februari 2008 heeft de indiener UWV gevraagd om toekenning van een Wajong-uitkering. Daarna is in het kader van het Wajong-traject onder meer haar belastbaarheid onderzocht (20 maart 2008). Op 21 april 2008 valt de indiener ziek uit op haar werk. UWV kent haar op 5 mei 2008 een Wajong-uitkering toe op basis van volledige arbeidsongeschiktheid die op 29 april 2008 ingaat. Deze uitkering is gebaseerd op een eerdere uitval tijdens haar studie rond 1 mei 2007. Op 8 augustus 2008 kent UWV aan de indiener met ingang van 14 juli 2008 een Ziektewetuitkering toe, met als eerste ziektedag 21 april 2008. Op 18 april 2010 eindigt de Ziektewetuitkering. De indiener doet geen aanvraag voor een WIA-uitkering bij UWV. Evenmin vraagt zij premievrije voortzetting van pensioenopbouw aan bij PFZW. In 2023 stelt de indiener zich op het standpunt dat zij recht heeft op premievrije pensioenopbouw en zij wendt zich tot het pensioenfonds.

Voor premievrije voortzetting wegens arbeidsongeschiktheid zijn de volgende bepalingen van het geldende pensioenreglement relevant: a. De deelnemer moet ziek geworden zijn tijdens de

deelneming (artikel 5.4 lid 1). b. De voortzetting gaat in op de datum waarop de deelnemer recht krijgt op een uitkering op grond van de WIA (artikel 5.4 lid 3). De indiener is ziek geworden tijdens de deelneming, namelijk op 21 april 2008. Dat naderhand is vastgesteld dat de indiener bij aanvang van het dienstverband arbeidsongeschikt was in de zin van de Wajong wijzigt dit feit niet. Het recht op een WIA-uitkering wordt door UWV op grond van artikel 64 lid 1 van de WIA vastgesteld aan de hand van een aanvraag. De woorden 'recht krijgt op' in artikel 5.4 lid 3 van het pensioenreglement moeten in dat kader gelezen worden. Vast staat dat de indiener geen aanvraag bij UWV heeft gedaan voor een WIA-uitkering. Dat de indiener wellicht recht op een WIA-uitkering had kunnen verkrijgen is dus onvoldoende voor toepasselijkheid van lid 3. De datum waarop volgens het geldende pensioenreglement deelname aan de pensioenregeling eindigde is 14 juli 2008. Een aanvraag voor een WIA-uitkering had de indiener kunnen indienen bij het stopzetten van de Ziektewetuitkering op 18 april 2010. Op die datum was de indiener geen deelnemer aan de pensioenregeling, maar een gewezen deelnemer. Lid 3 van artikel 5.4 van het reglement kent alleen aan deelnemers een mogelijk recht op premievrije voortzetting toe. De geschillencommissie stelt op basis hiervan vast dat de indiener volgens het geldende pensioenreglement geen directe aanspraak kan maken op premievrije voortzetting. Zij is weliswaar ziek geworden tijdens de deelneming, maar dat is niet voldoende, omdat: a. Zij nooit recht heeft gekregen op een WIA-uitkering, en bovendien b. De dag waarop een WIA-uitkering toegekend had kunnen worden na de datum van einde deelname ligt. Dat artikel 1.2 van het pensioenreglement 'arbeidsongeschikt' definieert als: arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, WAZ, WIA of Wajong (onderstreping door commissie) leidt niet tot een ander oordeel. Het gaat in artikel 5.4 immers om arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA. De rol van het UWV bij de keus van de indiener geen WIA-uitkering aan te vragen leidt ook niet tot een ander oordeel. Het is goed mogelijk dat de indiener door UWV is geadviseerd zoals zij stelt. Maar dat speelt geen rol bij uitleg van het pensioenreglement. Daarnaast staat het pensioenfonds geheel buiten die advisering. Ook op grond van het gelijkheidsbeginsel heeft de indiener geen aanspraak op premievrije voortzetting. Het pensioenreglement is een weergave van arbeidsvoorwaardelijke afspraken tussen sociale partners. Het gaat daarmee om een aanvulling op wettelijke voorzieningen voor werknemers. De Wajong is geen werknemersverzekering, de WIA wel. Wajong en WIA zijn daarom niet goed vergelijkbaar. Er is geen sprake van ongelijke behandeling van gelijke gevallen. De commissie constateert dat het destijds geldende pensioenreglement het pensioenfonds de ruimte bood om de criteria voor premievrije voortzetting te verbreden. In artikel 5.4 lid 10 is geformuleerd dat het pensioenfonds het artikel 'op overeenkomstige wijze kan toepassen op deelnemers die niet verzekerd zijn Pagina 5 van 5 op grond van de WIA of al geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt waren bij het begin van de deelneming.' De commissie constateert dat het pensioenfonds deze bevoegdheid niet heeft gebruikt. Op deze

bevoegdheid van het pensioenfonds heeft de indiener geen beroep gedaan. Verder signaleert de commissie dat het pensioenreglement het pensioenfonds op grond van de hardheidsclausule (artikel 10.2) de bevoegdheid biedt 'een artikel uit het pensioenreglement niet toe te passen of daarvan af te wijken als toepassing, gelet op het doel of strekking van de betreffende bepaling, leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard'. Ook deze bevoegdheid heeft het pensioenfonds niet gebruikt, en ook op deze bevoegdheid heeft de indiener geen beroep gedaan.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfonds

Datum uitspraak: 11-07-2024

Zaaknummer: GIP 2024-0228

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot betaling pensioenpremies op basis van eindloonregeling afgewezen

Werknemer vordert in deze zaak van de stichting betaling van pensioenpremies. Hij gaat er daarbij van uit dat hij met de stichting een pensioen op basis van een eindloonregeling is overeengekomen. De stichting bestrijdt dat. Volgens haar is de pensioenregeling die zij met werknemer is overeengekomen een verzekering die recht geeft op uitkering van een vast bedrag en heeft zij aan haar betalingsverplichtingen voldaan. Het hof wijst de vorderingen af en oordeelt dat geen eindloonregeling maar een DC-regeling is overeengekomen.

Werknemer is van 15 oktober 1998 tot eind juli 2019 bij de stichting in dienst geweest. In zijn aanstellingsbrief van 15 oktober 1998 is onder meer het volgende opgenomen: 'FEFFIK is bereid het haar corresponderend aandeel van de maandelijkse premie als werkgeefster na 1 jaar te betalen, indien u een pensioenvervangende verzekering wenst af te sluiten.'

Eind 1997 heeft de stichting als verzekeringnemer met werknemer als verzekerde een 'optiepensioen'-verzekering afgesloten bij Fatum. Volgens deze polis bedraagt de premie NAf 849,90 per maand, waarin begrepen NAf 151 voor invaliditeitsrente. Werknemer heeft de polis mee ondertekend.

In het verleden is er achterstand ontstaan in de betaling van de premies door de stichting. Bij vonnis van het Gerecht van 20 oktober 2008 (EJ 2008/490) is de stichting op vordering van werknemer onder meer veroordeeld om de op het loon van werknemer ingehouden en nog in te houden pensioenpremies af te dragen en te blijven afdragen.

In een in opdracht van vakbond Sitek opgesteld rapport ('Analyse & Advies Berekening tekort pensioenkapitaal inzake sociaal plan FEFFIK') is het volgende opgenomen: 'Het berekende pensioenkapitaal voor (werknemer) op basis van eindloon met een salaris van NAf 5.813 per

berekeningsdatum 1 augustus 2019 inclusief partner bedraagt NAf 374.056,92. In acht nemende het aanwezige bedrag van NAf 282.145,53 bij de pensioenuitvoerder rest er een bedrag van NAf 91.911,39 (...)'.

In september 2020 heeft werknemer conservatoir derdenbeslag gelegd ten laste van de stichting voor het bedrag dat de stichting volgens werknemer te weinig heeft afgedragen. In deze rechtszaak heeft werknemer – na wijziging van eis – gevorderd:

Primair

a. te verklaren voor recht dat de stichting jegens werknemer wanprestatie, dan wel een onrechtmatige daad heeft gepleegd door de pensioenpremies niet c.q. niet volledig af te dragen bij de pensioenverzekeraar, althans te verklaren voor recht dat de stichting in strijd met de overeenkomst tussen partijen c.q. de redelijkheid en billijkheid geen c.q. niet volledig pensioenpremies heeft afgedragen.

b. de stichting te veroordelen om binnen vijf dagen na dit vonnis, althans binnen een in goede justitie te bepalen termijn een bedrag groot NAf 120.876,38, althans een in goede justitie te bepalen bedrag als premies aan Guardian Group dan wel aan het pensioenfonds te betalen als het bedrag dat de stichting aan pensioenpremies niet c.q. niet volledig heeft afgedragen of gestort.

c. de stichting te veroordelen om de partner van werknemer voor wat betreft het pensioen ook mede te verzekeren, zoals door werknemer op het aanvraagformulier aangegeven.

d. alles, voor zover mogelijk, op straffe van een door de stichting te verbeuren dwangsom van NAf 500 per dag dan wel gedeelte van een dag dat de stichting in gebreke blijft geheel dan wel gedeeltelijk te voldoen aan dit vonnis.

e. met veroordeling van de stichting in de kosten van de procedure met nakosten en wettelijke rente.

Subsidiair

f. de stichting te veroordelen tot het treffen van een of meer voorzieningen als het hof meent te behoren, alles op straffe van een door de stichting te verbeuren dwangsom van NAf 350 per dag dan wel gedeelte van een dag dat de stichting in gebreke blijft geheel dan wel gedeeltelijk te voldoen aan het te wijzen vonnis tot een maximum van NAf 100.000, met veroordeling van gedaagden in de kosten van dit geding met nakosten.

Bij het bestreden vonnis heeft het Gerecht het gevorderde afgewezen en werknemer veroordeeld in de proceskosten. Het Gerecht heeft overwogen dat er geen aanwijzingen zijn dat de stichting niet aan haar contractuele verplichtingen tot afdracht van de pensioenpremies heeft voldaan. Daartegen richt zich het hoger beroep van werknemer.

Werknemer stelt dat de stichting is tekort geschoten in haar (contractuele) verplichting om pensioenpremie te betalen en te weinig pensioenpremie heeft afgedragen, waardoor hij een bedrag van NAF 120.876,38 te kort komt. Het ligt op de weg van werknemer om voldoende onderbouwd te stellen en zo nodig te bewijzen op grond waarvan de stichting te weinig pensioenpremie heeft afgedragen. Het Hof begrijpt dat werknemer zich voor de onderbouwing van zijn vordering baseert op de aanname dat de pensioenverzekering die hem door de stichting is toegezegd een eindloonregeling betreft.

Het hof oordeelt als volgt. In de polis staat een bedrag genoemd aan verzekerde uitkering, dit is het bedrag dat beschikbaar komt voor werknemer wanneer hij op pensioendatum in leven is. Dat bedrag mag volgens de in de polis op pagina 4 opgenomen pensioenclausule uitsluitend aangewend worden voor de aankoop van een pensioen. De polis vermeldt ook een vast bedrag aan door de stichting af te dragen maandelijkse premie. Juist is dat de stichting in het verleden niet steeds de maandelijkse pensioenpremie heeft afgedragen, maar nadat zij daartoe was veroordeeld bij rechterlijk vonnis (zie 3.1.3) heeft zij – dat staat tussen partijen vast – deze premies wel voldaan. Er zijn geen achterstanden in de betalingen. Dat blijkt uit het door werknemer overgelegde e-mailbericht van 23 juli 2021. In 2019 is het dienstverband van werknemer geëindigd. Sinds 1 januari 2020 zijn geen premies meer verschuldigd zoals vermeld in de polis met afgiftedatum 16 juni 2020 (productie 4 van de stichting). Op de laatste pagina van die polis/bijlage staat vermeld welke pensioenen kunnen worden verkregen met de uit de polis beschikbaar komende bedragen en winstuitkeringen, onder voorbehoud ten aanzien van lijfrentetarieven en winstverwachting.

Het hof leidt uit de genoemde feiten en omstandigheden af dat de stichting ten behoeve van werknemer een Defined Contribution pensioenregeling heeft afgesloten. Aanwijzingen dat de stichting aan werknemer een uitkeringspensioen – al dan niet op basis van eindloon – heeft toegezegd of dat werknemer dat zo mocht begrijpen, zijn onvoldoende door werknemer gesteld en ook niet gebleken. De in dat verband overgelegde verklaring van actuaris Velgersdijk is daarvoor onvoldoende, te meer nu de onderdelen van de pensioenpolis waarnaar de actuaris verwijst (onderdelen II en III op p. 9-10) door geen van beide partijen voor akkoord zijn ondertekend en zonder nadere toelichting, die werknemer niet heeft gegeven, niet kan worden aangenomen dat die bepalingen tussen partijen zijn overeengekomen.

In de memorie van grieven verwijst werknemer nog naar een vaststellingsovereenkomst uit 2009 tussen de stichting en vakbond SITEK en naar daarop betrekking hebbende uitspraken van het Gerecht. De relevantie daarvan voor de beoordeling van deze zaak ontgaat het hof. De vaststellingsovereenkomst waarnaar werknemer verwijst ziet op een verplichting tot betaling door de stichting van periodieke verhogingen en indexeringen, maar niet van pensioenpremies.

Instantie: Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

Datum uitspraak: 19-09-2023

ECLI: ECLI:NL:OGHACMB:2023:312

Zaaknummer: CUR2022H0004

Rechters: E.M. van der Bunt, C.J.H.G. Bronzwaer en E.W.A. Vonk

Advocaten: M.T.J. Cicilia en E.A. Knoppel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geen vergoeding pensioenbreukschade na ontslag; wel vakantiedagen uitbetaling

Werknemer vordert na ontslag onder meer vakantiedagen, overwerkvergoeding, prestatievergoeding (bonus) en pensioenbreukschade. Het hof wijst de vordering ten aanzien van vakantiedagen toe en de overige vorderingen af.

Appellant is op 18 september 2008 in dienst getreden bij Telem als ‘chief commercial officer’ (CCO), eerst ad interim en vanaf 1 juni 2010 met een vaste aanstelling. Die functie heeft hij vervuld tot zijn uitdiensttreding op 31 december 2018. Zijn laatstverdiende maandsalaris bedroeg NAF 21.281.

In een door beide partijen ondertekend schrijven van 29 oktober 2010 is onder meer het volgende opgenomen: *‘The terms of this appointment are as follows: (...) 2. The monthly Special Function allowance of ANG 1.000,= you are receiving for acting CCO will be added to your monthly gross salary. This allowance will therefore no longer be paid separately to you.’*

Op 23 juni 2010 is een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) tot stand gekomen tussen Telem en Sint Maarten Communication Union (SMCU), een werknemersvereniging waarvan appellant geen lid is. In artikel 1 van de CAO is onder meer opgenomen: *‘(...) Members of management, Employees in job classifications H and higher, may elect to seek separate representation and have a CLA concluded for them. As of the commencement of such an arrangement this CLA shall provide no coverage to such employees who have arranged coverage under another CLA. (...)’*

Bij brief van 3 december 2018 heeft appellant de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 december 2018. Vanaf december 2018 tot september 2021 hebben appellant en Telem regelmatig overleg gevoerd over de eindafrekening, waaronder uitbetaling van resterende vakantiedagen. Daarover is geen overeenstemming bereikt. Bij wijze van voorschot heeft Telem een bedrag aan appellant voldaan van ruim NAF 71.000.

Appellant heeft bij inleidend verzoekschrift (samengevat) verzocht: (i) een vergoeding voor

niet-genoten vakantiedagen inclusief (i.B) overwerkvergoeding, (ii) een prestatievergoeding, (iii) een vergoeding voor Cost of Living Adjustment (COLA) en (iv) een vergoeding voor pensioenbreukschade. In eerste aanleg vorderde appelland een bedrag van US\$ 84.153,85 (NAf 152.318), vermeerderd met wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten en met veroordeling van Telem in de proceskosten. Het Gerecht heeft het verzoek afgewezen en appelland veroordeeld in de proceskosten.

In hoger beroep heeft appelland zijn verzoek vermeerderd. Hij handhaaft de genoemde posten (i) tot en met (iv), maar komt tot een ander (hoger) eindbedrag. Appelland baseert zijn verzoeken deels op de cao. Telem heeft als meest verstrekkend verweer aangevoerd dat de cao niet op de arbeidsovereenkomst met appelland van toepassing is. Het Hof zal de beantwoording van de vraag of de cao in dit geval van toepassing is in het midden laten, omdat de verzoeken van appelland, voor zover gebaseerd op de cao, op andere gronden niet toewijsbaar zijn, zoals hierna zal blijken.

Appelland vraagt vergoeding voor 32 vakantiedagen waarop hij volgens hem bij het einde van het dienstverband nog recht had. Hij beroept zich daarvoor op het overzicht van HRM dat hem bij e-mail van 11 december 2018 is toegestuurd. Volgens Telem klopt dat overzicht niet. Zij verwijst daarvoor naar een e-mailbericht van 3 september 2021 waarin zij appelland mededeelt dat het overzicht waarop appelland zich beroep op een 'calculation error' zou berusten. Waar die 'error' uit bestaat of waar die vandaan komt heeft Telem echter niet toegelicht. Telem verwijst slechts naar een ander overzicht waaruit zou blijken dat appelland in 2017 50 vakantiedagen heeft opgenomen. Dat aantal strookt echter niet met de door Telem in haar productie 4 overgelegde vakantiebriefjes over 2017 ('vacation & extra ordinary leave request form'). De daarop vermelde dagen zijn beduidend minder dan 50. Telem heeft kortom niet kunnen uitleggen waarom het aan appelland in december 2018 toegestuurde overzicht, waarop appelland zijn verzoek baseert, niet juist is. Dat betekent dat dit deel van appellands verzoek toewijsbaar is. In zoverre slaagt het hoger beroep.

Door het slagen van het hoger beroep dient het Hof verweren van Telem die het Gerecht heeft verworpen of niet heeft besproken alsnog te behandelen. Voor zover Telem zich erop heeft beroepen dat appelland niet aan de klachtplicht heeft voldaan ziet dat beroep, zo begrijpt het Hof, slechts op het alsnog aanspraak maken op de overwerkvergoeding (i.B, hierna besproken) en niet op uitbetaling van de niet-genoten vakantiedagen (i.A). Voor zover Telem heeft bedoeld dat beroep ook te doen voor de gevorderde vergoeding voor de niet-genoten vakantiedagen, gaat het niet op. Tussen partijen immers is over dit punt langdurig onderhandeld, zodat is aan te nemen dat appelland over dit punt tijdig heeft geklaagd.

Daarnaast maakt appelland aanspraak op uitbetaling van een overwerkvergoeding in de vorm

van vakantiedagen. Van deze aanspraak heeft appellant voor het eerst in het inleidend verzoekschrift gewag gemaakt. appellant stelt dat hij gedurende zijn dienstverband gemiddeld vijf weekenden per jaar op dienstreis was en aldus in vijf jaar in totaal 50 dagen overwerk heeft verricht. Enige onderbouwing van die stelling heeft appellant ook in hoger beroep niet gegeven. De in eerste aanleg ter gelegenheid van het pleidooi – te laat – overgelegde stukken (een door appellant zelf opgesteld overzicht en een paar declaratieformulieren) zijn daarvoor onvoldoende. De declaratieformulieren zouden moeten aantonen dat appellant in 2016 en 2017 daadwerkelijk dienstreizen heeft gemaakt. Wat daarvan zij, het verzoek over die jaren was bij het instellen ervan (op 12 januari 2023) al verjaard. Voor zover appellant zich ook wat betreft dit deel van het verzoek beroept op stuiting van de verjaring (inleidend verzoek nr. 2.9) overweegt het Hof dat appellant niet duidelijk heeft gemaakt op welke stuitingsbrieven/passages uit andere brieven hij precies doelt, terwijl dit wel op zijn weg lag om dit aan te duiden. Van stuiting is naar het oordeel van het Hof daarom niet gebleken. Voor de gestelde dienstreizen in 2018 heeft appellant in het geheel geen onderbouwing gegeven. De conclusie is dan ook dat voor toewijzing van dit deel van het verzoek geen grond is.

Tijdens de zitting in eerste aanleg is duidelijk geworden dat dit verzoek van appellant behalve de prestatiebonus (waarvan vast staat dat hij die heeft ontvangen) een jaarlijkse salarisverhoging betreft die appellant baseert op artikel 16 lid 3 van de cao. Telem heeft aangevoerd dat, zelfs als de cao van toepassing zou zijn, de regeling van artikel 16 lid 3 niet voor managers geldt. Voor managers geldt immers een contractueel salaris en niet een salaris volgens een schalensysteem met treden, waaraan in artikel 16 lid 3 wordt gerefereerd. appellant heeft in het licht van de gemotiveerde betwisting van Telem dat artikel 16 lid 3 cao van toepassing is, onvoldoende onderbouwd waarom de regeling van artikel 16 lid 3 ook voor managers geldt. De verwijzing naar de verklaringen van drie managers die in dienst zijn geweest van Telem (die allen verklaren wel een salarisverhoging te hebben ontvangen), is daarvoor onvoldoende omdat daaruit niet kan worden afgeleid dat zij die verhoging hebben ontvangen op basis van het desbetreffende artikel uit de cao. Ook appellant heeft gedurende zijn dienstverband salarisverhogingen gehad. Uit een door hem overgelegde overzicht (productie 8 in hoger beroep) blijkt dat zijn salaris gedurende zijn dienstverband is verhoogd van NAF 18.308 per maand (in 2013) naar NAF 21.281 per maand (in 2018). Telem gaat uit van een startsalaris van NAF 17.861 (in 2013, productie 5 van Telem) naar NAF 21.281 per maand (in 2018). In beide gevallen komt dat neer op een salarisverhoging die de gevorderde salarisverhoging dekt, zoals Telem heeft aangevoerd. Voor toewijzing van een (aanvullend) bedrag is daarom geen plaats.

Appellant vordert in verband met de post COLA een bedrag van NAF 33.916,47. Telem betwist dat appellant op basis van de cao aanspraak kan maken op deze vergoeding. Telem voert

bovendien aan dat zij hiervoor aan appellant een bedrag heeft betaald in het kader van de eindafrekening. Het ligt op de weg van Telem om daar bewijs voor aan te dragen. Zij verwijst hiervoor onder meer naar een salarisslip (productie 3 Telem in eerste aanleg), waar een bedrag van NAF 34.721,09 is opgenomen als 'Retro active wages'. appellant betwist dat Telem dat bedrag heeft betaald, maar heeft niet duidelijk gemaakt waarop hij de betwisting van deze specifieke betaling baseert. Bovendien geldt nog het volgende. In de e-mail correspondentie tussen partijen na beëindiging van het dienstverband heeft Telem in haar e-mail van 3 september 2021, afkomstig van Derk-Jan Duinkerken, aan appellant een overzicht gegeven van de bedragen die in de betaling van ruim NAF 71.000 waren begrepen. Daaruit blijkt dat volgens Telem voor de COLA een bedrag van NAF 33.916,47 door haar is betaald. In de reactie op dit mailbericht door appellant bij mail van 14 oktober 2021 heeft hij over de betaling van deze post geen opmerkingen gemaakt. Hij reageert in die e-mail wel op twee andere posten, te weten de vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen en de *merit increases* 2013-2018, waarvoor in zijn ogen Telem nog aanvullend moet betalen. Tegen de betaling van het bedrag van NAF 33.916,47 in 2021 heeft appellant dus op dat moment niet geprotesteerd. Appellant heeft gelet op het voorgaande zijn betwisting van de betaling van deze post onvoldoende onderbouwd. Het Hof gaat er daarom vanuit dat Telem het bedrag dat appellant aan COLA vordert daadwerkelijk aan hem heeft betaald. Ook dit deel van het verzoek is daarom niet toewijsbaar.

Omdat de verzoeken (ii) en (iii) van appellant niet toewijsbaar zijn kan hij ook geen aanspraak maken op daaruit voortvloeiende pensioenbreukschade. Vast staat bovendien dat Telem een aanvullende pensioenbijdrage heeft voldaan van in totaal NAF 15.852,50.

In hoger beroep stelt appellant nog dat Telem te weinig pensioen heeft afgedragen omdat de '*special allowance*' (NAF 1.000 per maand) op grond van de arbeidsovereenkomst had moeten worden meegenomen bij zijn vaste salaris. Omdat dat niet is gebeurd, is over NAF 60.000 (60 maanden x NAF 1.000) ten onrechte geen pensioen afgedragen, aldus appellant. Telem heeft daartegen aangevoerd dat dit deel van het verzochte is verjaard, dan wel dat appellant daarover niet tijdig heeft geklaagd en op die manier op dit punt zijn rechten heeft verspeeld.

Het Hof volgt Telem daarin. Uit de overgelegde salarisslips blijkt, in tegenstelling tot de afspraak onder 2 van de arbeidsovereenkomst, dat het bedrag van de *special allowance* niet is opgeteld bij het maandelijkse salaris, maar telkens als aparte toelage daarop staat vermeld. Die omissie had appellant moeten opmerken. Hij heeft daarvan echter nooit melding gemaakt bij Telem, ook niet in de onderhandelingen over de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst (die duurden tot september 2021) en niet in eerste aanleg (bij de indiening van zijn verzoekschrift in 12 januari 2023). Pas bij beroepschrift van 1 november 2023 heeft appellant zijn aanspraken op dit punt geldend gemaakt. Dat is gelet op het genoemde tijdsverloop niet binnen bekwame tijd en dus te laat. Daarnaast was de aanspraak, voor zover het betreft de jaren voor 1 januari

2018 bij het indienen van het verzoek op 12 januari 2023 verjaard. Ook dit bedrag is daarom niet toewijsbaar.

Instantie: Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

Datum uitspraak: 15-05-2024

ECLI: ECLI:NL:OGHACMB:2024:117

Zaaknummer: SXM2023H000164

Rechters: C.G. ter Veer, E.A. Saleh en C.J.H.G. Bronzwaer

Advocaten: J. Bloem en J. Deelstra

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Zieke oproepkracht heeft recht op loon tijdens ziekte en aanmelding bij verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds

Kort geding over arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht en kwalificatie van een nulurencontract. De oproepkracht huishoudelijk medewerkster bij Oya's Childcare vordert loon tijdens ziekte en aanmelding bij het verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. De rechter oordeelt dat artikel 7:629 BW ook geldt voor werkneemster die verplicht was gevolg te geven aan uren waarvoor opgeroepen. Voor de hoogte van het loon geldt een rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW dat niet door werkgever is weerlegd. De rechter oordeelt dat de vorderingen toewijsbaar zijn.

Werkneemster is op 30 oktober 2023 in dienst getreden bij Oya's Childcare Ijsbaan B.V. (hierna: Oya's Childcare) als huishoudelijk medewerkster met een uurloon van € 14,81 bruto, exclusief emolumenten. Haar arbeidsovereenkomst, een nulurencontract, eindigde van rechtswege op 30 mei 2024. Deze overeenkomst viel onder de cao Kinderopvang 2023-24, die sinds 27 juni 2023 algemeen verbindend is verklaard en laatstelijk is gewijzigd op 26 september 2023. Uit de verstrekte loonstroken blijkt dat werkneemster in de maanden november 2023, december 2023 en januari 2024 respectievelijk 99 uur, 144 uur en 144 uur heeft gewerkt. Sinds 20 november 2023 heeft werkneemster echter regelmatig te maken gehad met gedeeltelijke uitval wegens ziekte. Op 29 januari 2024 meldde zij zich opnieuw gedeeltelijk ziek, waarna zij op 5 en 6 februari 2024 in totaal nog 18 uur werkte. Vervolgens meldde werkneemster zich geheel ziek vanwege een bacteriële infectie en zij heeft sindsdien niet meer voor Oya's Childcare gewerkt. Voor de maand februari 2024 was werkneemster ingeroosterd voor een totaal van 17 dagen. Volgens de loonstrook heeft Oya's Childcare het salaris over februari 2024 uitbetaald voor vijf dagen, wat overeenkomt met een totaal van 45 uur. Na deze periode is werkneemster niet opnieuw ingeroosterd en heeft zij geen salaris meer ontvangen van Oya's Childcare. Werkneemster stelt dat ze, ondanks het nulurencontract, recht heeft op loonbetaling tijdens ziekte. Werkneemster was tot 1 maart

2024 ingeroosterd en meent dat Oya's Childcare haar die uren moet betalen. Tevens vordert ze loon tijdens ziekte voor 147 uur per maand vanaf 1 maart 2024. Volgens werkneemster moet Oya's Childcare op grond van de cao 100% van het loon betalen, wat leidt tot het totaalbedrag van € 10.174,93 bruto aan achterstallig loon voor de periode februari tot en met mei 2024.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft aangetoond dat ze voor de gehele maand februari 2024 was ingeroosterd voor 153 uur, gebaseerd op verstrekte roosters. Oya's Childcare beweert dat dit slechts pro-formaroosters waren, maar heeft geen definitief rooster overgelegd en heeft geen verdere toelichting gegeven. Omdat de cao Oya's Childcare verplicht om tijdig roosters te verstrekken, wordt uitgegaan van het rooster zoals verstrekt aan werkneemster. Het is aannemelijk dat werkneemster voor februari 2024 153 uur was ingeroosterd en dat ze die uren zou hebben gewerkt als ze niet ziek was geweest. Na 1 maart 2024 beroept werkneemster zich terecht op artikel 7:610b BW voor de berekening van het verschuldigde loon tijdens ziekte, wat impliceert dat haar gemiddelde arbeidsomvang 147 uur per maand bedraagt. De rechter oordeelt dat werkneemster recht heeft op loonbetaling na 1 maart 2024. Het verweer van Oya's Childcare dat vanaf 30 april 2024 slechts 90% van het loon verschuldigd zou zijn, slaagt niet, omdat deze termijn betrekking heeft op de ziekteperiode en niet op de duur van de arbeidsovereenkomst. Het gevorderde bedrag is cijfermatig niet weersproken. Derhalve is de loonvordering toewijsbaar. Tegen de gevorderde aanmelding bij het bedrijfstakpensioenfonds is geen verweer gevoerd, zodat die vordering eveneens toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3067

Zaaknummer: 11096866 KK EXPL 24-331

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en F.A. Chorus

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Minister mocht oordelen dat verplichtstellingsbesluit en cao's representatief waren wegens belangrijke meerderheid

Geschil tussen werkgevers actief in asbestsanering. Zij werden met terugwerkende kracht aangesloten op grond van verplichtstellingsbesluit Bpf Bouw en avv verklaarde cao's. In geschil is of sprake was van representativiteit. De rechtbank oordeelt dat de minister mocht oordelen dat sprake was van een belangrijke meerderheid waardoor sprake was van representativiteit.

De bedrijfsactiviteiten van eiseressen zijn (voornamelijk) gericht op asbestsanering. In de jaren 2013 tot en met 2016 ontvingen alle eiseressen een brief van het Technisch Bureau Bouwnijverheid naar aanleiding van een zogenoemd werkingssfeeronderzoek met de strekking dat de ondernemingen van eiseressen onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra, de cao BTER en het verplichtstellingbesluit vallen. Voor enkele van eiseressen werd vastgesteld dat dit met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2007 of een later gelegen datum het geval is en ten aanzien van de overige eiseressen dat dit met ingang van een datum in (destijds) de nabije toekomst het geval zal zijn. Volgens artikel 2 Wet Bpf 2000 kan verplichtstelling door de minister volgen 'op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven (...) dat naar zijn oordeel een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigt (...)'. Algemeenverbindendverklaring van een cao op verzoek van een of meer cao-partijen is volgens artikel 2 Wet avv mogelijk als deze naar het oordeel van de minister voor een belangrijke meerderheid van de onder die cao vallende werknemers geldt. In het Toetsingskader AVV is opgenomen dat aan de hier genoemde representativiteitseisen in elk geval is voldaan als meer dan 60% van de in de bedrijfstak werkzame werknemers in dienst is van de georganiseerde werkgevers. In de door de minister gehanteerde representativiteitsonderzoeken is dat percentage steeds gehaald, met percentages tussen 64% en 74% (tussen 2007 en 2016). In dit geding dient de rechtbank te beoordelen of de minister (vanaf 2007) telkens ten aanzien van de cao's en het verplichtstellingsbesluit heeft mogen oordelen dat sprake is van een belangrijke meerderheid en dat dientengevolge sprake is van representativiteit.

Eiseressen stellen in de kern genomen de bruikbaarheid van het door de cao-partners (en het georganiseerd bedrijfsleven) aan de minister verstrekte bronmateriaal aan de kaak. De rechtbank dient gezien de aan de minister toekomende beleids- en beoordelingsruimte te beoordelen of de minister zijn oordeel over de representativiteit in redelijkheid mocht baseren op dit bronmateriaal. Mede uit het avv-besluit van de minister van 16 november 2020 (*Stcrt.* 2020, 61582) valt af te leiden dat bij de berekening van het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers, alsmede werkgevers gebonden door de werkingssfeer van de cao gebruik is gemaakt van de ledenbestanden van de werkgeversorganisaties partij bij de cao en de databestanden van de Algemene Pensioen Groep (APG), althans Cordares welke organisatie inmiddels is opgegaan in APG. In de loop van de jaren hebben accountantskantoren zogenoemde assurancerapporten opgemaakt ter controle van de vaststelling van het bronmateriaal. Tegen de achtergrond dat de cao's al sinds jaar en dag algemeen verbindend zijn verklaard en met name ook dat de Verplichtstelling al decennialang geldt en de (werkingssfeer)onderzoeken van de Fondsen dus al gedurende vele jaren zijn uitgevoerd en tot (extra) aanwas hebben geleid, kan volgens de rechtbank niet gezegd worden dat de APG-gegevens in redelijkheid niet als grond voor de besluiten van de minister konden worden gebruikt. Daar komt bij dat de twee belangrijkste bezwaren van de Staat en de Fondsen tegen de onderzoeksopzet van Panteia naar het oordeel van de rechtbank niet zijn weerlegd. Panteia heeft op grond van haar onderzoek geconcludeerd dat er vraagtekens te plaatsen zijn bij de cijfers waarop de minister zijn besluiten heeft gegrond en zij heeft alternatieve representativiteitspercentages vastgesteld met een marge. De Staat en de Fondsen hebben echter erop gewezen dat aan het onderzoek van Panteia de onjuiste veronderstelling ten grondslag ligt dat alle werkgevers met een bepaalde bouwgerelateerde SBI-code (de in het Handelsregister opgenomen code), in de noemer zouden moeten meetellen, behoudens enkele beperkte correcties. SBI-codes vallen – als ze al juist zijn gekozen – immers niet samen met de werkingssfeer, omdat in de werkingssfeerbepalingen nauwkeurig omschreven bedrijfsactiviteiten staan en de SBI-codes vrij ruime omschrijvingen kennen. Genoemde werkingssfeer-bepalingen kennen voorts het zogenoemde 'in hoofdzaak-criterium'; een werkgever valt alleen onder de werkingssfeer als hij de meerderheid van zijn loonsom behaalt met activiteiten vallende onder de werkingssfeer. Deze wezenlijke tegenwerpingen van de Staat en de Fondsen zijn door eiseressen niet voldoende ontkracht. Nu uit het voorgaande volgt dat de besluiten niet zijn gebaseerd op ondeugdelijke of onjuiste gegevens, kan van de door eiseressen bepleite strijd met het zorgvuldigheids- en het en rechtszekerheidsbeginsel geen sprake zijn. Ten aanzien van de door eiseressen betoogde strijd met het evenredigheidsbeginsel en de redelijkheid en billijkheid overweegt de rechtbank als volgt. Met de Staat is de rechtbank van oordeel dat – gezien maatschappelijke en sociaaleconomische doelstellingen van het algemeen verbindend verklaren van cao's en de verplichtstelling van de

deelname aan een bedrijfstakpensioenfonds – niet snel tot onevenredigheid ten opzichte van een individuele werkgever kan worden besloten. Eiseressen hebben verder niet, ook niet nadat daarnaar expliciet is gevraagd, bijzondere omstandigheden aangevoerd die zouden kunnen leiden tot het oordeel dat ten opzichte van hen sprake is van onredelijke bezwarendheid. Het oordeel van de rechtbank dat ten aanzien van eiseressen geen onevenredige bezwarendheid geldt, staat in de weg aan een succesvol beroep van eiseressen op artikel 1 EP. Dat verplichtstellingen niet strijdig zijn met het Europees mededingingsrecht volgt uit vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Gezien het voorgaande zullen de vorderingen van eiseressen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:11549

Zaaknummer: 646995

Rechters: D.R. Glass, W.M. Limborgh en A.M. Boogers

Advocaten: P.J. Mauser, R. Ridder en E. Lutjens

Wetsartikelen: artikel 1 EP, artikelen 106-109 VWEU en artikel 56 VWEU

RECHTSPRAAK

Sociale partners kunnen in kort geding geen invoering drempelregeling afdwingen van pensioenfonds

Geschil tussen sociale partners en pensioenfonds/de pensioenuitvoeringsorganisatie over aanpassing van de pensioenregeling. Sociale partners wensen een drempelregeling in te voeren. Het pensioenfonds ziet risico's in de uitvoerbaarheid van de drempelregeling per 1 januari 2024 en heeft twijfels over de juridische houdbaarheid van die regeling. De kantonrechter kan in dit kort geding slechts marginaal toetsen of de belangenafweging van het pensioenfonds in redelijkheid is gemaakt. Niet gebleken is dat het pensioenfonds/de pensioenuitvoeringsorganisatie geen serieus onderzoek heeft gedaan naar het invoeren van een drempelregeling of dat er sprake is van onwil aan de zijde van het pensioenfonds/de pensioenuitvoeringsorganisatie.

PK bestaat uit Werkgeversorganisatie ANKO, werknemersorganisatie CNV Vakmensen en FNV Mooi (ook wel: de sociale partners). Zij werken samen om de sociaaleconomische omstandigheden in de kappersbranche te bevorderen. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen in werking getreden. Onderdeel van deze nieuwe wet is dat per 1 januari 2024 de aanvangsleeftijd voor deelneming en pensioenopbouw verlaagd wordt van 21 naar 18 jaar. Vanwege deze wetswijziging en de manier waarop de pensioenregeling in de kappersbranche is opgezet (geen franchise, maar pensioenopbouw over het gehele pensioengevend loon), moet de pensioenregeling aangepast worden om deze fiscaal geaccepteerd te houden. Over de aanpassing van de pensioenregeling is een geschil ontstaan tussen partijen. BPK wil een zogenoemde 'drempelregeling' invoeren, maar volgens het pensioenfonds en TKP Pensioen B.V. is een dergelijke regeling niet uitvoerbaar. Een franchiseregeling is volgens hen wel uitvoerbaar, maar dit wil BPK niet. Volgens BPK zijn de sociale partners verantwoordelijk voor de inhoud van de pensioenregeling en zij wensen een drempelregeling in te voeren. Zij voert aan dat het pensioenfonds zich verschuilt achter het argument dat de drempelregeling niet

uitvoerbaar is, terwijl hier geen (dragende) onderbouwing voor wordt gegeven. BPK vordert in deze procedure om het pensioenfonds te veroordelen zich in te spannen om de drempelregeling uit te voeren, TKP daartoe opdracht te geven en TKP op te dragen serieus onderzoek te doen naar de inhoud van de drempelregeling en daarop gemotiveerd in te gaan. Daarnaast vordert BPK om TKP te veroordelen om serieus onderzoek te doen naar uitvoerbaarheid van de drempelregeling en daartoe in te gaan op de inhoud van de regeling en gemotiveerd te reageren op de argumentatie van BPK.

De vordering van BPK om het pensioenfonds te veroordelen zich in te spannen om de drempelregeling uit te voeren (en TKP daartoe opdracht te geven) houdt in feite in dat de kantonrechter een keuze moet maken voor een van de twee regelingen waarover tussen partijen een discussie bestaat (een drempel- of franchiseregeling). Deze keuze kan de kantonrechter alleen al niet maken omdat in deze procedure, zonder nader onderzoek, niet duidelijk is welke regeling beter is en voor nader onderzoek is in kort geding geen plaats. Maar los daarvan is het niet aan de kantonrechter in dit kort geding om deze beslissing te nemen/keuze te maken. Zoals is aangevoerd door het pensioenfonds heeft het gelet op zijn taak en verantwoordelijkheid belangen waar het rekening mee moet houden bij het uitvoeren van een pensioenregeling, zoals het bewaken van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het is aan het pensioenfonds om een beoordeling te maken in het kader van een beheerste en integere bedrijfsvoering. Het standpunt dat het pensioenfonds daarin inneemt, kan slechts zeer marginaal worden getoetst. Het pensioenfonds zag en ziet risico's in de uitvoerbaarheid van de drempelregeling per 1 januari 2024 en heeft ook zijn twijfels bij de juridische houdbaarheid van deze regeling en dit heeft het onderbouwd. De kantonrechter is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat de door het pensioenfonds gemaakte belangenafweging niet in redelijkheid te verdedigen is. In een memo van 20 juli 2023 heeft TKP aangegeven wat de knelpunten zijn bij het invoeren van een drempelregeling. Bovendien heeft TKP in dit memo aangegeven dat het op te tuigen handhavingsmodel qua uitvoering gelijk is aan de 'geknipte regeling'. Niet is gebleken dat BPK destijds tegen die argumenten is ingegaan. Aan de hand van het memo van 20 juli 2023 van TKP heeft het pensioenfonds aan BPK per brief van 25 juli 2023 laten weten dat het uitvoeren van een drempelregeling per 1 januari 2024 voor TKP niet haalbaar is en het bestuur majeure risico's ziet voor de beheerste en integere bedrijfsvoering bij het invoeren van een drempelregeling. Vervolgens heeft TKP in haar memo van 7 augustus 2023 een analyse gemaakt van de invoering van een franchiseregeling tegenover de invoering van een drempelregeling waarbij is ingegaan op de gegevensaanlevering door de werkgever en de inrichting van de pensioenadministratie. In dit memo worden meerdere technische redenen genoemd, ook vanuit softwareontwikkelaars, waarom een drempelregeling per 1 januari 2024 niet uitvoerbaar is. Op basis van dit memo heeft het pensioenfonds in zijn brief van 11 augustus 2023 opnieuw aan BPK laten weten dat

het bestuur concludeert dat het invoeren van een drempelregeling per 1 januari 2024 niet mogelijk is zonder de beheerste en integere bedrijfsvoering in gevaar te brengen. Het pensioenfonds en TKP hebben de drempelregeling onderzocht, maar zij zagen te veel risico's in de uitvoering van deze regeling. De kantonrechter komt tot de conclusie dat BPK onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het pensioenfonds en/of TKP geen serieus onderzoek hebben gedaan naar de drempelregeling of dat er sprake is geweest van onwil aan hun zijde.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:7736

Zaaknummer: 10686996 UV EXPL 23-201 JP/36418

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: R.F. van der Ham, mr. A.N. Oetomo en E. Lutjens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geen afstand van nabestaandenpensioen na verbreking partnerschap en scheidingsplan

Deze zaak gaat over de afspraken die partijen hebben gemaakt in het kader van de ontbinding van hun geregistreerd partnerschap. Partijen verschillen van mening over de vraag of zij hebben afgesproken dat zij over en weer afzien van het recht op nabestaandenpensioen. De rechtbank komt tot het oordeel dat partijen die afspraak niet hebben gemaakt. Gedaagde heeft geen afstand gedaan van haar recht op nabestaandenpensioen. De rechtbank oordeelt dat van een daarop gerichte wil niet blijkt. Het opgetelde scheidingsplan geeft aan dat partijen zich niet bewust waren van het nabestaandenpensioen. Het plan is geen grond om aan te nemen dat afstand is gedaan. Dat een verklaring van de pensioenuitvoerder als bedoeld in artikel 57 lid 4 Pensioenwet omtrent een afwijkende afspraak ontbreekt, is hier niet van belang, omdat het gaat om de vraag welke afspraken partijen onderling hebben gemaakt.

Deze zaak gaat over de afspraken die partijen hebben gemaakt in het kader van de ontbinding van hun geregistreerd partnerschap. Partijen verschillen van mening over de vraag of zij hebben afgesproken dat zij over en weer afzien van het recht op nabestaandenpensioen.

Partijen hebben een geregistreerd partnerschap met elkaar gehad van 27 december 2011 tot 4 maart 2022. Partijen zijn partnerschapsvoorwaarden met elkaar overeengekomen op 4 december 2017. Daarin is over hun pensioenen het volgende opgenomen de WVPS uit te sluiten. De aanspraken op nabestaandenpensioen worden hierdoor niet gewijzigd.

Partijen hebben besloten om hun geregistreerd partnerschap te ontbinden. Zij hebben de gevolgen daarvan online geregeld met begeleiding van de onderneming Uitelkaar.nl. Onderdeel hiervan was dat afspraken van partijen werden neergelegd in een scheidingsplan.

Partijen verschillen van mening over de vraag of zij een afspraak hebben gemaakt over nabestaandenpensioen als bedoeld in artikel 57 lid 4 van de Pensioenwet. Volgens eiser hebben partijen afstand gedaan van hun recht op elkaars nabestaandenpensioen. Gedaagde betwist dit. Gedaagde wijst erop dat een verklaring van de pensioenuitvoerders van eiser als bedoeld in artikel 57 lid 4 van de Pensioenwet ontbreekt. Volgens gedaagde kan er daarom hoe dan ook geen rechtsgeldige overeenkomst tot stand zijn gekomen tussen partijen. Eiser moet daarom niet-ontvankelijk worden verklaard, aldus gedaagde.

Dit verweer slaagt niet. De vraag die voorligt in deze zaak is of partijen met elkaar zijn overeengekomen af te zien van nabestaandenpensioen. Voor de vaststelling daarvan is niet relevant of de pensioenuitvoerders de bedoelde verklaring al hebben gedaan. Weliswaar gelden afspraken tussen partijen als bedoeld in artikel 57 lid 4 van de Pensioenwet pas als de pensioenuitvoerder deze heeft geaccepteerd, maar de eerste stap is dat de afspraken tussen partijen tot stand zijn gekomen. Voordat de pensioenuitvoerders kunnen verklaren met dergelijke afspraken in te stemmen, moeten deze afspraken immers eerst zijn gemaakt.

In beginsel eist de afstand van recht een op het prijsgeven van dat recht gerichte wil die zich door een verklaring heeft geopenbaard. Hiervoor is vereist dat de rechthebbende kennis heeft van het recht waarvan hij afstand doet. Het is immers niet mogelijk om afstand te willen doen van een recht waarvan men niet weet dat men het heeft.

Naar het oordeel van de rechtbank heeft eiser onvoldoende gesteld om vast te kunnen stellen dat sprake is van een wilsverklaring van gedaagde die gericht was op het doen van afstand van nabestaandenpensioen. Eiser stelt dat ook gedaagde wist dat partijen nabestaandenpensioen hadden en dat zij ermee heeft ingestemd om hier afstand van te doen. Gedaagde heeft echter betwist dat zij zich ervan bewust was wat nabestaandenpensioen inhield, laat staan dat zij kennis had van de opgebouwde aanspraken daarop. Ook heeft zij betwist dat is besproken dat partijen, behalve dat zij geen aanspraak zouden maken op elkaars ouderdompensioen, over een weer ook afstand zouden doen van nabestaandenpensioen. Het standpunt van eiser vindt geen ondersteuning in de stukken, terwijl in het scheidingsplan is opgenomen dat partijen geen nabestaandenpensioen hebben en daar dus ook geen afspraken over maken.

Ondanks het ontbreken van een daarop gerichte wil, kan bij de wederpartij onder omstandigheden het gerechtvaardigd vertrouwen bestaan dat afstand van recht wordt gedaan, zodat de rechtshandeling op die grondslag tot stand komt. Daarvoor is nodig dat de wederpartij heeft begrepen en onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijs heeft mogen begrijpen dat de rechthebbende zich bewust was van zijn recht en daarvan afstand heeft gedaan.

Eiser heeft er naar het oordeel van de rechtbank ook niet op mogen vertrouwen dat gedaagde zich bewust was van haar recht en dat zij daar afstand van deed. Daartoe is het volgende redengevend.

Afstand van recht leidt tot het verlies van een goed uit het vermogen van de rechthebbende. Dat maakt in het algemeen dat er hogere eisen worden gesteld aan het vertrouwen van de wederpartij op de schijn van afstand. Dat is in dit geval zeker op zijn plaats, omdat gedaagde een recht van aanzienlijke financiële waarde zou prijsgeven. Artikel 57 lid 4 van de Pensioenwet schrijft daarom ook voor dat deze afspraak schriftelijk moet zijn vastgelegd.

Het standpunt van eiser luidt als volgt. Volgens eiser moet de bepaling in het scheidingsplan zo worden uitgelegd dat is bedoeld: 'we verdelen geen nabestaandenpensioen'. In de partnerschapsvoorwaarden staat dat de aanspraken op nabestaandenpensioen niet worden gewijzigd. Deze bepaling hebben partijen beschouwd als een situatie dat er nog geen afspraken waren gemaakt over het nabestaandenpensioen. De tekst van hun partnerschapsvoorwaarden hebben partijen dus geïnterpreteerd als: 'er is niets vastgelegd'. Volgens eiser stond voor partijen het niet maken van een afspraak dus synoniem aan 'we hoeven van elkaar geen nabestaandenpensioen'. Partijen vonden het niet nodig om een afspraak te maken over pensioen dat je niet van elkaar hoeft te hebben, aldus eiser. Eiser wijst er verder op dat de casemanager partijen heeft geïnformeerd over nabestaandenpensioen en dat gedaagde dus wist dat dit bestond en dat partijen financieel los wilden komen van elkaar en zonder aanspraken op elkaar verder wilden gaan met hun leven.

De rechtbank beslist als volgt. Uit de partnerschapsvoorwaarden kan weliswaar worden afgeleid dat partijen in 2017 hebben gesproken over hun nabestaandenpensioen, maar daaruit volgt niet dat gedaagde wist wat haar rechten waren in geval van een scheiding. De inhoud van de partnerschapsvoorwaarden vormden, anders dan eiser meent, juist wel reden om in het scheidingsplan expliciete afspraken te maken over het nabestaandenpensioen. Eiser heeft onbetwist gesteld dat het bij het opstellen van de partnerschapsvoorwaarden nog de bedoeling was dat partijen wel aanspraak hielden op elkaars nabestaandenpensioen. Het 'niet vastleggen' stond dus synoniem aan 'we behouden onze aanspraken'. Dat het niet maken van een afspraak over nabestaandenpensioen synoniem zou staan aan 'we hoeven van elkaar geen nabestaandenpensioen', kan de rechtbank daarom niet volgen.

Bij het opstellen van het scheidingsplan heeft de casemanager van Uitelkaar.nl partijen alleen gewezen op de mogelijkheid van het bestaan van nabestaandenpensioen en het belang om daar afspraken over te maken. De casemanager heeft partijen meegegeven om uit te zoeken hoe het nabestaandenpensioen in het geval van partijen is geregeld. Als het nabestaandenpensioen op risicobasis is opgebouwd, vervalt het recht bij scheiding terwijl het

recht bij opbouwbasis bij scheiding blijft bestaan. Eiser heeft tijdens het traject bij Uitelkaar.nl zijn pensioenoverzicht niet overgelegd. Partijen hebben vervolgens in het scheidingsplan opgenomen dat zij geen nabestaandenpensioen hadden, terwijl dat wel het geval was. Uit de e-mails van 23 juni 2023 (van eiser) en 10 juli 2023 (van gedaagde) volgt dat zowel eiser als gedaagde zich niet goed heeft gerealiseerd dat ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen twee aparte regelingen zijn en dat hierover apart afspraken moesten worden gemaakt. Deze omstandigheden maken dat de rechtbank eiser niet volgt in zijn standpunt dat met de bepaling in het scheidingsplan is bedoeld dat partijen afstand doen van het recht op nabestaandenpensioen. Uit de genoemde omstandigheden leidt de rechtbank af dat partijen niet volledig zijn geweest ten aanzien van dit onderwerp.

Dat maakt ook dat de omstandigheid dat partijen de bedoeling hadden om financieel geheel uit elkaar te gaan, niet leidt tot een ander oordeel. Op het punt van het nabestaandenpensioen is er geen sprake van een op afstand van recht gerichte wilsverklaring of het bestaan van gerechtvaardigd vertrouwen dat afstand van recht wordt gedaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:3317

Zaaknummer: C/13/740453 / HA ZA 23-907

Rechters: M.M. Breugem

Advocaten: M.J. van Lingen en M. Gunter

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Beroep klachtplicht werkgever tegen protest pensioenwijziging slaagt

Werkgever heeft de pensioenovereenkomst met werknemer eenzijdig per 1 januari 2016 gewijzigd van uitkeringsovereenkomst naar beschikbare premieregeling. Werknemer heeft hierover pas in 2023 geklaagd. Dit is te laat en daarom slaagt het beroep van werkgever op schending van de klachtplicht. De vorderingen van werknemer die onder meer strekken tot schadevergoeding worden afgewezen.

Werknemer is op 1 augustus 2002 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden per 1 januari 2024 beëindigd. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer deelneemt aan de collectieve pensioenregeling. Werkgeefster heeft de met haar werknemers gesloten pensioenovereenkomsten tot 1 januari 2016 ter uitvoering ondergebracht bij een pensioenfonds (een stichting). Het pensioenfonds heeft op zijn beurt de pensioenregeling herverzekerd bij Aegon. Het pensioenreglement bevat een eenzijdig wijzigingsbeding. Aegon heeft in 2014 aangegeven dat zij eind 2015 wilde stoppen met het herverzekeren van de pensioenregeling van werkgeefster. De uitvoeringsovereenkomst tussen werkgeefster en het pensioenfonds liep eind 2015 ook af. Werkgeefster heeft zich per 1 januari 2016 afgescheiden van het pensioenfonds en heeft daarbij met toepassing van het eenzijdig wijzigingsbeding de pensioenovereenkomsten gewijzigd die zij met haar werknemers had. De pensioenregeling had eerst het karakter van een uitkeringsovereenkomst en dat is met ingang van 1 januari 2016 een premieovereenkomst geworden. Omdat werkgeefster wegens haar beperkte omvang geen eigen ondernemingsraad had, heeft zij voor de wijziging van de pensioenregeling toestemming gevraagd aan de OR van [bedrijf 3] B.V., die tot dezelfde groep behoort als werkgeefster. Werknemer vordert voor recht te verklaren dat werkgeefster de pensioenovereenkomst niet rechtsgeldig eenzijdig heeft gewijzigd als gevolg waarvan werknemer schade heeft geleden. Werkgeefster stelt in de eerste plaats dat werknemer de klachtplicht als bedoeld in artikel 6:89 van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft geschonden omdat hij er pas bij brief van 6 juni 2023 – en daarmee niet binnen bekwame tijd – over heeft

geklaagd dat werkgeefster haar verbintenissen uit de pensioenovereenkomst niet goed zou zijn nagekomen.

Artikel 6:89 BW bepaalt dat een schuldeiser op een gebrek in de prestatie geen beroep meer kan doen, indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken, bij de schuldenaar ter zake heeft geprotesteerd. De bepaling strekt ertoe de schuldenaar die een prestatie heeft verricht, te beschermen omdat hij erop moet kunnen rekenen dat de schuldeiser met bekwame spoed onderzoekt of de prestatie aan de verbintenis beantwoordt en dat deze, indien dit niet het geval blijkt te zijn, dit eveneens met spoed aan de schuldenaar mededeelt. Gelet op deze strekking, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over ‘een gebrek in de prestatie’ –, ziet artikel 6:89 BW niet op gevallen waarin is nagelaten de overeengekomen prestatie te verrichten.

De kantonrechter stelt vast dat werknemer pas bij brief van zijn gemachtigde van 6 juni 2023 er voor het eerst bij werkgeefster over heeft geklaagd dat per 1 januari 2016 geen rechtsgeldige wijziging van de pensioenovereenkomst heeft plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, door pas in 2023 te klagen over de wijziging van de pensioenovereenkomst, niet binnen bekwame tijd nadat hij van de wijziging van de pensioenovereenkomst op de hoogte raakte of had kunnen raken, bij werkgeefster heeft geprotesteerd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werknemer in 2016 wist dan wel redelijkerwijs had kunnen weten dat zijn pensioenregeling was gewijzigd van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst en wat de kenmerken van een premieovereenkomst zijn. Werknemer stelt dat hij niet eerder kón klagen en heeft in dit verband toegelicht dat hij ten tijde van de invoering van de nieuwe pensioenregeling andere zaken aan zijn hoofd had omdat hij aan het revalideren was van een zwaar auto-ongeluk dat hij in augustus 2016 had gehad. De kantonrechter merkt hierover op dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd waarom hij in de periode tussen de invoering van de nieuwe pensioenregeling en het auto-ongeluk in augustus 2016 dan wel na zijn herstel in 2017 niet in staat was over de gewijzigde pensioenregeling te klagen. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt dat hij nadere informatie van werkgeefster over de pensioenregeling nodig had om goed te kunnen klagen. Het kenmerk van een premieovereenkomst is immers dat pas rond de pensioendatum duidelijk wordt hoe hoog de pensioenuitkering wordt. Het beroep op de klachtplicht slaagt. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4105

Zaaknummer: 10815997 AC EXPL 23-2731

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en G.R. Derksen

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

UWV schadeplichtig voor pensioenschade wegens nalaten opleggen loondoorbetalings sanctie

Het UWV heeft nagelaten om aan de werkgever een loondoorbetalingsplicht op te leggen. Dat maakt het UWV schadeplichtig. Het geding gaat over de periode waarover de pensioenschade van betrokkene berekend moet worden. De berekening van het UWV die begint bij aanvang WIA-uitkering en eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst op grond van een beëindigingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer is volgens de rechtbank juist.

In deze uitspraak beoordeelt de rechtbank het verzoek van verzoekster om schadevergoeding.

Met het primaire besluit van 30 november 2021 heeft het UWV het verzoek van verzoekster om schadevergoeding afgewezen. Met het bestreden besluit van 29 juni 2022 heeft het UWV het verzoek nogmaals beoordeeld en verzoekster een schadevergoeding toegekend van € 481,15.

Verzoekster heeft tegen het bestreden besluit beroep ingesteld.

Verzoekster, laatstelijk werkzaam geweest als verzorger, heeft zich op 6 mei 2019 ziek gemeld. Zij heeft aansluitend op een re-integratietraject op 11 februari 2021 een aanvraag om een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bij het UWV ingediend. In verband met de aanvraag heeft een verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek plaatsgevonden, waarbij de arbeidsdeskundige heeft geconcludeerd dat de werkgever niet voldoende heeft gedaan om verzoekster te re-integreren en daartoe geen deugdelijke grond heeft. Aan verzoekster is een WIA-uitkering toegekend vanaf 3 mei 2021. Hoewel het UWV concludeert dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van verzoekster, heeft het aan werkgever geen loondoorbetalingsverplichting opgelegd, omdat het UWV de werkgever hierover niet voor het einde van wachttijd had

geïnformeerd.

Verzoekster heeft op 8 juni 2021 bezwaar gemaakt tegen het toekenningsbesluit van de WIA-uitkering, omdat zij het oneens is met het afzien van het opleggen van een loondoorbetalingsverplichting. Aan de hand van de aanvullende bezwaargronden heeft het UWV in overleg met verzoekster het bezwaar aangemerkt als een verzoek om schadevergoeding. Vervolgens is de re-integratie beoordeeld door een arbeidsdeskundige bezwaar en beroep. In het rapport van 11 oktober 2021 heeft de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep geconcludeerd dat, hoewel het re-integratieresultaat onvoldoende is, de re-integratie-inspanningen van werkgever wel voldoende zijn geweest.

Verzoekster heeft op 4 november 2021 haar zienswijze hierop bij het UWV ingediend. De arbeidsdeskundige bezwaar en beroep heeft op 10 november 2021 aanvullend gerapporteerd, maar heeft geen aanleiding gezien om anders te concluderen. Het UWV heeft met het primaire besluit van 30 november 2021 het verzoek om schadevergoeding beoordeeld en hieraan de rapporten van de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep ten grondslag gelegd. Daarbij is vastgesteld dat verzoekster geen recht heeft op schadevergoeding.

Naar aanleiding van telefonisch contact met de partner van verzoekster heeft het UWV aanleiding gezien om nogmaals de situatie te bekijken. Het UWV heeft bij brief van 31 december 2021 beslist geen aanleiding te zien om een loonsanctie op te leggen en loon- en pensioenschade te vergoeden.

Verzoekster heeft bezwaar gemaakt tegen het primaire besluit van 30 november 2021. Naar aanleiding van de gronden van verzoekster heeft de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep in het rapport van 24 februari 2022 geconcludeerd dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Het UWV heeft op 18 maart 2022 aan verzoekster een onderbouwing of specificatie van de schade die zij heeft geleden verzocht. Op 25 april 2022 heeft verzoekster een schadeberekening overgelegd. Daarbij heeft zij een bedrag van € 28.802,52 aan loonschade en een bedrag van € 1.932 aan pensioenschade berekend, wat leidt tot een schadeberekening van in totaal € 30.734,52.

Het UWV heeft met de brief van 30 mei 2022 aan verzoekster een andere berekening voorgehouden. Het UWV komt met deze berekening uit op geen loonschade en een pensioenschade van € 481,15.

Verzoekster heeft op 18 juni 2022 haar zienswijze ingediend.

Het UWV heeft vervolgens met inachtneming van de zienswijze van verzoekster het bestreden besluit van 29 juni 2022 genomen. Het UWV is van oordeel dat geen sprake van loonschade, omdat verzoekster meer aan WIA-uitkering en inkomsten uit arbeid heeft ontvangen dan haar bij een opgelegde loonsanctie aan loon zou worden betaald. Het UWV heeft de pensioenschade met beëindiging van de dienstbetrekking met ingang van 1 augustus 2021 vastgesteld op een bedrag van € 481,15.

Verzoekster heeft de rechtbank verzocht om schadevergoeding als bedoeld in artikel 8:88 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Zij verzoekt dat het volledige bedrag aan pensioenschade van € 1.932 wordt toegekend. Verzoekster stelt daartoe dat het UWV onterecht gebruik heeft gemaakt van een reductiefactor van 65/261. Nog daargelaten dat zij eerder dan per 1 augustus 2021 uit dienst is gegaan en dat de loondoorbetaling na 104 weken is gestaakt, is de gehanteerde reductiefactor volgens haar niet gemotiveerd en niet inzichtelijk. Verzoekster betoogt dat een reductiefactor van 196/261 dient te worden gehanteerd, omdat over 196 dagen geen pensioenafdracht heeft plaatsgevonden en over 65 dagen wel. Verzoekster wijst op de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (de Raad) van 9 december 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4248, waaruit volgens haar volgt dat het UWV gehouden is de pensioenschade, die is ontstaan door een volledig jaar geen pensioenafdrachten te verrichten, volledig te vergoeden.

Niet in geschil is dat het UWV een loondoorbetalingsverplichting aan de werkgever van verzoekster had moeten opleggen en dat dit ten tijde van het toekennen van de WIA-uitkering niet meer mogelijk was, omdat het UWV de werkgever hierover niet voor het einde van de wachttijd had geïnformeerd.

Dat er recht op schadevergoeding bestaat is ook niet in geschil. Wat partijen verdeeld houdt is de berekening van het schadebedrag met betrekking tot de pensioenschade.

Het is vaste rechtspraak dat de bestuursrechter bij het beantwoorden van de vraag of er voldoende aanleiding is om een gevraagde schadevergoeding toe te kennen, zoveel mogelijk aansluiting zoekt bij het civielrechtelijke schadevergoedingsrecht. Voor vergoeding van schade is, in aansluiting op de artikelen 6:162 en 6:98 van het Burgerlijk Wetboek (BW), vereist dat de gestelde schade verband houdt met een onrechtmatig besluit en dat vervolgens alleen die schadeposten voor vergoeding in aanmerking komen die in een zodanig verband staan met dat besluit, dat zij het bestuursorgaan, mede gezien de aard van de aansprakelijkheid en van de schade, als een gevolg van dat besluit kunnen worden toegerekend.

Als beginsel geldt dat de schadevergoeding de schuldeiser zoveel mogelijk moet brengen in de toestand waarin hij zou verkeren indien het schadeveroorzakende feit niet zou hebben

plaatsgevonden. Dat beginsel brengt mee dat de omvang van de schade wordt bepaald door een vergelijking van de toestand zoals deze in werkelijkheid is met de toestand zoals die (vermoedelijk) zou zijn geweest indien het schadeveroorzakende feit niet zou hebben plaatsgevonden.

De Raad heeft eerder in rechtspraak overwogen dat bij het ten onrechte niet opleggen van een loonsanctie door het UWV aan de werkgever, de periode waarover door de werknemer eventueel schade wordt geleden in beginsel wordt gesteld op twaalf maanden. Dit heeft tot gevolg dat, indien het UWV stelt dat in het betreffende geval sprake is van een kortere duur van de (loon)schade dan 52 weken, dit voor dat geval voldoende aannemelijk zal moeten worden gemaakt.

De rechtbank vindt in dit geval dat het UWV aannemelijk heeft gemaakt dat een kortere periode van de (loon)schade dan 52 weken van toepassing is. Het UWV heeft er terecht op gewezen dat verzoekster een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft getekend. Daarom is het opzegverbod van artikel 7:670, eerste en elfde lid, van het BW niet van toepassing en wordt de vaststellingsovereenkomst als uitgangspunt genomen voor de beëindiging van de dienstbetrekking. Met de beëindiging van de dienstbetrekking komt een einde aan de verplichting van de werkgever om loon en emolumenten te betalen, wat van invloed is op de duur van een loonsanctie en daarmee op de omvang van de schade. De situatie van verzoekster wijkt dus af van de situatie in de uitspraak van de Raad van 9 december 2015⁶ waar verzoekster op heeft gewezen.

Bij de berekening van de pensioenschade heeft het UWV de periode van 3 mei 2021 tot en met 1 augustus 2021 als uitgangspunt genomen. De begindatum van 3 mei 2021 heeft het UWV gelijkgesteld aan de begindatum van de WIA-uitkering. Tot die datum had de voormalig werkgever premie voor pensioenopbouw afgedragen. De datum 1 augustus 2021 heeft het UWV als datum van de einde van de dienstbetrekking genomen op basis van wat in de polisadministratie is vermeld. Hoewel verzoekster betoogt dat de dienstbetrekking op 9 juli 2021 is beëindigd, zoals in de beëindigingsovereenkomst wordt genoemd, blijkt uit de gegevens van de polisadministratie dat de laatste inkomstenopgave van de voormalig werkgever tot en met 31 juli 2021 loopt en dat de ontslagvergoeding/transitievergoeding in het tijdvak van 1 augustus 2021 tot en met 31 augustus 2021 is betaald. Na beëindiging van de dienstbetrekking per 1 augustus 2021 was de werkgever niet meer gehouden premie voor pensioenopbouw af te dragen. Gelet hierop is de rechtbank van het oordeel dat de door het UWV bij de berekening van de pensioenschade gehanteerde periode van 3 mei 2021 tot en met 1 augustus 2021 juist is. De rechtbank merkt daarbij ter informatie van verzoekster op dat dit betekent dat de pensioenschade over een langere periode is berekend en daarmee hoger is dan als het UWV zou uitgaan van de door verzoekster voorgestane periode van 3 mei 2021 tot 9 juli

2021.

Een volledig kalenderjaar is 261 uitkeringsdagen en de periode van 3 mei 2021 tot 1 augustus 2021 die het UWV als uitgangspunt heeft genomen betreft een tijdvak van 65 dagen. Uitgaande van de brief van het pensioenfonds van 1 april 2022, die verzoekster heeft ingediend, heeft het UWV de pensioenschade berekend op € 481,15 ($83,1 - 67 = 16,1$ jaar \times € 120) = € 1.932 \times (65/261). De rechtbank is van oordeel dat gelet op bovenstaande het UWV de pensioenschade van verzoekster terecht heeft vastgesteld op € 481,15.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5946

Zaaknummer: ROT 22/3702

Rechters: S.E.C. Debets

Advocaten: M.W.L. Clemens

Wetsartikelen: 8:88 Awb

RECHTSPRAAK

Pensioenuitvoerder die van verevening afwijkende afspraken niet kan uitvoeren maakt afwijkende afspraken niet ongeldig.

Geschil over de verdeling van het pensioen na echtscheiding. Na de echtscheiding hebben partijen een convenant gesloten met afwijkende afspraken ten aanzien van de wettelijke verevening. Dat is met formulier naar de pensioenuitvoerder (ABP) gestuurd. Deze heeft aangegeven dat administratief niet te kunnen verwerken. De vrouw stelt dat de standaardregeling van de WVPS van toepassing is. De rechtbank heeft de vrouw bij tussenvonnissen in de gelegenheid gesteld dat te bewijzen. Zij oordeelt dat de vrouw daarin niet is geslaagd. Het enkele feit dat het ABP de afspraak niet administratief kon verwerken maakt de afspraak niet ongeldig en kan evenmin leiden tot de conclusie dat de man (stilzwijgend) alsnog zou hebben ingestemd met de standaardregeling.

Geschil over de verdeling van het pensioen na echtscheiding. Na de echtscheiding hebben partijen een convenant gesloten met afwijkende afspraken ten aanzien van de wettelijke verevening. Dat is met formulier naar de pensioenuitvoerder (ABP) gestuurd. Deze heeft aangegeven dat administratief niet te kunnen verwerken. De vrouw stelt dat de standaardregeling van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (WVPS) van toepassing is. De rechtbank heeft de vrouw bij tussenvonnissen in de gelegenheid gesteld dat te bewijzen.

De vrouw geeft aan dat mr. [getuige] zich beroept op het verschoningsrecht en daarom niet als getuige zal worden gehoord. De vrouw benadrukt dat zij geen afstand heeft gedaan en heeft willen doen van haar deel van het ouderdomspensioen van de man. Los van de inhoud van het convenant en de bedoeling van partijen destijds is belangrijk dat artikel 2 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding bepaalt dat toepasselijkheid van de wet moet

worden uitgesloten bij huwelijkse voorwaarden of echtscheidingsconvenant. Dit is niet gebeurd. Partijen hebben afgesproken dat wel wordt verevend en zij hebben een afwijkende afspraak gemaakt over het eerste moment van uitbetaling. Omdat het ABP dit administratief niet kon verwerken, vallen partijen terug op de standaardregeling. De man heeft niet gereageerd op de brief van het ABP en daarmee stilzwijgend ingestemd met de standaardregeling.

De man geeft aan dat de vrouw niet in haar bewijs is geslaagd zodat haar vorderingen moeten worden afgewezen. Ten overvloede benadrukt de man dat partijen hebben afgesproken dat, vanaf het moment dat de man de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt tot aan de datum waarop de vrouw de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, de vrouw 0% van het door de man opgebouwde ouderdomspensioen ontvangt. In het door partijen ondertekende en aan het ABP toegezonden formulier staat ook aangekruist dat partijen een andere regeling dan de standaardregeling wensen. Dit formulier is tijdig naar het ABP gezonden. Het enkele feit dat het ABP de afspraak niet administratief kan verwerken maakt de afspraak tussen partijen niet ongeldig. De man betwist dat hij stilzwijgend heeft ingestemd met de standaardregeling.

In het tussenvonnis van 20 maart 2024 heeft de rechtbank overwogen dat de vrouw de door haar gestelde uitleg van het convenant moet bewijzen. De vrouw is daartoe in de gelegenheid gesteld door het horen van mr. [getuige] als getuige maar zij heeft afgezien van het getuigenverhoor omdat mr. [getuige] heeft aangegeven zich op het verschoningsrecht te zullen beroepen. De rechtbank concludeert dat de vrouw de door haar voorgestane uitleg van het convenant niet heeft kunnen bewijzen. De rechtbank sluit daarom voor de uitleg van het convenant aan bij de tekst van het convenant. Deze tekst bevat een afwijking van de standaardregeling. Deze in het convenant opgenomen afwijkende afspraak is op de juiste wijze gemeld aan het ABP. Het enkele feit dat het ABP de afspraak niet administratief kon verwerken maakt de afspraak niet ongeldig en kan evenmin leiden tot de conclusie dat de man (stilzwijgend) alsnog zou hebben ingestemd met de standaardregeling. De rechtbank zal daarom de vorderingen van de vrouw als onvoldoende onderbouwd afwijzen en de proceskosten compenseren omdat partijen ex-echtgenoten zijn.

De rechtbank wijst de vorderingen van de vrouw af.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3566

Zaaknummer: C/08/296923 / HA ZA 23-195

Rechters: K. van Leeuwen

Advocaten: M. de Jonge en M.L.J. Wekking

Wetsartikelen: 2 WVPS

RECHTSPRAAK

Overeenkomst betaling partner aan ex-partner vernietigd wegens dwaling door heimelijke relatie overledene met ex-partner

Na relatie met ex-partner gaat betrokkene geregistreerd partnerschap aan met zijn nieuwe partner. Zij komen met zijn drieën overeen dat de nieuwe partner na overlijden van betrokkene een vast maandelijks bedrag zal betalen aan de ex-partner van betrokkene. Na overlijden van betrokkene komt de nieuwe partner erachter dat de overledene nog een affectieve relatie had met zijn ex-partner. Zij beroept zich op dwaling en vernietigt de overeenkomst. De kantonrechter honoreert het beroep op dwaling. Hij acht het aannemelijk dat de nieuwe partner de overeenkomst niet had gesloten bij een juiste voorstelling van zaken.

Vanaf 1999 hebben [eiseres in conventie/verweerder in reconventie: hierna eiseres] en [naam 1] enkele jaren een affectieve relatie met elkaar gehad. Vanaf 2007 had [gedaagde in conventie/eiser in reconventie, hierna gedaagde] een affectieve relatie met [naam 1]. In 2017 heeft [naam 1] voorgesteld een geregistreerd partnerschap aan te gaan met eiseres om ervoor te zorgen dat zij partnerpensioen zou ontvangen na zijn overlijden.

Later in 2017 is [naam 1] een geregistreerd partnerschap aangegaan met gedaagde en hebben zij afgesproken dat gedaagde na het overlijden van [naam 1] een vast bedrag per maand aan eiseres zou doen toekomen om haar financieel te ondersteunen.

Op 14 januari 2020 hebben gedaagde, [naam 1] en eiseres een verklaring ondertekend waarin onder meer het volgende staat dat gedaagde de wilsbeschikking van [naam 1] zal uitvoeren door vanaf de uitkeringsdatum van zijn partnerpensioen maandelijks tot overlijden netto € 500 te betalen aan eiseres. [naam 1] is op [datum] 2020 overleden. In februari/maart 2021 zijn partijen op verzoek van gedaagde overeengekomen dat het maandelijks te betalen bedrag €

400 zal worden.

In een e-mail van 29 september 2021 schrijft gedaagde aan eiseres dat zij heel goed wist dat haar relatie met naam 1 achter haar rug om was. Niet voor niets had gedaagde 5 dagen voor [naam 1] overlijden de belofte over nabestaandenpensioen nog op papier gezet en gedrieën ondertekend. Zij stelt deze belofte nooit te hebben gedaan als ze geweten had van hun relatie. Ze voelt zich gemanipuleerd en belazerd door [naam 1] en eiseres. Het maandelijks delen van nabestaandenpensioen met eiseres voelt als het belonen voor bedrog en pijn die [naam 1] en zij haar hebben aangedaan. Gedaagde voelt zich niet meer gebonden aan deze belofte. Omdat [naam 1] wilde dat eiseres financieel vooruit kon, krijgt eiseres eenmalig een bedrag van € 5000. Gedaagde heeft van [naam 1] € 15.495 geërfd. Dat bedrag minus de € 10.500 die eiseres de afgelopen 2 jaar heeft ontvangen, betaalt gedaagde nog aan eiseres.

Bij brief van 17 maart 2023 heeft gedaagde eiseres laten weten dat de toezegging over het partnerpensioen buitengerechtelijk wordt 'ontbonden' wegens bedrog/dwaling. Eiseres vordert nakoming van de overeenkomst.

De eerste vraag die de kantonrechter moet beantwoorden, is of de overeenkomst van 14 januari 2020 tot stand is gekomen onder invloed van een wilsgebrek. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep op dwaling slaagt. Gedaagde stelt dat zij ervan uitging dat de relatie tussen [naam 1] en eiseres vriendschappelijk van aard was, terwijl na het overlijden van [naam 1] bleek dat sprake was van een affectieve relatie. Eiseres betwist dat sprake was van een onjuiste voorstelling van zaken en wijst erop dat gedaagde wist dat eiseres van half december 2019 tot [datum] 2020 bij [naam 1] op de slaapkamer sliep om zorgtaken op zich te nemen. Het gaat gedaagde echter om de periode voorafgaand daaraan en de aard van de contacten tussen [naam 1] en eiseres in die periode. Ter zitting heeft gedaagde in dit verband een beroep gedaan op de sms-berichten die zij op 26 februari 2020 in de telefoon van [naam 1] heeft aangetroffen. Zij heeft gesteld dat hieruit blijkt dat eiseres feitelijk was ingetrokken in de woning van [naam 1] en dat zij samen de nacht doorbrachten, ook nadat [naam 1] de avond met gedaagde had doorgebracht. Ter zitting heeft eiseres erkend dat uit deze sms-berichten blijkt dat zij en [naam 1] voor gedaagde verborgen wilden houden dat zij samen de nacht doorbrachten, omdat gedaagde dat nooit goed zou vinden.

Hiervan uitgaande staat vast dat gedaagde bij het aangaan van de overeenkomst van 14 januari 2020 een onjuiste voorstelling van zaken had over de aard van de relatie tussen [naam 1] en eiseres en dus heeft gedwaald. De kantonrechter is van oordeel dat op eiseres een mededelingsplicht rustte ter zake van deze informatie. Het gaat om hoogstpersoonlijke informatie die, naar eiseres behoorde te begrijpen, in de bijzondere omstandigheden van dit geval essentieel was voor de beslissing van gedaagde om de overeenkomst te sluiten. De

overeenkomst is tot stand gekomen naar aanleiding van de uitdrukkelijke wens van [naam 1] om eiseres, die nauwelijks eigen pensioen en nauwelijks eigen vermogen had opgebouwd, financieel te steunen. Bij de beslissing van gedaagde om deze wens te honoreren, was niet alleen de aard van de relatie tussen haar en [naam 1] maar ook de aard van de relatie tussen [naam 1] en eiseres essentieel. Waar uitsluitend [naam 1] en eiseres op de hoogte waren van de aard van hun relatie lag het op de weg van eiseres, die als enige een potentieel langdurig financieel voordeel bij de overeenkomst had, om gedaagde, die daarbij aanzienlijke financiële verplichtingen op zich nam, hierover in te lichten. Uit het feit dat eiseres en [naam 1] voor gedaagde verborgen wilden houden dat zij samen de nacht doorbrachten, blijkt dat eiseres zich ervan bewust was dat dit feit voor gedaagde van belang was.

Het betoog van eiseres dat op gedaagde een onderzoeksplicht rustte, faalt. Als hoofdregel geldt dat de mededelingsplicht voorgaat op een eventuele onderzoeksplicht. Dit geldt ook in dit geval. Gezien het heimelijke karakter van de relatie tussen [naam 1] en eiseres valt niet in te zien dat gedaagde aanleiding had om enig onderzoek te verrichten, nog daargelaten dat eiseres niet heeft toegelicht welk onderzoek zij dan had moeten verrichten.

In het betoog van eiseres dat de dwaling in verband met de omstandigheden van het geval voor rekening van gedaagde moet blijven, wordt zij ook niet gevolgd. In dit verband heeft eiseres erop gewezen dat gedaagde al jaren op de hoogte was van de grote rol die eiseres in het leven van [naam 1] speelde. De dwaling ziet, zoals hiervoor is overwogen, echter juist op aspecten van die rol die gedaagde niet kende en die voor haar verborgen zijn gehouden.

Voor het aannemen van causaal verband tussen de dwaling en de totstandkoming van de overeenkomst is voldoende dat gedaagde stelt en bij betwisting aannemelijk maakt dat zij de overeenkomst bij een juiste voorstelling van zaken niet zou hebben gesloten.

De overeenkomst is, zoals gezegd, tot stand gekomen naar aanleiding van de uitdrukkelijke wens van [naam 1] om eiseres financieel te steunen. Het is aannemelijk dat gedaagde niet zou zijn meegegaan in die wens, als zij zou hebben geweten van de aard van de relatie tussen [naam 1] en eiseres, en daarmee van de (achtergrond van de) motieven van [naam 1] om eiseres financieel te steunen. Hierbij speelt een rol dat de overeenkomst eenzijdig begunstigend was voor eiseres en geen tegenprestatie ten gunste van gedaagde inhield. Dat gedaagde is doorgestaan met betalen nadat zij op 26 februari 2020 kennis had genomen van de hiervoor genoemde sms-berichten kan niet aan haar worden tegengeworpen. Ter zitting heeft gedaagde onweersproken gesteld, zoals ook uit de e-mail van 29 september 2021 blijkt, dat zij zich aan haar belofte aan [naam 1] gebonden voelde en dat zij eerst na verloop van tijd zo ver was om de beslissing te nemen de betalingen aan eiseres stop te zetten.

De kantonrechter acht dus aannemelijk dat de overeenkomst bij een juiste voorstelling van zaken niet zou zijn gesloten. De overeenkomst is vernietigbaar. De overeenkomst van februari/maart 2021 is ook vernietigbaar. Tijdens de zitting is aan de orde geweest hoe de afspraak uit februari/maart 2021, inhoudende dat gedaagde € 400 in plaats van € 500 per maand zou gaan betalen aan eiseres, moet worden gekwalificeerd. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een voortbouwende overeenkomst, die ook vernietigbaar is.

Een overeenkomst die de strekking heeft voort te bouwen op een reeds tussen partijen bestaande rechtsverhouding, is vernietigbaar, indien deze rechtsverhouding ontbreekt, tenzij dit in verband met de aard van de overeenkomst, de in het verkeer geldende opvattingen of de omstandigheden van het geval voor rekening van degene die zich op dit ontbreken beroept, behoort te blijven (art. 6:229 BW). Deze regel kan ook toepassing vinden zonder dat sprake is van dwaling. Het begrip 'voortbouwende overeenkomst' is niet beperkt tot de figuur van de hulpovereenkomst. Het gaat (ook) om overeenkomsten die een reeds tussen partijen bestaande rechtsverhouding beogen te wijzigen, op te heffen, aan te vullen, nader vast te stellen of uit te voeren.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:4145

Zaaknummer: 10701423 / CV EXPL 23-2649

Rechters: Sande, S.A.L. van de S.A.L. van de Sande

Advocaten: M.H.J. Janssen en M.J. Germs

Wetsartikelen: 6:229 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten word geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB. De pensioentoezegging houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds), in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen.

Werknemers zijn [eiser sub 1 c.s.] (of waren) in dienst van werkgever [gedaagde] op basis van een arbeidsovereenkomst. Op grond van het dienstverband zijn of waren zij deelnemer in de collectieve pensioenregeling van gedaagde. De pensioenovereenkomst was tot 1 januari 2015 ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij (NN).

Gedaagde heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de Ondernemingsraad (OR), de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015. Per die datum is de pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB.

In een e-mailbericht van 10 maart 2015 heeft de pensioenadviseur van gedaagde aan een medewerker, onder meer, het volgende geschreven: 'Er is met PGB afgesproken dat de rechten bij nationale Nederlanden meelopen met het indexatiebeleid van PGB.'

Eiser sub 1 c.s. vordert – verkort en zakelijk weergegeven – een verklaring voor recht dat gedaagde op grond van de toezeggingen aan [eiser sub 1] c.s. gehouden is tot het faciliteren van de indexering/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken bij NN, gelijk aan de indexatie van PGB, en om gedaagde te veroordelen tot nakoming, facilitering en financiering van deze indexatie/toeslagverlening, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom, met een veroordeling van gedaagde in de kosten van deze procedure.

Aan zijn vorderingen heeft [eiser sub 1] c.s. het navolgende ten grondslag gelegd. Tot 1 januari 2015 had gedaagde de pensioenen voor haar (voormalige) werknemers ondergebracht bij NN. Per 1 januari 2015 heeft gedaagde zich aangesloten bij PGB voor pensioenopbouw van haar werknemers. De reeds opgebouwde pensioenen bij NN zijn niet mee overgegaan naar PGB en premievrij gemaakt. Na overleg met de OR is afgesproken dat de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij NN vallen onder het indexatiebeleid van PGB. Gedaagde sluit voor deze oude rechten aan bij het toeslagbeleid PGB. Dit houdt in dat ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij NN bij PGB inkoopt. De financiering dient te worden voldaan uit een koopsom. PGB is overgegaan tot indexering in 2022 tot en met 2024, maar gedaagde weigert ten onrechte die indexering ook door te voeren ten behoeve van bovengenoemde oude rechten bij NN.

Gedaagde heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Kort samengevat komt het verweer erop neer dat gedaagde meent zich uitsluitend te hebben gecommitteerd aan het voorwaardelijk toeslagbeleid zoals dat gold in 2015, vastgelegd in het pensioenreglement van PGB. Daarmee stond voor alle betrokkenen vast (a) in welke gevallen PGB kon indexeren (beleidsdekkingsgraad norm 110%) en (b) met welk maximumpercentage PGB jaarlijks haar pensioenen zou kunnen verhogen (2% en extra 1%).

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

Het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst voor de pensioenen van de werknemers van gedaagde – en vervolgens de overstap naar PGB – was destijds (ook) conform de wens van de OR van gedaagde. Een belangrijke reden van de overstap naar PGB was dat de hoogte van de eigen bijdrage van de werknemers kon worden verlaagd. Een wijziging van de pensioenregeling was ook in het belang van de werknemers van gedaagde en hierover is uitgebreid overleg gevoerd met de OR. De OR heeft vervolgens met de overgang naar PGB

ingestemd en voor de (toenmalige) werknemers van gedaagde zijn informatiesessies gehouden. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioen in de (oude) pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze 'premievrij' blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB (zie daarvoor rechtsoverweging 2.3 tot en met 2.6).

In de jaren 2015 tot en met 2020 zijn de pensioenen niet verhoogd. In 2022 heeft PGB besloten om de pensioenen met (in totaal) 10% te verhogen: 0,23% per 1 januari 2022, 2,77% eveneens per 1 januari 2022 en 7% per 1 januari 2023. Vervolgens heeft PGB eind 2023 besloten om de pensioenen met ingang van 1 januari 2024 met 5,2% te verhogen.

Gedaagde meent uitsluitend gehouden te zijn de indexering van 0,23% met ingang van 1 januari 2022 ten aanzien van de oude rechten uit NN bij PGB in te kopen. Gedaagde voert daarvoor aan:

Sinds 2015 (tot en met 2022) was het indexatiebeleid van PGB aldus dat een vaste toeslag van 2% kon worden gegeven, mits het financieel mogelijk en toegestaan was om te indexeren. Het indexatiebeleid van PGB is verder ingekaderd door regels van twee toezichthouders (de Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten), die nauw toezicht houden op de uitvoering en verder door bepalingen uit de Pensioenwet en daarop gebaseerde regelgeving. Bij de vaststelling van de hoogte van eventuele toeslagen speelt de 'beleidsdekkingsgraad' van een pensioenfonds een belangrijke rol. Deze gemiddelde dekkingsgraad van een pensioenfonds bepaalt of de pensioenen kunnen worden verhoogd en, zo ja, hoe veel. Uit artikel 13 van het pensioenreglement (2015) volgt dat jaarlijks een toeslag kon worden verleend, van maximaal 2%. In uitzonderlijke gevallen zou een aanvullende toeslag van 1% (een 'inhaaltoeslag') worden toegekend, als de beleidsdekkingsgraad dit zou toelaten. Pas als de beleidsdekkingsgraad hoger was dan 110% kon er überhaupt een toeslag worden toegekend en de maximale verhoging van 2% pas bij een dekkingsgraad van circa 127%. Pas daarna zou gekeken kunnen worden naar een eventuele extra toeslagverlening van 1%. Begin 2022 bleek de beleidsdekkingsgraad van PGB voor het eerst sinds jaren hoger te zijn dan 110% en was er ruimte voor toeslagverlening. PGB heeft de pensioenen met ingang van 2022 met 0,23% verhoogd, conform dit beleid. De twee indexaties die daarna volgden waren mogelijk vanwege een tijdelijke verruiming van de wetgeving – met het oog op de nieuwe pensioenwetgeving – waardoor er toch kon worden geïndexeerd, hoewel PGB eigenlijk te weinig geld in kas had, en deze verhogingen waren dan ook niet gebaseerd op het PGB indexatiebeleid.

De indexeringen van 2,77% en 7% zijn dus niet conform het indexatiebeleid van PGB, maar alleen de toeslagverlening van 0,23%, aldus gedaagde.

Ten aanzien van de verhoging per 1 januari 2024 met 5,2% stelt gedaagde zich op het standpunt dat PGB daarmee in strijd heeft gehandeld met haar eigen per begin 2023 gewijzigde beleid. Volgens dat beleid kon PGB slechts indexeren aan de hand van het prijsinflatiecijfer van september van 2023. Nu dat prijsinflatiecijfer 1,4% negatief was had PGB niet mogen indexeren. Gedaagde meent dan ook dat waar PGB kenbaar in strijd handelt met haar eigen beleid gedaagde niet kan worden verplicht dit te volgen.

De pensioentoezegging van gedaagde aan [eiser sub 1] c.s. houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds, in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. De uitleg die gedaagde voorstaat van de verplichting tot indexatie volgt de kantonrechter niet.

Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook met het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023 (zie rechtsoverweging 2.7) op grond waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Gedaagde gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Dit vindt nog eens zijn bevestiging in de Aanvullende Overeenkomst Pensioenregeling PGB, waarin zonder enig voorbehoud is opgenomen dat 'ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde B.V. deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij Nationale Nederlanden inkoop.' Dat gedaagde, zoals zij stelt, zich in 2015 enkel heeft geconformeerd aan het indexatiebeleid zoals is neergelegd in art 13 van het pensioenreglement 2015 met een maximale verhoging van 2% kan niet worden afgeleid uit de indertijd gevoerde correspondentie, noch uit artikel 13 van het pensioenreglement 2015 noch uit de Overeenkomst Aanvullende Pensioenregeling PGB.

Gedaagde meent verder dat de indexaties die zijn toegekend, en op andere gronden berusten

dan het 'beleid' van PGB, zij de daaruit voortvloeiende verhogingen niet had hoeven te verwachten en daarvoor ook niet had kunnen reserveren. Gedaagde onderbouwt haar standpunt onvoldoende. Voor zover dit verweer moet worden beschouwd als een beroep op onvoorziene omstandigheden kan gedaagde daarin niet worden gevolgd. Weliswaar is het beleid van PGB in artikel 13 lid 1 en 2 van het Pensioenreglement 2015 begrensd, maar is afwijking daarvan in het vijfde lid verdisconteerd. Als gedaagde de indexatie toen voor de toekomst had willen beperken tot maximaal 2% dan had gedaagde dat moeten opnemen in de tussen partijen gemaakte afspraken.

[Eiser sub 1] c.s. vordert nakoming van de pensioentoezegging in die zin dat gedaagde de opgebouwde pensioenaanspraken bij NN dient te worden geïndexeerd conform en gelijk aan de indexaties die PGB heeft doorgevoerd op de bij haar opgebouwde pensioenen. De kantonrechter zal de vorderingen van [eiser sub 1] c.s. toewijzen. Dit houdt – kort samengevat – in dat gedaagde zal worden veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de door PGB gehanteerde indexaties. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen tot een bedrag van € 1.000 per dag dat niet aan het vonnis wordt voldaan, maar gemaximeerd tot een bedrag van € 30.000. De dwangsommen worden verbeurd bij niet nakoming nadat drie maanden na betekening van het vonnis zijn verstreken, zoals door gedaagde subsidiair verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4588

Zaaknummer: 10867845 LC EXPL 24-79 BmR/842

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M. Koster

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moet worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB. De pensioentoezegging houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds), in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen.

Werknemers zijn [eiser sub 1 c.s.] (of waren) in dienst van werkgever [gedaagde] op basis van een arbeidsovereenkomst. Op grond van het dienstverband zijn of waren zij deelnemer in de collectieve pensioenregeling van gedaagde. De pensioenovereenkomst was tot 1 januari 2015 ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij (NN).

Gedaagde heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de Ondernemingsraad (OR), de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015. Per die datum is de pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB.

In een e-mailbericht van 10 maart 2015 heeft de pensioenadviseur van gedaagde aan een medewerker, onder meer, het volgende geschreven: 'Er is met PGB afgesproken dat de rechten bij nationale Nederlanden meelopen met het indexatiebeleid van PGB.'

Eiser sub 1 c.s. vordert – verkort en zakelijk weergegeven – een verklaring voor recht dat gedaagde op grond van de toezeggingen aan [eiser sub 1] c.s. gehouden is tot het faciliteren van de indexering/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken bij NN, gelijk aan de indexatie van PGB, en om gedaagde te veroordelen tot nakoming, facilitering en financiering van deze indexatie/toeslagverlening, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom, met een veroordeling van gedaagde in de kosten van deze procedure.

Aan zijn vorderingen heeft [eiser sub 1] c.s. het navolgende ten grondslag gelegd. Tot 1 januari 2015 had gedaagde de pensioenen voor haar (voormalige) werknemers ondergebracht bij NN. Per 1 januari 2015 heeft gedaagde zich aangesloten bij PGB voor pensioenopbouw van haar werknemers. De reeds opgebouwde pensioenen bij NN zijn niet mee overgegaan naar PGB en premievrij gemaakt. Na overleg met de OR is afgesproken dat de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij NN vallen onder het indexatiebeleid van PGB. Gedaagde sluit voor deze oude rechten aan bij het toeslagbeleid PGB. Dit houdt in dat ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij NN bij PGB inkoopt. De financiering dient te worden voldaan uit een koopsom. PGB is overgegaan tot indexering in 2022 tot en met 2024, maar gedaagde weigert ten onrechte die indexering ook door te voeren ten behoeve van bovengenoemde oude rechten bij NN.

Gedaagde heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Kort samengevat komt het verweer erop neer dat gedaagde meent zich uitsluitend te hebben gecommitteerd aan het voorwaardelijk toeslagbeleid zoals dat gold in 2015, vastgelegd in het pensioenreglement van PGB. Daarmee stond voor alle betrokkenen vast (a) in welke gevallen PGB kon indexeren (beleidsdekkingsgraad norm 110%) en (b) met welk maximumpercentage PGB jaarlijks haar pensioenen zou kunnen verhogen (2% en extra 1%).

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

Het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst voor de pensioenen van de werknemers van gedaagde – en vervolgens de overstap naar PGB – was destijds (ook) conform de wens van de OR van gedaagde. Een belangrijke reden van de overstap naar PGB was dat de hoogte van de eigen bijdrage van de werknemers kon worden verlaagd. Een wijziging van de pensioenregeling was ook in het belang van de werknemers van gedaagde en hierover is uitgebreid overleg gevoerd met de OR. De OR heeft vervolgens met de overgang naar PGB

ingestemd en voor de (toenmalige) werknemers van gedaagde zijn informatiesessies gehouden. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioen in de (oude) pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze 'premienvrij' blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB (zie daarvoor rechtsoverweging 2.3 tot en met 2.6).

In de jaren 2015 tot en met 2020 zijn de pensioenen niet verhoogd. In 2022 heeft PGB besloten om de pensioenen met (in totaal) 10% te verhogen: 0,23% per 1 januari 2022, 2,77% eveneens per 1 januari 2022 en 7% per 1 januari 2023. Vervolgens heeft PGB eind 2023 besloten om de pensioenen met ingang van 1 januari 2024 met 5,2% te verhogen.

Gedaagde meent uitsluitend gehouden te zijn de indexering van 0,23% met ingang van 1 januari 2022 ten aanzien van de oude rechten uit NN bij PGB in te kopen. Gedaagde voert daarvoor aan:

Sinds 2015 (tot en met 2022) was het indexatiebeleid van PGB aldus dat een vaste toeslag van 2% kon worden gegeven, mits het financieel mogelijk en toegestaan was om te indexeren. Het indexatiebeleid van PGB is verder ingekaderd door regels van twee toezichthouders (de Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten), die nauw toezicht houden op de uitvoering en verder door bepalingen uit de Pensioenwet en daarop gebaseerde regelgeving. Bij de vaststelling van de hoogte van eventuele toeslagen speelt de 'beleidsdekkingsgraad' van een pensioenfonds een belangrijke rol. Deze gemiddelde dekkingsgraad van een pensioenfonds bepaalt of de pensioenen kunnen worden verhoogd en, zo ja, hoe veel. Uit artikel 13 van het pensioenreglement (2015) volgt dat jaarlijks een toeslag kon worden verleend, van maximaal 2%. In uitzonderlijke gevallen zou een aanvullende toeslag van 1% (een 'inhaaltoeslag') worden toegekend, als de beleidsdekkingsgraad dit zou toelaten. Pas als de beleidsdekkingsgraad hoger was dan 110% kon er überhaupt een toeslag worden toegekend en de maximale verhoging van 2% pas bij een dekkingsgraad van circa 127%. Pas daarna zou gekeken kunnen worden naar een eventuele extra toeslagverlening van 1%. Begin 2022 bleek de beleidsdekkingsgraad van PGB voor het eerst sinds jaren hoger te zijn dan 110% en was er ruimte voor toeslagverlening. PGB heeft de pensioenen met ingang van 2022 met 0,23% verhoogd, conform dit beleid. De twee indexaties die daarna volgden waren mogelijk vanwege een tijdelijke verruiming van de wetgeving – met het oog op de nieuwe pensioenwetgeving – waardoor er toch kon worden geïndexeerd, hoewel PGB eigenlijk te weinig geld in kas had, en deze verhogingen waren dan ook niet gebaseerd op het PGB indexatiebeleid.

De indexeringen van 2,77% en 7% zijn dus niet conform het indexatiebeleid van PGB, maar alleen de toeslagverlening van 0,23%, aldus gedaagde.

Ten aanzien van de verhoging per 1 januari 2024 met 5,2% stelt gedaagde zich op het standpunt dat PGB daarmee in strijd heeft gehandeld met haar eigen per begin 2023 gewijzigde beleid. Volgens dat beleid kon PGB slechts indexeren aan de hand van het prijsinflatiecijfer van september van 2023. Nu dat prijsinflatiecijfer 1,4% negatief was had PGB niet mogen indexeren. Gedaagde meent dan ook dat waar PGB kenbaar in strijd handelt met haar eigen beleid gedaagde niet kan worden verplicht dit te volgen.

De pensioentoezegging van gedaagde aan [eiser sub 1] c.s. houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds, in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. De uitleg die gedaagde voorstaat van de verplichting tot indexatie volgt de kantonrechter niet.

Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook met het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023 (zie rechtsoverweging 2.7) op grond waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Gedaagde gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Dit vindt nog eens zijn bevestiging in de Aanvullende Overeenkomst Pensioenregeling PGB, waarin zonder enig voorbehoud is opgenomen dat 'ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde B.V. deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij Nationale Nederlanden inkoopt.' Dat gedaagde, zoals zij stelt, zich in 2015 enkel heeft geconformeerd aan het indexatiebeleid zoals is neergelegd in art 13 van het pensioenreglement 2015 met een maximale verhoging van 2% kan niet worden afgeleid uit de indertijd gevoerde correspondentie, noch uit artikel 13 van het pensioenreglement 2015 noch uit de Overeenkomst Aanvullende Pensioenregeling PGB.

Gedaagde meent verder dat de indexaties die zijn toegekend, en op andere gronden berusten

dan het 'beleid' van PGB, zij de daaruit voortvloeiende verhogingen niet had hoeven te verwachten en daarvoor ook niet had kunnen reserveren. Gedaagde onderbouwt haar standpunt onvoldoende. Voor zover dit verweer moet worden beschouwd als een beroep op onvoorziene omstandigheden kan gedaagde daarin niet worden gevolgd. Weliswaar is het beleid van PGB in artikel 13 lid 1 en 2 van het Pensioenreglement 2015 begrensd, maar is afwijking daarvan in het vijfde lid verdisconteerd. Als gedaagde de indexatie toen voor de toekomst had willen beperken tot maximaal 2% dan had gedaagde dat moeten opnemen in de tussen partijen gemaakte afspraken.

[Eiser sub 1] c.s. vordert nakoming van de pensioentoezegging in die zin dat gedaagde de opgebouwde pensioenaanspraken bij NN dient te worden geïndexeerd conform en gelijk aan de indexaties die PGB heeft doorgevoerd op de bij haar opgebouwde pensioenen. De kantonrechter zal de vorderingen van [eiser sub 1] c.s. toewijzen. Dit houdt – kort samengevat – in dat gedaagde zal worden veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de door PGB gehanteerde indexaties. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen tot een bedrag van € 1.000 per dag dat niet aan het vonnis wordt voldaan, maar gemaximeerd tot een bedrag van € 30.000. De dwangsommen worden verbeurd bij niet nakoming nadat drie maanden na betekening van het vonnis zijn verstreken, zoals door gedaagde subsidiair verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4587

Zaaknummer: 10866437 LC EXPL 24-68 BmR/842

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M. Koster

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moet worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB. De pensioentoezegging houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds), in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen

Werknemers zijn [eiser sub 1 c.s.] (of waren) in dienst van werkgever [gedaagde] op basis van een arbeidsovereenkomst. Op grond van het dienstverband zijn of waren zij deelnemer in de collectieve pensioenregeling van gedaagde. De pensioenovereenkomst was tot 1 januari 2015 ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij (NN).

gedaagde heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de Ondernemingsraad (OR), de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015. Per die datum is de pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB.

In een e-mailbericht van 10 maart 2015 heeft de pensioenadviseur van gedaagde aan een medewerker, onder meer, het volgende geschreven: 'Er is met PGB afgesproken dat de rechten bij nationale Nederlanden meelopen met het indexatiebeleid van PGB.'

Eiser sub 1 c.s. vordert – verkort en zakelijk weergegeven – een verklaring voor recht dat gedaagde op grond van de toezeggingen aan [eiser sub 1] c.s. gehouden is tot het faciliteren van de indexering/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken bij NN, gelijk aan de indexatie van PGB, en om gedaagde te veroordelen tot nakoming, facilitering en financiering van deze indexatie/toeslagverlening, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom, met een veroordeling van gedaagde in de kosten van deze procedure.

Aan zijn vorderingen heeft [eiser sub 1] c.s. het navolgende ten grondslag gelegd. Tot 1 januari 2015 had gedaagde de pensioenen voor haar (voormalige) werknemers ondergebracht bij NN. Per 1 januari 2015 heeft gedaagde zich aangesloten bij PGB voor pensioenopbouw van haar werknemers. De reeds opgebouwde pensioenen bij NN zijn niet mee overgegaan naar PGB en premievrij gemaakt. Na overleg met de OR is afgesproken dat de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij NN vallen onder het indexatiebeleid van PGB. Gedaagde sluit voor deze oude rechten aan bij het toeslagbeleid PGB. Dit houdt in dat ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij NN bij PGB inkoopt. De financiering dient te worden voldaan uit een koopsom. PGB is overgegaan tot indexering in 2022 tot en met 2024, maar gedaagde weigert ten onrechte die indexering ook door te voeren ten behoeve van bovengenoemde oude rechten bij NN.

Gedaagde heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Kort samengevat komt het verweer erop neer dat gedaagde meent zich uitsluitend te hebben gecommitteerd aan het voorwaardelijk toeslagbeleid zoals dat gold in 2015, vastgelegd in het pensioenreglement van PGB. Daarmee stond voor alle betrokkenen vast (a) in welke gevallen PGB kon indexeren (beleidsdekkingsgraad norm 110%) en (b) met welk maximumpercentage PGB jaarlijks haar pensioenen zou kunnen verhogen (2% en extra 1%).

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

Het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst voor de pensioenen van de werknemers van gedaagde – en vervolgens de overstap naar PGB – was destijds (ook) conform de wens van de OR van gedaagde. Een belangrijke reden van de overstap naar PGB was dat de hoogte van de eigen bijdrage van de werknemers kon worden verlaagd. Een wijziging van de pensioenregeling was ook in het belang van de werknemers van gedaagde en hierover is uitgebreid overleg gevoerd met de OR. De OR heeft vervolgens met de overgang naar PGB

ingestemd en voor de (toenmalige) werknemers van gedaagde zijn informatiesessies gehouden. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioen in de (oude) pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze 'premienvrij' blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB (zie daarvoor rechtsoverweging 2.3 tot en met 2.6).

In de jaren 2015 tot en met 2020 zijn de pensioenen niet verhoogd. In 2022 heeft PGB besloten om de pensioenen met (in totaal) 10% te verhogen: 0,23% per 1 januari 2022, 2,77% eveneens per 1 januari 2022 en 7% per 1 januari 2023. Vervolgens heeft PGB eind 2023 besloten om de pensioenen met ingang van 1 januari 2024 met 5,2% te verhogen.

Gedaagde meent uitsluitend gehouden te zijn de indexering van 0,23% met ingang van 1 januari 2022 ten aanzien van de oude rechten uit NN bij PGB in te kopen. Gedaagde voert daarvoor aan:

Sinds 2015 (tot en met 2022) was het indexatiebeleid van PGB aldus dat een vaste toeslag van 2% kon worden gegeven, mits het financieel mogelijk en toegestaan was om te indexeren. Het indexatiebeleid van PGB is verder ingekaderd door regels van twee toezichthouders (de Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten), die nauw toezicht houden op de uitvoering en verder door bepalingen uit de Pensioenwet en daarop gebaseerde regelgeving. Bij de vaststelling van de hoogte van eventuele toeslagen speelt de 'beleidsdekkingsgraad' van een pensioenfonds een belangrijke rol. Deze gemiddelde dekkingsgraad van een pensioenfonds bepaalt of de pensioenen kunnen worden verhoogd en, zo ja, hoe veel. Uit artikel 13 van het pensioenreglement (2015) volgt dat jaarlijks een toeslag kon worden verleend, van maximaal 2%. In uitzonderlijke gevallen zou een aanvullende toeslag van 1% (een 'inhaaltoeslag') worden toegekend, als de beleidsdekkingsgraad dit zou toelaten. Pas als de beleidsdekkingsgraad hoger was dan 110% kon er überhaupt een toeslag worden toegekend en de maximale verhoging van 2% pas bij een dekkingsgraad van circa 127%. Pas daarna zou gekeken kunnen worden naar een eventuele extra toeslagverlening van 1%. Begin 2022 bleek de beleidsdekkingsgraad van PGB voor het eerst sinds jaren hoger te zijn dan 110% en was er ruimte voor toeslagverlening. PGB heeft de pensioenen met ingang van 2022 met 0,23% verhoogd, conform dit beleid. De twee indexaties die daarna volgden waren mogelijk vanwege een tijdelijke verruiming van de wetgeving – met het oog op de nieuwe pensioenwetgeving – waardoor er toch kon worden geïndexeerd, hoewel PGB eigenlijk te weinig geld in kas had, en deze verhogingen waren dan ook niet gebaseerd op het PGB indexatiebeleid.

De indexeringen van 2,77% en 7% zijn dus niet conform het indexatiebeleid van PGB, maar alleen de toeslagverlening van 0,23%, aldus gedaagde.

Ten aanzien van de verhoging per 1 januari 2024 met 5,2% stelt gedaagde zich op het standpunt dat PGB daarmee in strijd heeft gehandeld met haar eigen per begin 2023 gewijzigde beleid. Volgens dat beleid kon PGB slechts indexeren aan de hand van het prijsinflatiecijfer van september van 2023. Nu dat prijsinflatiecijfer 1,4% negatief was had PGB niet mogen indexeren. Gedaagde meent dan ook dat waar PGB kenbaar in strijd handelt met haar eigen beleid gedaagde niet kan worden verplicht dit te volgen.

De pensioentoezegging van gedaagde aan [eiser sub 1] c.s. houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds, in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. De uitleg die gedaagde voorstaat van de verplichting tot indexatie volgt de kantonrechter niet.

Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook met het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023 (zie rechtsoverweging 2.7) op grond waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Gedaagde gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Dit vindt nog eens zijn bevestiging in de Aanvullende Overeenkomst Pensioenregeling PGB, waarin zonder enig voorbehoud is opgenomen dat 'ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde B.V. deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij Nationale Nederlanden inkoopt.' Dat gedaagde, zoals zij stelt, zich in 2015 enkel heeft geconformeerd aan het indexatiebeleid zoals is neergelegd in art 13 van het pensioenreglement 2015 met een maximale verhoging van 2% kan niet worden afgeleid uit de indertijd gevoerde correspondentie, noch uit artikel 13 van het pensioenreglement 2015 noch uit de Overeenkomst Aanvullende Pensioenregeling PGB.

Gedaagde meent verder dat de indexaties die zijn toegekend, en op andere gronden berusten

dan het 'beleid' van PGB, zij de daaruit voortvloeiende verhogingen niet had hoeven te verwachten en daarvoor ook niet had kunnen reserveren. Gedaagde onderbouwt haar standpunt onvoldoende. Voor zover dit verweer moet worden beschouwd als een beroep op onvoorziene omstandigheden kan gedaagde daarin niet worden gevolgd. Weliswaar is het beleid van PGB in artikel 13 lid 1 en 2 van het Pensioenreglement 2015 begrensd, maar is afwijking daarvan in het vijfde lid verdisconteerd. Als gedaagde de indexatie toen voor de toekomst had willen beperken tot maximaal 2% dan had gedaagde dat moeten opnemen in de tussen partijen gemaakte afspraken.

[Eiser sub 1] c.s. vordert nakoming van de pensioentoezegging in die zin dat gedaagde de opgebouwde pensioenaanspraken bij NN dient te worden geïndexeerd conform en gelijk aan de indexaties die PGB heeft doorgevoerd op de bij haar opgebouwde pensioenen. De kantonrechter zal de vorderingen van [eiser sub 1] c.s. toewijzen. Dit houdt – kort samengevat – in dat gedaagde zal worden veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de door PGB gehanteerde indexaties. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen tot een bedrag van € 1.000 per dag dat niet aan het vonnis wordt voldaan, maar gemaximeerd tot een bedrag van € 30.000. De dwangsommen worden verbeurd bij niet nakoming nadat drie maanden na betekening van het vonnis zijn verstreken, zoals door gedaagde subsidiair verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4584

Zaaknummer: 10881442 LC EXPL 24-190 BmR/842

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M. Koster

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moet worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB. De pensioentoezegging houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds), in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen

Werknemers zijn [eiser sub 1 c.s.] (of waren) in dienst van werkgever [gedaagde] op basis van een arbeidsovereenkomst. Op grond van het dienstverband zijn of waren zij deelnemer in de collectieve pensioenregeling van gedaagde. De pensioenovereenkomst was tot 1 januari 2015 ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij (NN).

Gedaagde heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de Ondernemingsraad (OR), de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015. Per die datum is de pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB.

In een e-mailbericht van 10 maart 2015 heeft de pensioenadviseur van gedaagde aan een medewerker, onder meer, het volgende geschreven: 'Er is met PGB afgesproken dat de rechten bij nationale Nederlanden meelopen met het indexatiebeleid van PGB.'

Eiser sub 1 c.s. vordert – verkort en zakelijk weergegeven – een verklaring voor recht dat gedaagde op grond van de toezeggingen aan [eiser sub 1] c.s. gehouden is tot het faciliteren van de indexering/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken bij NN, gelijk aan de indexatie van PGB, en om gedaagde te veroordelen tot nakoming, facilitering en financiering van deze indexatie/toeslagverlening, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom, met een veroordeling van gedaagde in de kosten van deze procedure.

Aan zijn vorderingen heeft [eiser sub 1] c.s. het navolgende ten grondslag gelegd. Tot 1 januari 2015 had gedaagde de pensioenen voor haar (voormalige) werknemers ondergebracht bij NN. Per 1 januari 2015 heeft gedaagde zich aangesloten bij PGB voor pensioenopbouw van haar werknemers. De reeds opgebouwde pensioenen bij NN zijn niet mee overgegaan naar PGB en premievrij gemaakt. Na overleg met de OR is afgesproken dat de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij NN vallen onder het indexatiebeleid van PGB. Gedaagde sluit voor deze oude rechten aan bij het toeslagbeleid PGB. Dit houdt in dat ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij NN bij PGB inkoopt. De financiering dient te worden voldaan uit een koopsom. PGB is overgegaan tot indexering in 2022 tot en met 2024, maar gedaagde weigert ten onrechte die indexering ook door te voeren ten behoeve van bovengenoemde oude rechten bij NN.

Gedaagde heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Kort samengevat komt het verweer erop neer dat gedaagde meent zich uitsluitend te hebben gecommitteerd aan het voorwaardelijk toeslagbeleid zoals dat gold in 2015, vastgelegd in het pensioenreglement van PGB. Daarmee stond voor alle betrokkenen vast (a) in welke gevallen PGB kon indexeren (beleidsdekkingsgraad norm 110%) en (b) met welk maximumpercentage PGB jaarlijks haar pensioenen zou kunnen verhogen (2% en extra 1%).

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

Het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst voor de pensioenen van de werknemers van gedaagde – en vervolgens de overstap naar PGB – was destijds (ook) conform de wens van de OR van gedaagde. Een belangrijke reden van de overstap naar PGB was dat de hoogte van de eigen bijdrage van de werknemers kon worden verlaagd. Een wijziging van de pensioenregeling was ook in het belang van de werknemers van gedaagde en hierover is uitgebreid overleg gevoerd met de OR. De OR heeft vervolgens met de overgang naar PGB

ingestemd en voor de (toenmalige) werknemers van gedaagde zijn informatiesessies gehouden. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioen in de (oude) pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze 'premievrij' blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB (zie daarvoor rechtsoverweging 2.3 tot en met 2.6).

In de jaren 2015 tot en met 2020 zijn de pensioenen niet verhoogd. In 2022 heeft PGB besloten om de pensioenen met (in totaal) 10% te verhogen: 0,23% per 1 januari 2022, 2,77% eveneens per 1 januari 2022 en 7% per 1 januari 2023. Vervolgens heeft PGB eind 2023 besloten om de pensioenen met ingang van 1 januari 2024 met 5,2% te verhogen.

Gedaagde meent uitsluitend gehouden te zijn de indexering van 0,23% met ingang van 1 januari 2022 ten aanzien van de oude rechten uit NN bij PGB in te kopen. Gedaagde voert daarvoor aan:

Sinds 2015 (tot en met 2022) was het indexatiebeleid van PGB aldus dat een vaste toeslag van 2% kon worden gegeven, mits het financieel mogelijk en toegestaan was om te indexeren. Het indexatiebeleid van PGB is verder ingekaderd door regels van twee toezichthouders (de Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten), die nauw toezicht houden op de uitvoering en verder door bepalingen uit de Pensioenwet en daarop gebaseerde regelgeving. Bij de vaststelling van de hoogte van eventuele toeslagen speelt de 'beleidsdekkingsgraad' van een pensioenfonds een belangrijke rol. Deze gemiddelde dekkingsgraad van een pensioenfonds bepaalt of de pensioenen kunnen worden verhoogd en, zo ja, hoe veel. Uit artikel 13 van het pensioenreglement (2015) volgt dat jaarlijks een toeslag kon worden verleend, van maximaal 2%. In uitzonderlijke gevallen zou een aanvullende toeslag van 1% (een 'inhaaltoeslag') worden toegekend, als de beleidsdekkingsgraad dit zou toelaten. Pas als de beleidsdekkingsgraad hoger was dan 110% kon er überhaupt een toeslag worden toegekend en de maximale verhoging van 2% pas bij een dekkingsgraad van circa 127%. Pas daarna zou gekeken kunnen worden naar een eventuele extra toeslagverlening van 1%. Begin 2022 bleek de beleidsdekkingsgraad van PGB voor het eerst sinds jaren hoger te zijn dan 110% en was er ruimte voor toeslagverlening. PGB heeft de pensioenen met ingang van 2022 met 0,23% verhoogd, conform dit beleid. De twee indexaties die daarna volgden waren mogelijk vanwege een tijdelijke verruiming van de wetgeving – met het oog op de nieuwe pensioenwetgeving – waardoor er toch kon worden geïndexeerd, hoewel PGB eigenlijk te weinig geld in kas had, en deze verhogingen waren dan ook niet gebaseerd op het PGB indexatiebeleid.

De indexeringen van 2,77% en 7% zijn dus niet conform het indexatiebeleid van PGB, maar alleen de toeslagverlening van 0,23%, aldus gedaagde.

Ten aanzien van de verhoging per 1 januari 2024 met 5,2% stelt gedaagde zich op het standpunt dat PGB daarmee in strijd heeft gehandeld met haar eigen per begin 2023 gewijzigde beleid. Volgens dat beleid kon PGB slechts indexeren aan de hand van het prijsinflatiecijfer van september van 2023. Nu dat prijsinflatiecijfer 1,4% negatief was had PGB niet mogen indexeren. Gedaagde meent dan ook dat waar PGB kenbaar in strijd handelt met haar eigen beleid gedaagde niet kan worden verplicht dit te volgen.

De pensioentoezegging van gedaagde aan [eiser sub 1] c.s. houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds, in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. De uitleg die gedaagde voorstaat van de verplichting tot indexatie volgt de kantonrechter niet.

Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook met het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023 (zie rechtsoverweging 2.7) op grond waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Gedaagde gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Dit vindt nog eens zijn bevestiging in de Aanvullende Overeenkomst Pensioenregeling PGB, waarin zonder enig voorbehoud is opgenomen dat 'ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde B.V. deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij Nationale Nederlanden inkoop.' Dat gedaagde, zoals zij stelt, zich in 2015 enkel heeft geconformeerd aan het indexatiebeleid zoals is neergelegd in art 13 van het pensioenreglement 2015 met een maximale verhoging van 2% kan niet worden afgeleid uit de indertijd gevoerde correspondentie, noch uit artikel 13 van het pensioenreglement 2015 noch uit de Overeenkomst Aanvullende Pensioenregeling PGB.

Gedaagde meent verder dat de indexaties die zijn toegekend, en op andere gronden berusten

dan het 'beleid' van PGB, zij de daaruit voortvloeiende verhogingen niet had hoeven te verwachten en daarvoor ook niet had kunnen reserveren. Gedaagde onderbouwt haar standpunt onvoldoende. Voor zover dit verweer moet worden beschouwd als een beroep op onvoorziene omstandigheden kan gedaagde daarin niet worden gevolgd. Weliswaar is het beleid van PGB in artikel 13 lid 1 en 2 van het Pensioenreglement 2015 begrensd, maar is afwijking daarvan in het vijfde lid verdisconteerd. Als gedaagde de indexatie toen voor de toekomst had willen beperken tot maximaal 2% dan had gedaagde dat moeten opnemen in de tussen partijen gemaakte afspraken.

[Eiser sub 1] c.s. vordert nakoming van de pensioentoezegging in die zin dat gedaagde de opgebouwde pensioenaanspraken bij NN dient te worden geïndexeerd conform en gelijk aan de indexaties die PGB heeft doorgevoerd op de bij haar opgebouwde pensioenen. De kantonrechter zal de vorderingen van [eiser sub 1] c.s. toewijzen. Dit houdt – kort samengevat – in dat gedaagde zal worden veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de door PGB gehanteerde indexaties. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen tot een bedrag van € 1.000 per dag dat niet aan het vonnis wordt voldaan, maar gemaximeerd tot een bedrag van € 30.000. De dwangsommen worden verbeurd bij niet nakoming nadat drie maanden na betekening van het vonnis zijn verstreken, zoals door gedaagde subsidiair verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4585

Zaaknummer: 10865889 / LC EXPL 24-51

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.R.V.L. Kicken, M. Koster en E. Bergamin

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Werkgever is verplicht om verzekerd pensioen te indexeren conform indexatiebeleid PGB

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moet worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB. De pensioentoezegging houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds), in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen.

Werknemers zijn [eiser sub 1 c.s.] (of waren) in dienst van werkgever [gedaagde] op basis van een arbeidsovereenkomst. Op grond van het dienstverband zijn of waren zij deelnemer in de collectieve pensioenregeling van gedaagde. De pensioenovereenkomst was tot 1 januari 2015 ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij (NN).

Gedaagde heeft, na uitvoerige consultatie en instemming van de Ondernemingsraad (OR), de uitvoeringsovereenkomst met NN beëindigd met ingang van 1 januari 2015. Per die datum is de pensioenregeling ondergebracht bij het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB). Er heeft geen waardeoverdracht plaatsgevonden van de reeds opgebouwde pensioenen van NN naar PGB.

In een e-mailbericht van 10 maart 2015 heeft de pensioenadviseur van gedaagde aan een medewerker, onder meer, het volgende geschreven: 'Er is met PGB afgesproken dat de rechten bij nationale Nederlanden meelopen met het indexatiebeleid van PGB.'

Eiser sub 1 c.s. vordert – verkort en zakelijk weergegeven – een verklaring voor recht dat gedaagde op grond van de toezeggingen aan [eiser sub 1] c.s. gehouden is tot het faciliteren van de indexering/toeslagverlening van de tot 1 januari 2015 opgebouwde pensioenaanspraken bij NN, gelijk aan de indexatie van PGB, en om gedaagde te veroordelen tot nakoming, facilitering en financiering van deze indexatie/toeslagverlening, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2015, op straffe van een dwangsom, met een veroordeling van gedaagde in de kosten van deze procedure.

Aan zijn vorderingen heeft [eiser sub 1] c.s. het navolgende ten grondslag gelegd. Tot 1 januari 2015 had gedaagde de pensioenen voor haar (voormalige) werknemers ondergebracht bij NN. Per 1 januari 2015 heeft gedaagde zich aangesloten bij PGB voor pensioenopbouw van haar werknemers. De reeds opgebouwde pensioenen bij NN zijn niet mee overgegaan naar PGB en premievrij gemaakt. Na overleg met de OR is afgesproken dat de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij NN vallen onder het indexatiebeleid van PGB. Gedaagde sluit voor deze oude rechten aan bij het toeslagbeleid PGB. Dit houdt in dat ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij NN bij PGB inkoopt. De financiering dient te worden voldaan uit een koopsom. PGB is overgegaan tot indexering in 2022 tot en met 2024, maar gedaagde weigert ten onrechte die indexering ook door te voeren ten behoeve van bovengenoemde oude rechten bij NN.

Gedaagde heeft gemotiveerd verweer gevoerd. Kort samengevat komt het verweer erop neer dat gedaagde meent zich uitsluitend te hebben gecommitteerd aan het voorwaardelijk toeslagbeleid zoals dat gold in 2015, vastgelegd in het pensioenreglement van PGB. Daarmee stond voor alle betrokkenen vast (a) in welke gevallen PGB kon indexeren (beleidsdekkingsgraad norm 110%) en (b) met welk maximumpercentage PGB jaarlijks haar pensioenen zou kunnen verhogen (2% en extra 1%).

Kern van het geschil tussen partijen is hoever de door gedaagde in de pensioenovereenkomst toegezegde indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken moeten worden geïndexeerd op basis van het indexatiebeleid van PGB.

Het beëindigen van de uitvoeringsovereenkomst voor de pensioenen van de werknemers van gedaagde – en vervolgens de overstap naar PGB – was destijds (ook) conform de wens van de OR van gedaagde. Een belangrijke reden van de overstap naar PGB was dat de hoogte van de eigen bijdrage van de werknemers kon worden verlaagd. Een wijziging van de pensioenregeling was ook in het belang van de werknemers van gedaagde en hierover is uitgebreid overleg gevoerd met de OR. De OR heeft vervolgens met de overgang naar PGB

ingestemd en voor de (toenmalige) werknemers van gedaagde zijn informatiesessies gehouden. Met de overstap naar PGB is de opbouw van pensioen in de (oude) pensioenregeling bij NN gestopt en zijn deze 'premienvrij' blijven bestaan. Met de OR is de afspraak gemaakt dat de bestaande pensioenen bij NN eenmalig met 2% zouden worden verhoogd en in de toekomst zouden worden verhoogd volgens het indexatiebeleid van PGB (zie daarvoor rechtsoverweging 2.3 tot en met 2.6).

In de jaren 2015 tot en met 2020 zijn de pensioenen niet verhoogd. In 2022 heeft PGB besloten om de pensioenen met (in totaal) 10% te verhogen: 0,23% per 1 januari 2022, 2,77% eveneens per 1 januari 2022 en 7% per 1 januari 2023. Vervolgens heeft PGB eind 2023 besloten om de pensioenen met ingang van 1 januari 2024 met 5,2% te verhogen.

Gedaagde meent uitsluitend gehouden te zijn de indexering van 0,23% met ingang van 1 januari 2022 ten aanzien van de oude rechten uit NN bij PGB in te kopen. Gedaagde voert daarvoor aan:

Sinds 2015 (tot en met 2022) was het indexatiebeleid van PGB aldus dat een vaste toeslag van 2% kon worden gegeven, mits het financieel mogelijk en toegestaan was om te indexeren. Het indexatiebeleid van PGB is verder ingekaderd door regels van twee toezichthouders (de Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten), die nauw toezicht houden op de uitvoering en verder door bepalingen uit de Pensioenwet en daarop gebaseerde regelgeving. Bij de vaststelling van de hoogte van eventuele toeslagen speelt de 'beleidsdekkingsgraad' van een pensioenfonds een belangrijke rol. Deze gemiddelde dekkingsgraad van een pensioenfonds bepaalt of de pensioenen kunnen worden verhoogd en, zo ja, hoe veel. Uit artikel 13 van het pensioenreglement (2015) volgt dat jaarlijks een toeslag kon worden verleend, van maximaal 2%. In uitzonderlijke gevallen zou een aanvullende toeslag van 1% (een 'inhaaltoeslag') worden toegekend, als de beleidsdekkingsgraad dit zou toelaten. Pas als de beleidsdekkingsgraad hoger was dan 110% kon er überhaupt een toeslag worden toegekend en de maximale verhoging van 2% pas bij een dekkingsgraad van circa 127%. Pas daarna zou gekeken kunnen worden naar een eventuele extra toeslagverlening van 1%. Begin 2022 bleek de beleidsdekkingsgraad van PGB voor het eerst sinds jaren hoger te zijn dan 110% en was er ruimte voor toeslagverlening. PGB heeft de pensioenen met ingang van 2022 met 0,23% verhoogd, conform dit beleid. De twee indexaties die daarna volgden waren mogelijk vanwege een tijdelijke verruiming van de wetgeving – met het oog op de nieuwe pensioenwetgeving – waardoor er toch kon worden geïndexeerd, hoewel PGB eigenlijk te weinig geld in kas had, en deze verhogingen waren dan ook niet gebaseerd op het PGB indexatiebeleid.

De indexeringen van 2,77% en 7% zijn dus niet conform het indexatiebeleid van PGB, maar alleen de toeslagverlening van 0,23%, aldus gedaagde.

Ten aanzien van de verhoging per 1 januari 2024 met 5,2% stelt gedaagde zich op het standpunt dat PGB daarmee in strijd heeft gehandeld met haar eigen per begin 2023 gewijzigde beleid. Volgens dat beleid kon PGB slechts indexeren aan de hand van het prijsinflatiecijfer van september van 2023. Nu dat prijsinflatiecijfer 1,4% negatief was had PGB niet mogen indexeren. Gedaagde meent dan ook dat waar PGB kenbaar in strijd handelt met haar eigen beleid gedaagde niet kan worden verplicht dit te volgen.

De pensioentoezegging van gedaagde aan [eiser sub 1] c.s. houdt naar het oordeel van de kantonrechter in dat, deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden een (voorwaardelijk) indexatieperspectief is geboden dat afhankelijk is van en tevens gelijk is aan het oordeel van een derde partij (het bestuur van het pensioenfonds, in dit geval van PGB. Indien het bestuur van het pensioenfonds periodiek (jaarlijks) besluit tot toepassing van een bepaalde indexering, dient gedaagde dat besluit te volgen en een overeenkomstige indexering bij het pensioenfonds in te kopen. De uitleg die gedaagde voorstaat van de verplichting tot indexatie volgt de kantonrechter niet.

Dat de regels voor het toekennen van indexatie recentelijk in verband met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) versoepeld zijn en dit voor PGB aanleiding is geweest om per 1 januari 2022 hogere indexaties op de pensioenen van pensioengerechtigden toe te passen, namelijk per 1 januari 2022 met eerst 2,77% en later nog eens met 7% per 1 januari 2023 in afwijking van de artikelen 1 en 2 van het pensioenreglement 2015 maakt dat niet anders. Dit geldt ook met het per ingang van 2023 gewijzigde beleid, zoals dit is vastgelegd in (het gewijzigde) artikel 13 van het pensioenreglement 2023 (zie rechtsoverweging 2.7) op grond waarvan ondanks een negatieve prijsindex toch een verhoging van 5,2% is toegekend. Gedaagde gaat er immers ten onrechte aan voorbij dat zowel in het pensioenreglement van 2015 als van 2023 is opgenomen dat het bestuur te allen tijde bevoegd is het toeslagbeleid en de daarbij gehanteerde voorwaarden aan te passen ten aanzien van (gewezen) deelnemers, gewezen partners en pensioengerechtigden. Dit vindt nog eens zijn bevestiging in de Aanvullende Overeenkomst Pensioenregeling PGB, waarin zonder enig voorbehoud is opgenomen dat 'ten aanzien van eventueel toekomstig toe te kennen toeslagen door het bestuur van PGB voor deelnemers, gewezen deelnemers en gepensioneerden, gedaagde B.V. deze toeslagverlening ook voor de oude rechten ondergebracht bij Nationale Nederlanden inkoop.' Dat gedaagde, zoals zij stelt, zich in 2015 enkel heeft geconformeerd aan het indexatiebeleid zoals is neergelegd in art 13 van het pensioenreglement 2015 met een maximale verhoging van 2% kan niet worden afgeleid uit de indertijd gevoerde correspondentie, noch uit artikel 13 van het pensioenreglement 2015 noch uit de Overeenkomst Aanvullende Pensioenregeling PGB.

Gedaagde meent verder dat de indexaties die zijn toegekend, en op andere gronden berusten

dan het 'beleid' van PGB, zij de daaruit voortvloeiende verhogingen niet had hoeven te verwachten en daarvoor ook niet had kunnen reserveren. Gedaagde onderbouwt haar standpunt onvoldoende. Voor zover dit verweer moet worden beschouwd als een beroep op onvoorziene omstandigheden kan gedaagde daarin niet worden gevolgd. Weliswaar is het beleid van PGB in artikel 13 lid 1 en 2 van het Pensioenreglement 2015 begrensd, maar is afwijking daarvan in het vijfde lid verdisconteerd. Als gedaagde de indexatie toen voor de toekomst had willen beperken tot maximaal 2% dan had gedaagde dat moeten opnemen in de tussen partijen gemaakte afspraken.

[Eiser sub 1] c.s. vordert nakoming van de pensioentoezegging in die zin dat gedaagde de opgebouwde pensioenaanspraken bij NN dient te worden geïndexeerd conform en gelijk aan de indexaties die PGB heeft doorgevoerd op de bij haar opgebouwde pensioenen. De kantonrechter zal de vorderingen van [eiser sub 1] c.s. toewijzen. Dit houdt – kort samengevat – in dat gedaagde zal worden veroordeeld tot nakoming, facilitering en financiering van de door PGB gehanteerde indexaties. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen tot een bedrag van € 1.000 per dag dat niet aan het vonnis wordt voldaan, maar gemaximeerd tot een bedrag van € 30.000. De dwangsommen worden verbeurd bij niet nakoming nadat drie maanden na betekening van het vonnis zijn verstreken, zoals door gedaagde subsidiair verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:4583

Zaaknummer: 10870485 LC EXPL 24-101 BmR/842

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M. Koster

Wetsartikelen: Pw

RECHTSPRAAK

Beroep MITT op verplichtstelling bij geringe bedrijfsactiviteit werkgever met pensioenregeling onaanvaardbaar

Het gaat in dit hoger beroep in de kern om de vraag of appellante – een groothandel in schoonmaak- en hygiëneartikelen – valt onder de werkingssfeer van het Besluit tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds voor de Mode Interieur- en Tapijt- en Textielindustrie (MITT). Het hof is van oordeel dat dit het geval is, maar dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Bpf MITT zich op het verplichtstellingsbesluit beroept. Werkgever is primair een groothandel in schoonmaakartikelen maar brengt tevens, zij het in geringe mate, bedrijfslogo's aan op werkkleding. De werkingssfeerbepaling van MITT kent geen hoofdzakelijkheids criterium. Het hof overweegt dat het aanbrengen van bedrijfslogo's op werkkleding in dit geval een zo geringe bedrijfsactiviteit van een groothandel in schoonmaakartikelen is, die al een pensioenregeling heeft, dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Bpf MITT zich beroept op het verplichtstellingsbesluit.

Appellante drijft een groothandel in schoonmaak- en hygiëneartikelen. Daarnaast biedt appellante haar klanten de mogelijkheid om bedrijfskleding te (laten) voorzien van bedrijfslogo's. Bij brief van 7 juni 2018 heeft Bpf MITT aan appellante meegedeeld dat zij met ingang van 1 januari 2012 onder de werkingssfeer valt en verplicht wordt aangesloten bij haar pensioenfonds. Het hiertegen door appellante gemaakte bezwaar heeft Bpf MITT niet gehonoreerd.

Appellante richt zich op de verkoop van schoonmaak- en hygiëneproducten. Zij drijft een

groothandel, dat is haar kernactiviteit. Daarnaast biedt zij haar klanten ook service, bijvoorbeeld de mogelijkheid om reparaties uit te voeren en om bestelde spullen naar de juiste plaats te laten vervoeren. De cliëntèle van appellante bestaat vooral uit grote ondernemingen (bijvoorbeeld fastfoodbedrijven, zorginstellingen, hotels) die grote hoeveelheden goederen afnemen. Onderdeel van haar assortiment is werkkleding. appellante biedt de mogelijkheid om die werkkleding te voorzien van een bedrijfslogo.

Volgens Bpf MITT valt appellante onder het verplichtstellingsbesluit, omdat het aanbrengen van logo's op kleding een bewerking van kleding is. Daarmee valt appellante onder de definitie van wat een werkgever is volgens het verplichtstellingsbesluit, aldus Bpf MITT.

Het hof is van oordeel dat het toevoegen van een logo moet worden opgevat als het bewerken van een kledingstuk waardoor een ander gebruiksvoorwerp ontstaat. De kleding wordt na het aanbrengen van het logo een ander gebruiksvoorwerp, namelijk bedrijfskleding voor de betreffende klant in plaats van kleding die door iedere willekeurige klant kan worden gebruikt. Het is een ander gebruiksvoorwerp geworden. Uit de definitie kan niet worden afgeleid dat het te bewerken textielstukgoed vóór de bewerking geen gebruiks- of verbruiksvoorwerp mocht zijn. Integendeel, in de bepaling staat dat het ook gaat om het bewerken van kleding en dat is al een gebruiksvoorwerp. Er staat niet dat het alleen mag gaan om het bewerken van textiel tot een ge- of verbruiksvoorwerp.

Appellante heeft aangevoerd dat haar activiteiten met betrekking tot het aanbrengen van de bedrijfslogo's zo gering zijn, dat het niet juist en voor haar onbegrijpelijk is, dat zij alleen vanwege deze activiteit onder de werkingssfeer zou komen te vallen. Volgens Bpf MITT is het besluit in dit opzicht echter duidelijk. In het verplichtstellingsbesluit is geen 'hoofdzaakcriterium' opgenomen (wat ook niet hoeft) en daarmee valt appellante volledig onder de verplichtstelling, dus hoe gering deze activiteit eventueel ook is.

Het hof constateert dat Bpf MITT terecht heeft aangevoerd dat het verplichtstellingsbesluit geen 'hoofdzaakcriterium' kent, zodat dit ertoe leidt dat appellante onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, ondanks de omstandigheid dat de betreffende werkzaamheden maar een klein onderdeel van haar activiteiten betreft. Die activiteiten heeft zij ondergebracht in een afdeling, hetgeen ook onder het verplichtstellingsbesluit valt (zie artikel 2). Of Bpf MITT in een andere procedure heeft gesteld dat het moet gaan om kernactiviteiten zoals appellante heeft betoogd, acht het hof niet relevant, omdat het hof het verplichtstellingsbesluit moet uitleggen volgens het hiervoor aangehaalde criterium. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, staat vast dat het aanbrengen van de logo's op bedrijfskleding onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Appellante houdt zich hiermee bedrijfsmatig bezig en behaalt daaruit omzet. Hoewel dat slechts een gering deel betreft van

haar bedrijfsactiviteiten, kan het hof niet tot de conclusie komen dat appellante om die reden niet onder de werkingssfeer valt. Dat zou immers betekenen dat het hof zelf een ondergrens zou vaststellen. Daarmee zou het hof de hiervoor genoemde cao-norm verlaten en zelf een invulling geven aan de tekst van het verplichtstellingsbesluit die daarin niet te lezen valt en daar ook niet uit afgeleid kan worden, ook niet als onaannemelijk rechtsgevolg. Anders dan appellante heeft aangevoerd is dat niet een kwestie van een ruime uitleg, maar van een uitleg volgens de cao-norm van een ruime definitie. Het hof kan die ruime definitie niet opzij zetten en kan uit het doel en de strekking van de Wet Bpf 2000 niet afleiden dat de activiteiten van appellante te gering zijn om onder de werkingssfeer van dit verplichtstellingsbesluit te vallen. Het hof kan en zal wel rekening houden met de door appellante bepleite onevenredig benadeling (zoals hierna zal blijken), maar het hof kan de ruime definitie van het verplichtstellingsbesluit niet zó uitleggen dat die werkingssfeer wordt aangepast of ingeperkt.

Appellante heeft ook nog de representativiteit van Bpf MITT ter discussie gesteld. Het hof constateert dat de minister is overgegaan tot verplichtstelling, zodat ervan uitgegaan moet worden dat aan de eis van representativiteit is voldaan. Daarnaast valt niet in te zien waarom dat een omstandigheid zou zijn die zou kunnen meewegen bij de uitleg van het verplichtstellingsbesluit, gelet op de toepasselijke cao-norm. Het hof wijst er voorts op dat, ook indien achteraf bezien de wettelijk vereiste representativiteit bij de totstandkoming van het verplichtstellingsbesluit zou hebben ontbroken, dit in het stelsel van de Wet Bpf 2000 niet betekent dat het verplichtstellingsbesluit jegens appellante buiten toepassing moet blijven (zie HR 24 november 2023, ECLI:NL:HR:2023:1622, *Deliveroo*).

Uit het door appellante overgelegde rapport van Deloitte (productie 11) volgt dat hetgeen zij aan omzet genereert ter zake het borduren van logo's op bedrijfskleding, een fractie betreft van haar omzet (gemiddeld 0,13% in de periode 2017 t/m 2020, en 0,17% in 2021 en wanneer ook het zeefdrukken en transfereren daarbij wordt betrokken dan was dat 0,93% in 2021). Ook heeft appellante aangevoerd dat het vloeroppervlak dat zij voor deze activiteit gebruikt gering is gelet op de rest van de onderneming, evenals het aantal werknemers dat zich hiermee bezighoudt. Dat zijn er namelijk 6 van de (ruim) 90 werknemers waarbij het voor die 6 werknemers om 2,3 fte gaat die zich bezighouden met transfereren, zeefdrukken en borduren en waarvan er 1 werknemer is die zich met borduren bezig houdt voor een aantal uur per week.

Bpf MITT heeft twijfels geuit over de juistheid van het rapport van Deloitte. Zij heeft erop gewezen dat het rapport van Deloitte is gebaseerd op informatie die van appellante is verkregen en dat met name niet te controleren is of de onderzochte productgroep volledig correspondeert met het aanbrenge van de logo's. Ook heeft Bpf MITT betoogd dat het genoemde percentage alleen op borduren ziet, terwijl iedere vorm van bewerking, ongeacht de

techniek, onder het bereik van het verplichtstellingsbesluit valt.

Weliswaar liggen de betreffende gegevens in het domein van appellante, maar het hof is van oordeel dat, ook als er omzet ter zake de logo's is weggelaten, het gelet op de omzetcijfers onaannemelijk is dat met die logo's zodanig veel meer omzet gemoeid zal zijn dat het niet als een geringe zijdelingse activiteit moet worden beschouwd. Het gaat immers niet om de omzet van de kleding, maar om de omzet ter zake het aanbrengen van de logo's (het verkopen van kleding valt niet onder de werkingssfeer en dat een klant nog een kleur moet kiezen is slechts een kwestie van een bestelkeuze, niet van een be- of verwerking door appellante).

Volgens Bpf MITT is het bedrag dat aan omzet is behaald met het aanbrengen van de logo's substantieel. Hetzelfde geldt volgens Bpf MITT voor het vloeroppervlak dat wordt gebruikt voor deze activiteit. Bpf MITT vergelijkt dat met ondernemingen die onder de verplichtstelling vallen, dus met ondernemingen in de textielbranche. Het hof is echter van oordeel, dat het er voor de vraag of het beroep van Bpf MITT in de gegeven omstandigheden naar redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, vooral om gaat wat de omstandigheden zijn waarin appellante verkeert. Het hof acht daarom vooral van belang of het aanbrengen van de bedrijfslogo's een geringe activiteit is ten opzichte van de rest van de onderneming van appellante. Feit is dat appellante een groothandel is en behalve het aanbrengen van bedrijfslogo's helemaal niets van doen heeft met de textielbranche. Het hof acht het met name van belang om de omvang van deze activiteit af te zetten tegen de andere activiteiten van appellante, omdat het gevolg van de verplichtstelling is, dat de gehele onderneming wordt aangesloten, dus ook onderdelen die helemaal niets te maken hebben met het aanbrengen van bedrijfslogo's. Omstandigheden als omzet, vloeroppervlak en aantal werknemers zijn in dit verband van belang, maar het hof acht met name ook relevant dat het assortiment van appellante uit meer dan 40.000 producten bestaat.

Dat alles overziende en daarbij betrekken dat appellante voor wat betreft de werkkleding wel over een showroom, een website en een team/business unit beschikt, kan het hof toch niet anders dan concluderen dat er onvoldoende aanwijzingen zijn dat het aanbrengen van logo's voor appellante méér dan een geringe bedrijfsactiviteit betreft.

Het hof acht in dit verband verder van belang dat appellante een eigen pensioenregeling heeft en naar voren heeft gebracht dat zij met een verplichte aansluiting bij Bpf MITT veel duurder uit zou zijn dan haar concurrenten, terwijl zij een gelijkwaardige regeling heeft. Weliswaar heeft Bpf MITT aangevoerd dat die regeling voor de werknemers minder gunstig is dan de pensioenregeling van Bpf MITT, maar dat laat onverlet dat er wel een pensioenregeling is. De actuaris van Bpf MITT is van mening dat deze in beginsel vanaf 2019 gelijkwaardig is, behoudens een nog te geven onderbouwing bij de veronderstelde rekenrente (waarop partijen

niet verder zijn doorgedaan maar deze procedure zijn begonnen).

Het hof is van oordeel dat deze omstandigheid, samen met al hetgeen hiervoor is overwogen, moet meewegen in de beoordeling. Daarbij heeft het hof uiteraard ook meegewogen dat en waarom Bpf MITT belang heeft bij naleving van het verplichtstellingsbesluit.

Het hof komt tot de slotsom dat de verplichtstelling ertoe leidt dat appellante – die duizenden producten verhandelt die niets te maken hebben met textiel maar vooral met schoonmaak- en hygiëne – voor al haar werknemers de pensioenregeling van Bpf MITT moet volgen, terwijl slechts een fractie van het personeel zich bezig houdt met activiteiten waarvoor de pensioenregeling van Bpf MITT is bedoeld en alle werknemers al een pensioenregeling hebben.

Alles tegen elkaar afwegende is het hof van oordeel dat dit zo'n uitzonderlijke situatie betreft dat het in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Bpf MITT zich beroept op het verplichtstellingsbesluit.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2339

Zaaknummer: 200.329.055_01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en S.M.J. Korthuis-Becks

Advocaten: R.A. Moonen en E. Lutjens

Wetsartikelen: verplichtstellingsbesluit Bpf MITT

RECHTSPRAAK

Geen schending zorgplicht advocaat bij vaststellingsovereenkomst met pensioengevolgen

Weduwe en zoon stellen arbeidsrechtadvocaat aansprakelijk voor pensioenschade na vaststellingsovereenkomst van hun inmiddels overleden partner en vader. Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst was een betermelding. Volgens hen heeft de advocaat zijn zorgplicht geschonden. Bij doorlopen van de WIA-looptijd was er een arbeidsongeschiktheidspensioen en een hoger partner- en wezenpensioen. Het hof oordeelt dat de advocaat zijn zorgplicht niet heeft geschonden. De advocaat was niet op de hoogte van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van zijn cliënt. Weliswaar wist hij dat cliënt kanker had, maar dat enkele feit had hem niet noodzakelijkerwijs tot de conclusie hoeven brengen dat cliënt op dat moment gedeeltelijk arbeidsongeschikt was en dat zijn gezondheidstoestand in de nabije toekomst ernstig zou verslechteren. Ondanks schriftelijke en mondelinge verzoeken daartoe heeft cliënt hem geen verdere informatie willen verstrekken over zijn ziekte, terwijl uit de correspondentie tevens naar voren komt dat cliënt steeds zelf de koers in en buiten de procedure wilde uitzetten.

Werknemer was vanaf 1 augustus 2007 werkzaam bij ING Bank Personeel BV (hierna: ING). Vanaf 2011 werd hij behandeld voor kanker. Op 6 oktober 2016 heeft ING een verzoekschrift ingediend tot ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen (artikel 7:669 lid 3 sub e BW), althans vanwege een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW).

ING verweet hem onder andere: het misbruiken van ING-accounts van collega's; het chanteren van een collega met een naaktfoto; het op naam van een collega schadelijke e-mails

versturen naar andere collega's; het opslaan van een grote hoeveelheid foto's en films van seksuele aard op de harddrive van ING. In verband met dit verzoekschrift heeft hij op 11 oktober 2016 geïntimeerde 1 benaderd, die werkzaam is als (arbeidsrecht)advocaat bij Boontje B.V. De advocaat heeft mondeling en bij e-mail van 12 oktober 2016 werknemer gevraagd om verschillende documenten en om informatie over zijn ziekte. Werknemer heeft [geïntimeerde 1] ondanks dit verzoek geen informatie verstrekt over zijn ziekte.

Op 11 november 2016 vond de zitting plaats in de ontbindingsprocedure. De kantonrechter maakte duidelijk de arbeidsovereenkomst te zullen ontbinden. Vervolgens hebben werknemer en ING een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin onder meer is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 januari 2017, dat in verband daarmee aan werknemer een vergoeding van € 20.000 zal worden betaald en dat dat hij zich hersteld zal melden en zich niet meer zal ziekmelden vóór 1 februari 2017.

Werknemer heeft zich vervolgens per e-mail van 11 november 2016 beter gemeld. Bij beschikking van de kantonrechter van 15 november 2016 is de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2017 ontbonden conform de afspraken in de vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft zich op 7 maart 2017 weer arbeidsongeschikt gemeld en is op 13 maart 2019 aan de gevolgen van kanker overleden. De echtgenote en zoon stellen dat de advocaat een beroepsfout heeft gemaakt, onrechtmatig heeft gehandeld en een wanprestatie heeft geleverd. Zij hebben verzocht het advocatenkantoor te veroordelen tot betaling van partnerpensioenschade van € 1.134.841, wezenpensioenschade € 37.189 en arbeidsongeschiktheidspensioenschade van € 41.673. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen.

Zowel ten aanzien van bedoelde tekortkoming als onrechtmatig handelen wordt [geïntimeerde 1] – kort samengevat – verweten dat hij [naam 1] onvoldoende heeft geïnformeerd over de gevolgen van de vaststellingsovereenkomst, waarvan de betermelding deel uitmaakt. Daarmee heeft [geïntimeerde 1] zijn zorgplicht jegens [naam 1] alsook jegens appellanten geschonden. Als [naam 1] was geïnformeerd over de gevolgen van die betermelding voor de aanspraken op pensioenvoorzieningen, had [naam 1] andere keuzes gemaakt. In het bijzonder stellen appellanten dat [naam 1] in dat geval had afgezien van de vaststellingsovereenkomst en het vonnis van de kantonrechter had afgewacht. In dat geval was de overeenkomst weliswaar ontbonden, maar was de wachttijd voor de WIA doorgelopen. Dat had ertoe geleid dat [naam 1] na het verstrijken van de wachttijd van 104 weken per 1 juli 2017 aanspraak had kunnen maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en appellanten dan als gevolg van een premievrijstelling een hoger partner respectievelijk wezenpensioen hadden kunnen krijgen.

Volgens appellanten had [geïntimeerde 1] om die reden onderzoek moeten doen naar de gezondheidssituatie van [naam 1] en had hij daartoe zelf contact moeten opnemen met de bedrijfsarts.

Het hof gaat bij de beoordeling van het geschil uit van het volgende. De overeenkomst tussen [naam 1] en [geïntimeerden] is een overeenkomst van opdracht. Ingevolge artikel 7:401 van het Burgerlijk Wetboek rust op de opdrachtnemer de plicht om jegens zijn opdrachtgever de zorg van een goed opdrachtnemer te betrachten. Voor een advocaat brengt dat mee dat hij jegens zijn cliënt de zorgvuldigheid in acht dient te nemen die van een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot in de gegeven omstandigheden mocht worden verwacht. Wanneer een advocaat een cliënt adviseert in het kader van een door de cliënt te nemen beslissing over een bepaalde kwestie, brengt die zorgvuldigheid mee dat de advocaat de cliënt in staat stelt goed geïnformeerd te beslissen (HR 29 mei 2015, ECLI:NL:HR:2015:1406). Het voorgaande geldt te meer in het geval de cliënt afstand doet van enig recht, welke afstand ondubbelzinnig, uitdrukkelijk en zonder voorbehoud dient te worden gedaan. Daarbij geldt wel als uitgangspunt dat een advocaat in beginsel mag afgaan op de juistheid van de informatie van zijn cliënt.

Schending van deze zorgvuldigheid kan leiden tot aansprakelijkheid uit hoofde van een toerekenbare tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst.

Onder omstandigheden kan een advocaat voorts uit hoofde van een onrechtmatige daad aansprakelijk worden gehouden jegens derden. Dit kan het geval zijn indien de advocaat een eigen zorgvuldigheidsnorm ten aanzien van deze derden heeft geschonden. De bijzondere rol die de advocaat vervult – als de partijdige adviseur van zijn eigen cliënt – brengt echter wel een belangrijke beperking mee voor het aannemen van een zorgplicht jegens anderen dan die cliënt. Met name is dat het geval als de belangen van de cliënt en de derde(n) tegengesteld zijn.

Tegen de achtergrond van deze uitgangspunten overweegt het hof als volgt.

Appellanten leggen zowel aan de vordering uit toerekenbare tekortkoming als ten aanzien van de schending van de zorgplicht jegens hen als derden hetzelfde verwijt ten grondslag. Dat verwijt komt in de kern erop neer dat [geïntimeerde 1] heeft verzuimd om [naam 1] te wijzen op het belang de wachttijd veilig te stellen. Uitgaande van de op het moment van het conflict bestaande arbeidsongeschiktheid van 30% en de terminale fase van de ziekte van [naam 1] gaan zij ervan uit dat [naam 1], ware hij daarover geïnformeerd, ervoor zou hebben gekozen om niet akkoord te gaan met een betermelding. Zij stellen in dat verband dat [geïntimeerde 1] een uitdrukkelijke opdracht om informatie in te winnen bij de bedrijfsarts ten onrechte heeft

verzaakt, althans dat hij eigener beweging de bedrijfsarts om informatie had moeten verzoeken.

Bij e-mail van 18 oktober 2016 heeft [geïntimeerde 1] aan [naam 1] samengevat hoe hij de opdracht had opgevat en welke belangen hem uit de gesprekken waren gebleken.

Gelet op de ernst van de in het ontbindingsverzoek beschreven feiten en de bewijsstukken die ING daaraan ten grondslag legde, kon [geïntimeerde 1] in redelijkheid tot de inschatting komen dat de kans op een ontbinding door de kantonrechter zeer groot was. In overleg met [naam 1] werd daarom begrijpelijkerwijs als doel gesteld een ontbinding met wederzijds goedvinden te bereiken met een zo hoog mogelijke financiële vergoeding. Met de vaststellingsovereenkomst zoals die met ING is gesloten is dat doel bereikt. De voorwaarde betreffende de betermelding is een logische en niet ongebruikelijke voorwaarde bij een dergelijke vaststellingsovereenkomst. Naar het oordeel van het hof had [geïntimeerde 1] bij deze stand van zaken geen aanleiding om te veronderstellen dat deze voorwaarde voor [naam 1] of zijn familieleden nadelige gevolgen zou hebben, waarvoor hij had dienen te waarschuwen. Daarbij neemt het hof de volgende omstandigheden in overweging.

[Geïntimeerde 1] was niet op de hoogte van de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van [naam 1]. Niet in geschil is dat [naam 1] hem daarover niet heeft ingelicht. [geïntimeerde 1] wist niet beter dan dat [naam 1] aan het werk was totdat hij werd vrijgesteld van werkzaamheden in verband met de hem verweten feiten. Ook is niet, althans onvoldoende betwist dat [naam 1] aan [geïntimeerde 1] heeft verteld dat hij een aanbod had voor een baan in Moskou, hetgeen bevestigde dat hij tot werken in staat was. [geïntimeerde 1] mocht van de juistheid van deze mededeling uitgaan. Deze omstandigheden geven geen aanleiding om te veronderstellen dat een lopende wachttijd in verband met arbeidsongeschikt veilig gesteld diende te worden. Weliswaar was [geïntimeerde 1] ervan op de hoogte dat [naam 1] aan kanker leed, maar dat enkele feit had hem niet noodzakelijkerwijs tot de conclusie hoeven brengen dat [naam 1] op dat moment gedeeltelijk arbeidsongeschikt was en dat zijn gezondheidstoestand in de nabije toekomst ernstig zou verslechteren. Ondanks schriftelijke en mondelinge verzoeken daartoe heeft [naam 1] hem geen verdere informatie willen verstrekken over zijn ziekte, terwijl uit de correspondentie tevens naar voren komt dat [naam 1] steeds zelf de koers in en buiten de procedure wilde uitzetten. Uit de e-mailcorrespondentie en gespreksverslagen kan wel worden afgeleid dat [naam 1] [geïntimeerde 1] heeft verteld dat hij zich ziek had gemeld en dat hij op 1 november de bedrijfsarts zou spreken. [naam 1] verwachtte dat zij hem voor 100% arbeidsongeschikt zou verklaren, omdat de ontbindingsprocedure tot een verslechtering van zijn gezondheid had geleid. Op 1 november schreef [naam 1] dat hij vond dat de verklaring van de bedrijfsarts in het geding moest worden gebracht en hij daarop wachtte. [geïntimeerde 1] heeft deze ziekmelding naar eigen zeggen

geïnterpreteerd als ‘strategisch’ en dat in de gegeven omstandigheden ook op die wijze mogen doen. Het door [naam 1] genoemde bericht van de bedrijfsarts is er evenwel nooit gekomen. [geïntimeerde 1] kon er, bij gebreke van andere informatie, dan ook redelijkerwijs vanuit gaan dat, voor zover [naam 1] zich al had ziekgemeld, de arbeidsongeschiktheid rond 1 november 2022 verband hield met de procedure. Wel heeft [geïntimeerde 1], in overeenstemming met de wens van [naam 1], in het verweerschrift in de ontbindingsprocedure opgenomen dat [naam 1] al geruime tijd ernstig ziek was maar zijn ziekte nooit ten volle onderwerp van gesprek heeft willen laten zijn in relatie tot zijn functioneren binnen ING.

Appellanten voeren nog aan dat [naam 1] [geïntimeerde 1] uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven informatie in te winnen bij de bedrijfsarts. Dit volgt echter niet uit de overgelegde correspondentie en evenmin uit de gespreksverslagen. Daaruit volgt veeleer dat [naam 1] zelf doende was een verklaring op te stellen voor de kantonrechter, waarin hij de door hem verwachte informatie van de bedrijfsarts wilde verwerken. Hij schrijft letterlijk: ‘I am still waiting for it’. Daaruit kan redelijkerwijs geen uitdrukkelijke opdracht aan [geïntimeerde 1] worden gelezen om de gevraagde informatie op te vragen.

Voor zover appellanten betogen dat [geïntimeerde 1] eigener beweging de medische informatie had moeten opvragen, wordt dit verworpen. Dergelijke informatie kan immers niet worden verstrekt zonder machtiging daartoe van de betrokkene. Het was bovendien uitdrukkelijk aan [naam 1] om te beslissen welke – medische – informatie hij met zijn advocaat wenste te delen. Aangezien hij de informatie niet verstrekte ondanks uitdrukkelijke en herhaalde verzoeken daarom van [geïntimeerde 1], kan [geïntimeerde 1] niet worden verweten dat hij daarop verder niet meer heeft aangedrongen. Daarmee kan niet worden aangenomen dat [geïntimeerde 1] is tekortgeschoten in de nakoming van zijn zorgplicht ten opzichte van [naam 1].

Op dezelfde gronden kan ook niet worden gezegd dat [geïntimeerde 1] enige zorgplicht jegens appellanten heeft geschonden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1169

Zaaknummer: 200.316.901/01

Rechters: J.F. Aalders, J.W. Hoekzema en M. Kremer

Advocaten: S.D. Bakker en W.A.M. Rupert

Wetsartikelen: 7:401 BW

RECHTSPRAAK

Verhoogd militair arbeidsongeschiktheidspensioen hoeft niet eerder te worden toegekend

Zaak over militair arbeidsongeschiktheidspensioen beroepsmilitair uitgezonden naar Afghanistan. Ter uitvoering van een eind 2018 gesloten vaststellingsovereenkomst is aan appellant met ingang van 1 juni 2018 een militair invaliditeitspensioen toegekend berekend naar een invaliditeitspercentage van 80% en een bijzondere invaliditeitsverhoging van 30%. De militair heeft verzocht om een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage en hoger bijzondere arbeidsongeschiktheidsverhoging. Na hernieuwde verzoeken is het arbeidsongeschiktheidspercentage verhoogd naar 100% en de bijzondere arbeidsongeschiktheidsverhoging gesteld op 40% per 1 juni 2018. De militair protesteert tegen die datum omdat het volgens hem veel eerder moet zijn. De Raad oordeelt dat het aan appellant toekomende militair invaliditeitspensioen en bijzondere invaliditeitsverhoging niet eerder dan met ingang van 1 juni 2018 aan appellant kunnen worden toegekend.

Appellant was beroepsmilitair in de periodes van [datum 1] 2005 tot [datum 2] 2006 en van [datum 3] 2014 tot [datum 4] 2016. Van [datum 5] 2006 tot en met [datum 6] 2007 is appellant in de rol van [functie] uitgezonden geweest naar Afghanistan.

Ter uitvoering van een eind 2018 gesloten vaststellingsovereenkomst is aan appellant met ingang van 1 juni 2018 een militair invaliditeitspensioen toegekend berekend naar een invaliditeitspercentage van 80% en een bijzondere invaliditeitsverhoging van 30%. Aanvaard is dat bij appellant sprake is van psychische klachten en cannabis afhankelijkheid als gevolg van zijn uitzending.

Op 20 augustus 2020 heeft appellant een verhoging van het invaliditeitspensioen gevraagd in

verband met bestaande lichamelijke klachten (met name klachten van het gehoor) die eerder niet tot een invaliditeitspensioen hebben geleid. Onder het aanvaarden van een dienstverband van de lawaaidoofheid heeft de staatssecretaris met een na bezwaar genomen besluit van 3 augustus 2022 (bestreden besluit 1) het militair invaliditeitspensioen van appellant verhoogd naar 85% met ingang van 20 augustus 2020. De bijzondere invaliditeitsverhoging is gehandhaafd op 30%.

Een hernieuwd verzoek van appellant van 12 januari 2022 om verhoging van het militair invaliditeitspensioen heeft ertoe geleid dat de staatssecretaris bij na bezwaar genomen besluit van 5 oktober 2022 (bestreden besluit 2) met ingang van 20 augustus 2019 het militair invaliditeitspensioen van appellant heeft verhoogd naar een mate van invaliditeit van 100% en de bijzondere invaliditeitsverhoging naar 40%.

De rechtbank heeft met bepalingen over proceskosten en griffierecht het beroep tegen bestreden besluit 1 niet-ontvankelijk verklaard omdat door bestreden besluit 2 appellant geen belang meer heeft bij zijn beroep tegen bestreden besluit 1. Het beroep tegen bestreden besluit 2 is door de rechtbank ongegrond verklaard. Naar het oordeel van de rechtbank is de situatie van appellant niet zodanig bijzonder dat de staatssecretaris daarin aanleiding had moeten zien om met ingang van een eerdere datum dan 20 augustus 2019 aan appellant een invaliditeitspensioen op basis van de gehoorbeschadiging toe te kennen.

Appellant is het niet eens met de uitspraak. Hij vindt dat zijn situatie dusdanig bijzonder is dat de staatssecretaris daarin aanleiding had moeten zien om toepassing te geven aan artikel 22 van het Besluit AO/IV. Appellant stelt zich op het standpunt dat de ingangsdatum moet worden gesteld op een datum ruim vóór 1 juni 2018, gezien zijn toen al langer bestaande gehoorklachten.

Bestreden besluit 2 is vervangen door het besluit van 13 december 2023 (bestreden besluit 3). Dit heeft tot gevolg dat bestreden besluit 2 als onrechtmatig moet worden aangemerkt en dat het hoger beroep in zoverre slaagt. Zowel de aangevallen uitspraak als bestreden besluit 2 kunnen niet in stand blijven en zullen worden vernietigd.

Met bestreden besluit 3 is de ingangsdatum van het verhoogde militair invaliditeitspensioen van 100% en de bijzondere invaliditeitsverhoging van 40% nader bepaald op 1 juni 2018. Daarmee is niet geheel tegemoetgekomen aan de bezwaren van appellant. De Raad zal daarom, gelet op de artikelen 6:19 en 6:24 van de Algemene wet bestuursrecht, ook een oordeel geven over bestreden besluit 3. De Raad komt tot het oordeel dat het beroep tegen bestreden besluit 3 niet slaagt.

Van bijzondere omstandigheden die de staatssecretaris aanleiding hadden moeten geven

gebruik te maken van zijn in artikel 22 van het Besluit AO/IV gegeven bevoegdheid om aan de ingangsdatum een verdere terugwerkende kracht te verlenen is ook de Raad niet gebleken. Van belang hierbij is dat appellant en de minister van Defensie in 2018 een vaststellingsovereenkomst hebben gesloten. De door appellant genoemde medische klachten en het buiten zijn schuld om mislukken van gehoortesten waardoor een invaliditeit op dat punt niet eerder kon worden vastgesteld zijn omstandigheden die speelden ten tijde van de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst en worden geacht daarin te zijn meegenomen. Het bestreden besluit 3 is wat betreft de ingangsdatum geheel in overeenstemming met de vaststellingsovereenkomst. De staatssecretaris is met andere woorden met dit laatste besluit de vaststellingsovereenkomst ten aanzien van de ingangsdatum op een juiste wijze nagekomen. De Raad ziet in wat appellant heeft aangevoerd geen grond om aan te nemen dat één of beide partijen bij deze vaststellingsovereenkomst aan de inhoud ervan niet (langer) gebonden zouden zijn.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 25-07-2024

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2024:1518

Zaaknummer: 23/1326 MPW

Rechters: H. Lagas

Advocaten: W.B. Knook en W.R.C. Adang

Wetsartikelen: 15 Besluit AO/IV en 22 Besluit AO/IV