

Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 12, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1993:ZC1054 10-09-1993

Op schadevergoedingsvordering ex-werknemer jegens werkgever wegens niet betalen premie aan bedrijfstakpensioenfonds is korte verjaringstermijn van vijf jaar niet van toepassing

Hof

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3617 16-12-2025

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever; wedertewerkstelling en aanmelding pensioenregeling

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7924 11-12-2025

Echtscheiding; partneralimentatie en verdeling; partijen gaan uitsluiting verevening vastleggen in overeenkomst

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7820 09-12-2025

Werkgeverspremie valt buiten uitbetaling vakantiedagen eindafrekening

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3258 09-12-2025

Schade WIA-excedentverzekering nader op te maken bij staat

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3229 02-12-2025

Verzekeraar mocht bij volgen Bpf-regeling voor indexatie rekening houden met korting pensioenfonds

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3293 02-12-2025

Ontbinding arbeidsovereenkomst: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2531 02-12-2025

Ontslag is onrechtmatig; geen herstel; werknemer ontvangt € 25.000 billijke vergoeding

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7459 25-11-2025

Werkgeefster die werknemer na hersteldmelding niet laat terugkeren en loon stopzet, is billijke vergoeding verschuldigd

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7391 18-11-2025

Werkgever moet pensioen indexeren

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6857](#) 24-12-2025

Deelnemer PFZW heeft geen recht op pensioenberekening

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6708](#) 08-12-2025

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding: transitie- en billijke vergoeding

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23331](#) 08-12-2025

Ernstig verwijtbaar ontslag na schending re-integratieverplichting: billijke vergoeding

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:24132](#) 04-12-2025

Na genomen ontslag op staande voet geen billijke vergoeding

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10280](#) 03-12-2025

Geen onjuiste grondslag pensioenpremie; van avv cao afwijkende afspraken gedurende avv nietig

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6564](#) 03-12-2025

Werknemer had als deelnemer aangemeld moeten worden bij Bpf Detailhandel

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6998](#) 02-12-2025

Koster heeft recht op toeslagen arbeidsvoorwaardenregeling en pensioenopbouw daarover

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7929](#) 27-11-2025

Lagere prijsindexatie dan loonindexatie pensioen niet in strijd met goed werkgeverschap

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5080](#) 28-10-2025

Bestuurders hoofdelijk aansprakelijk voor achterstallig loon en pensioenpremie

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7786](#) 08-10-2025

Visma aansprakelijk voor te veel uitbetaalde Appa-pensioenen

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10746](#) 10-09-2025

Geen nietige dagvaarding premievordering schoonmaakfondsen

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:12656](#) 09-07-2025

Verevening pensioen verleden wordt vanwege verjaring beperkt tot periode 2019-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:12659](#) 09-07-2025

Rechtbank veroordeelt gedaagde tot betaling bedragen pensioenverdeling na scheiding

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3727](#) 27-06-2025

Werkgever is schadeplichtig door in strijd met goed werkgeverschap elk indexatieperspectief te ontnemen

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4268](#) 20-06-2025

Onderneming vervaardigt meubelen/interieur en valt onder werkingssfeer Oak

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4402 06-06-2025

Beëindiging indexatie door NN is geen instemmingsplichtig besluit werkgever; wel is overlegverplichting met OR geschonden

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8380 27-05-2025

Nederlands recht van toepassing op internationale scheiding; vaststelling partneralimentatie, Zuid-Afrikaanse huwelijkse voorwaarden en pensioenverevening

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:13484 29-01-2025

Man moet niet verjaarde deel pensioenverevening betalen aan vrouw

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1001 23-02-2024

Gepensioneerde heeft geen recht op bijstorting wegens korting of financiering van indexatie

Antillen

Gerecht in eerste aanleg van Curaçao, ECLI:NL:OGEAC:2025:275 08-12-2025

Ex-werkneemster hoeft afkoopsom niet terug te betalen, wel deel koopsom pensioenpremies

Uitspraken zonder ECLI

Geschillencommissie Financiële Dienstverlening 15-12-2025

Geen wettelijk recht op verevening jegens pensioenuitvoerder door te laat insturen formulier

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfondsen 31-01-2025

Na deskundigenonderzoek staat beroepsziekte vast en is er recht op PVI

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfondsen 22-12-2025

ABP moet na mogelijk vervalste handtekening vereveningsdeel betalen vanaf datum uitspraak

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfondsen 19-12-2025

Geen recht op pensioenknip via hardheidsclausule

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Geen wettelijk recht op verevening jegens pensioenuitvoerder door te laat insturen formulier

De pensioenconsument klaagt over niet uitvoering van pensioenverevening door de verzekeraar. De commissie oordeelt dat er een wettelijk recht op verevening jegens de uitvoerder wordt verkregen, als hij of zijn echtgenote de verevening binnen twee jaren na de echtscheiding had aangevraagd. Dat is niet gebeurd. Dit betekent dat de pensioenuitvoerder niet jegens de consument tot verevening kan worden verplicht. Aan de vraag of het aan zijn ex-echtgenote toekomende pensioen onder de vereveningsgrens valt, komt de commissie niet toe.

Tijdens het huwelijk van de consument heeft zijn echtgenote pensioen opgebouwd bij Stichting Pensioenfonds Schuitema. Op 8 april 1997 zijn de consument en zijn echtgenote gescheiden. Zij hebben afspraken gemaakt voor de verdeling van hun beider pensioenen. In het convenant staat onder meer verevening conform de WVPS en toezending van het formulier aan de pensioenuitvoerder.

De pensioenuitvoerder heeft de consument bij brief van 14 oktober 2024 bericht dat hij het formulier ‘mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioen’ heeft ontvangen. Daarbij heeft de pensioenuitvoerder bericht dat de consument geen recht heeft op verevening, omdat na verevening een pensioen zou overblijven dat lager is dan € 290,51 bruto per jaar. De pensioenuitvoerder verdeelt het pensioen daarom niet.

De consument heeft de pensioenuitvoerder geschreven het hier niet mee eens te zijn en daarbij aantal vragen gesteld. Hij heeft onder meer gevraagd naar een juridische en een rekenkundige onderbouwing dat het pensioen onder de vereveningsgrens uitkomt. Er is een uitgebreide communicatie tussen partijen op gang gekomen. Zij zijn er samen echter niet uit gekomen. De consument heeft daarom een klacht bij Kifid ingediend.

De consument klaagt dat de pensioenuitvoerder het pensioen verlaagt op grond van nieuwe gegevens, waardoor het onder de vereveningsgrens komt. De pensioenuitvoerder wil deze gegevens echter niet met de consument delen en heeft zelfs toegegeven dat deze er niet zijn. De consument vindt dat de pensioenuitvoerder het pensioen daarom niet mag verlagen. Hij vordert nakoming van de toezegging van € 331 per jaar, althans een schadevergoeding gebaseerd op het uitgangspunt dat hij de komende twintig jaren deze uitkering zou ontvangen. Vermeerderd met een vergoeding voor zijn kosten en inspanningen vordert hij in totaal een bedrag van € 7.000.

Verder klaagt de consument dat de pensioenuitvoerder zich verschuilt achter privacyregels en dat deze een door de ex-echtgenote afgegeven machtiging negeert. De consument vindt dat hij recht heeft op de door hem gevraagde informatie, omdat de pensioenrechten tijdens het huwelijk zijn opgebouwd en hij wil dat de commissie zich hierover uitsprekt. Daarbij klaagt de consument dat de pensioenuitvoerder weigert informatie te verstrekken over de jaarlijkse indexaties van het pensioen. Hij wenst deze informatie te ontvangen.

Op grond van artikel 2 lid 2 de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding verkrijgt de consument jegens de pensioenuitvoerder een recht op uitbetaling van een deel van de aan zijn ex-echtgenote uit te betalen pensioentermijnen als (kort gezegd) binnen twee jaar na de echtscheiding van die scheiding mededeling is gedaan aan de pensioenuitvoerder. Voor het doen van deze mededeling moet een speciaal daarvoor vastgesteld formulier worden gebruikt.

De consument had dus een wettelijk recht op verevening jegens de uitvoerder verkregen, als hij of zijn echtgenote de verevening binnen twee jaren na de echtscheiding hadden aangevraagd. Uit de brief van de pensioenuitvoerder van 14 oktober 2024 blijkt dat het mededelingsformulier ruim buiten deze tweejaarstermijn aan de pensioenuitvoerder is verzonden. Ter zitting heeft de consument dit bevestigd.

Dit betekent dat de pensioenuitvoerder al om deze reden niet jegens de consument tot verevening kan worden verplicht. Bij deze stand van zaken komt de Geschillencommissie niet toe aan de vraag of het aan zijn ex-echtgenote toekomende pensioen onder de vereveningsgrens valt.

De commissie zal de vordering van de consument daarom afwijzen. Omdat de overige vorderingen van de consument zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat hij een eigen, wettelijk recht op verevening jegens de uitvoerder had verkregen, zal de commissie deze vorderingen ook afwijzen.

Instantie: Geschillencommissie Financiële Dienstverlening

Datum uitspraak: 15-12-2025

Zaaknummer: Kifid nr. 2025-1002

RECHTSPRAAK

Na deskundigenonderzoek staat beroepsziekte vast en is er recht op PVI

Verzoekster is volledig arbeidsongeschikt en valt onder de IVA. Ze ontvangt een brief van ABP waarin wordt aangegeven dat ze mogelijk recht heeft op verhoogde premievrije pensioenopbouw. Hiervoor moet zij aantonen dat haar arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een beroepsziekte. ABP acht het aangeleverde bewijs onvoldoende en wijst het verzoek af. Verzoekster wendt zich vervolgens tot de Geschilleninstantie Pensioenfondsen. Die besluit in een tussenuitspraak een externe deskundige te raadplegen om vast te stellen of er sprake is van een beroepsziekte. Op basis van diens rapport concludeert de geschillencommissie dat de ziekte van verzoekster moet worden beschouwd als een beroepsziekte. De vordering van verzoekster wordt daarom toegewezen. ABP dient verzoekster wegens een beroepsziekte verhoogde premievrije pensioenopbouw toe te kennen met ingang van 1 mei 2014. ABP dient verzoekster een bijdrage in gemaakte kosten te betalen ter hoogte van € 1.842.

Verzoekster wil dat ABP haar verhoogde premievrije pensioenopbouw toekent met ingang van 9 januari 2014 wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte, en vraagt GIP om te beslissen dat ABP daartoe verplicht is. Verzoekster vraagt om toewijzing van een vergoeding voor gemaakte proceskosten van € 3.500.

In de tussenuitspraak heeft de geschillencommissie (onder nummer 22) overwogen dat het geschil draait om de vraag of er sprake is van een beroepsziekte. Dat is het geval, zoals volgt uit het rapport van de deskundige, wiens beoordeling de commissie volgt. De resterende vraag is of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een beroepsziekte.

Voor het beantwoorden van deze vraag kijkt de geschillencommissie naar de toekenning van de WIA-uitkering van 26 november 2013 door UWV. Deze verwijst onder andere naar een bijlage 'Rapportage verzekeringsarts'. Deze bijlage is niet als zodanig opgenomen in het dossier. In het dossier zijn twee rapportages van verzekeringsartsen van UWV opgenomen. De eerste rapportage vermeldt drie diagnoses: burn-out, fibromyalgie en overige specifieke persoonlijkheidsstoornis. De tweede rapportage vermeldt als diagnose depressieve persoonlijkheidsstoornis. Bij de tweede rapportage hoort een expertiseverslag van een psychiater. Deze stelt als diagnoses: depressieve stoornis en burn-out (met vermoedens van ASS).

Volgens de door de geschillencommissie ingeschakelde deskundige is de WIA-uitkering van verzoekster toegekend met als medische grondslag een depressieve stoornis, burn-out, fibromyalgie en vermoedelijk ASS en OCD. Inzicht in hoe de onderlinge verhouding is tussen de burn-out en de andere oorzaken ontbreekt in het dossier.

Het pensioenreglement bevat geen nadere specificatie van de term 'als gevolg van'. In het bijzonder spreekt het pensioenreglement zich niet uit over de mate waarin de arbeidsongeschiktheid het gevolg moet zijn van een beroepsziekte om in aanmerking te komen voor verhoogde premievrije pensioenopbouw. Ook maakt het pensioenreglement geen onderscheid tussen een eventuele hoofdoorzaak en overige oorzaken van de arbeidsongeschiktheid. De geschillencommissie concludeert dat de arbeidsongeschiktheid van verzoekster in de zin van het pensioenreglement het gevolg is van een beroepsziekte, namelijk de burn-out.

Verzoekster vraagt om toewijzing van een vergoeding voor proceskosten. In eerste instantie ging het om € 900. ABP heeft op dit punt geen verweer gevoerd. In de reactie op het deskundigenrapport heeft verzoekster dit verhoogd naar € 3.500.

De geschillencommissie kan onder voorwaarden een vergoeding voor gemaakte kosten toewijzen. Verzoekster heeft geen onderbouwing van de door haar gemaakte kosten verstrekt. De geschillencommissie acht het redelijk dat verzoekster een advocaat heeft ingeschakeld om haar te ondersteunen bij het aanhangig maken van het geschil en het voeren van deze procedure. De vraag is vervolgens welke kostenvergoeding redelijk is.

GIP kent hiervoor geen beleid. Bij gebreke daarvan zal GIP het bij de civiele rechter gehanteerde en algemeen aanvaarde 'liquidatietarief' hanteren. Dit kent een forfaitaire vergoeding van de proceskosten gebaseerd op de (genormeerde) procesverrichtingen en het (geldelijke) belang van de zaak.

In dit geschil hanteert de geschillencommissie tarief II, voor zaken van onbepaalde waarde: €

614 per procespunt. De werkzaamheden waardeert de geschillencommissie op 3 procespunten: 1 voor het indienen van het geschil, 1,5 voor de zittingen en 0,5 voor de reactie op het deskundigenrapport. De vergoeding bedraagt dus $3 \times € 614 = € 1.842$.

De geschillencommissie oordeelt dat verzoeksters arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een beroepsziekte in de zin van artikel 5.2 van Pensioenreglement 2014. Het verzoek wordt daarom toegewezen, met ingang van de datum waarop aan verzoekster premievrije pensioenopbouw is toegekend. ABP dient verzoekster wegens een beroepsziekte verhoogde premievrije pensioenopbouw toe te kennen met ingang van 1 mei 2014. ABP dient verzoekster een bijdrage in gemaakte kosten te betalen ter hoogte van € 1.842.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 31-01-2025

Zaaknummer: GIP 2024-0417

RECHTSPRAAK

**ABP moet na mogelijk vervalste handtekening
vereveningsdeel betalen vanaf datum uitspraak**

Deze zaak is het beroep van het oordeel van de geschillencommissie. Die heeft bepaald dat ABP vanaf de datum van die uitspraak het vereveningsdeel van de verzoeker aan hem moet betalen. Tot die uitspraak mocht ABP er gerechtvaardigd op vertrouwen dat er een schriftelijk gezamenlijk verzoek was om de verdeling ongedaan te maken. Verzoeker betwistte dat het zijn handtekening was. Verzoeker en ABP zijn tegen deze uitspraak in beroep gegaan. Verzoeker wil dat ABP met terugwerkende kracht tot augustus 2017 zijn vereveningsdeel betaalt. ABP verzet zich juist tegen de verplichting om het vereveningsdeel van verzoeker aan verzoeker te moeten betalen. De Commissie van Beroep wijst beide beroepen af. De eerdere beslissing van de geschillencommissie blijft in stand.

Verzoeker wil dat ABP zijn vereveningsdeel met terugwerkende kracht tot augustus 2017 aan hem betaalt. ABP wil dat de commissie van beroep de uitspraak van de geschillencommissie vernietigt, dat het verzoek van verzoeker wordt afgewezen en dat verzoeker een kostenvergoeding van € 15.000 aan ABP betaalt.

De commissie oordeelt dat de commissie bevoegd is het beroep van ABP te behandelen. ABP stelt in haar beroepschrift dat artikel 2 lid 3 sub b en/of sub c, van het procesreglement van toepassing is. Door deze gronden van beroep op te nemen in het beroepschrift, vat de commissie dit op als een verzoek van ABP aan de commissie om op (één van) deze gronden beroep in te stellen. De commissie geeft hierbij toestemming om beroep in te stellen op grond van artikel 2 lid 3 sub b en/of sub c van het reglement. Daartoe is aanleiding omdat in dit beroep de commissie zal onderzoeken of de bindende uitspraak van de geschillencommissie in strijd is met de Wvps en/of de PW. Of ABP een financieel belang heeft van minimaal € 25.000, zoals bedoeld in artikel 2 lid 2 sub a van het reglement, is dan niet meer relevant.

Verzoeker is het oneens met het oordeel van de geschillencommissie dat ABP, in de zin van artikel 3:36 BW, er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat het verzoek tot het intrekken van de registratie van de verdeling bij ABP namens hem en zijn ex-partner is gedaan. Door dit gerechtvaardigd vertrouwen kent de geschillencommissie geen terugwerkende kracht toe aan zijn recht op betaling van zijn vereveningsdeel door ABP.

De kernvraag in het geschil is of verzoeker jegens ABP recht heeft op betaling van zijn vereveningsdeel. De commissie oordeelt dat die vraag bevestigend moet worden beantwoord.

Verzoeker en zijn ex-partner hebben door middel van het indienen van het mededelingsformulier op 27 mei 2015 bij ABP gezamenlijk verzocht om registratie van de verdeling bij ABP. Dit verzoek is ingediend buiten de wettelijke termijn van twee jaar na scheidingsdatum. Met het indienen van het mededelingsformulier hebben verzoeker en zijn ex-partner bij ABP verzocht om artikel 2 lid 2 Wvps alsnog van toepassing te laten zijn. ABP heeft vervolgens besloten dit gezamenlijk verzoek te honoreren (ABP past coulance toe). Per brief van 9 juli 2015 heeft ABP aan verzoeker en zijn ex-partner laten weten dat het fonds het gezamenlijk verzoek heeft ontvangen en dat het pensioen, dat de ex-partner heeft opgebouwd, in het kader van de Wvps zal worden verdeeld. In de brief laat ABP met cijfers over de hoogte van het pensioen zien dat het uitvoering geeft aan de wettelijke verevening. De brief van 9 juli 2015 is een opgave in lijn met het bepaalde in artikel 2 lid 5 Wvps. De commissie is van oordeel dat daarmee – weliswaar buiten de wettelijke termijn – een pensioenverevening als bedoeld in artikel 2 lid 2 Wvps tot stand is gekomen. Dat betekent naar het oordeel van de commissie dat, vanaf het moment van het honoreren van het gezamenlijk verzoek door ABP, artikel 2 lid 2 Wvps van toepassing is op daaropvolgende behandeling en beslissingen van ABP. Dit zou alleen anders zijn als ABP expliciet aanvullende condities had gesteld voor het honoreren en uitvoeren van het gezamenlijk verzoek. Dergelijke condities of coulancebeleid heeft het ABP niet kunnen overleggen. Daarmee is ABP gebonden aan de brief die zij op 9 juli 2015 heeft gestuurd aan verzoeker. Het gegeven dat het gezamenlijk verzoek buiten de wettelijke termijn van twee jaar na scheidingsdatum ligt, is door de brief van ABP van 9 juli 2015 niet meer van belang. De ex-partner heeft per brief van 10 september 2015 haar instemming met het gezamenlijk verzoek ingetrokken. Dit wil niet zeggen dat daarmee het gezamenlijk verzoek is ingetrokken. De commissie is van oordeel dat een gezamenlijk verzoek (om art. 2 lid 2 Wvps van toepassing te laten zijn) slechts door een pensioenuitvoerder ongedaan kan worden gemaakt als beide ex-echtgenoten verzocht hebben dit gezamenlijk verzoek in te trekken en de pensioenuitvoerder met het gezamenlijke intrekkingverzoek akkoord is gegaan. Van een gezamenlijk intrekkingverzoek kan naar het oordeel van de commissie echter niet worden gesproken. Verzoeker heeft stellig ontkend dat de handtekening onder de brief van 10 september 2015 ‘zijn’ handtekening is.

De uitkomst van het NFO-onderzoek over de echtheid van de handtekening van verzoeker levert niet het bewijs op dat de handtekening onder de brief van 10 september 2015 wel van verzoeker is. ABP heeft ook niet van de mogelijkheid gebruik gemaakt om het NFO op basis van originele documenten nader onderzoek te laten doen. Dit betekent dat ingevolge artikel 159 lid 2 Rv de brief van 10 september 2015 niet als bewijs jegens verzoeker kan dienen dat er sprake is van een gezamenlijk intrekkingverzoek.

Tijdens de mondelinge behandeling heeft ABP gesteld dat het meer dan aannemelijk is dat verzoeker de brief van 10 september 2015 heeft ondertekend. Daarbij beroept ABP zich op een e-mail van 29 mei 2017 van verzoeker aan zijn ex-partner en een schriftelijke verklaring op 5 november 2025 van de ex-partner aan ABP. Deze e-mail en schriftelijke verklaring zijn pas op de zitting van 10 november 2025 ter sprake gekomen, terwijl de commissie eerder aan ABP heeft gevraagd om de betrokkenheid van de ex-partner toe te lichten. Deze e-mail en schriftelijke verklaring zijn niet vooraf aan of tijdens de zitting aan de commissie overhandigd. Daarmee maken deze stukken geen onderdeel uit van de processtukken en kan de commissie deze stukken niet meenemen in haar oordeel. Artikel 159 lid 2 Rv vereist dat bewezen wordt van wie de handtekening afkomstig is.

De commissie is derhalve van oordeel dat de rechtsverhouding, die door de brief van 9 juli 2015 van ABP is ontstaan tussen verzoeker en ABP, in stand moet blijven. Dit betekent dat ABP de eerder geregistreerde verdeling dient te herstellen met ingang van de datum van de uitspraak van de geschillencommissie.

ABP betoogt dat de ex-partner via het ingediende mededelingsformulier op 27 mei 2015 een volmacht, om (een deel) van haar pensioen aan een derde te betalen, heeft verleend. Dit is volgens ABP een volmacht als bedoeld in artikel 64 lid 2 PW. De commissie is van oordeel dat er geen sprake is van een dergelijke volmacht. Door het besluit van 9 juli 2015 van ABP is artikel 2 lid 2 Wvps van toepassing geworden. Verzoeker heeft daardoor op grond van de wet recht op zijn vereveningsdeel jegens ABP.

De commissie is het eens met de geschillencommissie dat ABP, in de zin van artikel 3:36 BW, vanaf september 2015 er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat het verzoek tot het intrekken van de geregistreerde verdeling een gezamenlijk intrekkingverzoek was. Aan alle vereisten die ABP stelde aan zo'n verzoek leek namelijk voldaan. Daarbij speelt ook de proceshouding van verzoeker een rol. De commissie wijst het beroep van verzoeker af. Uit de beschikbare stukken blijkt dat de proceshouding van verzoeker jegens ABP halfslachtig en nalatig was. Op enig moment wist verzoeker dat zijn ex-partner ouderdomspensioen van ABP ontving. Hij heeft eind juni 2018 contact met ABP erover opgenomen. Toen heeft ABP hem geïnformeerd over het bestaan van een gezamenlijk intrekkingverzoek, dat de reden voor

ABP was om hem geen pensioen toe te kennen. Verzoeker heeft een kopie van de brief van 28 oktober 2015 ontvangen. Daarin staat duidelijk dat ABP de verdeling van het pensioen bij scheiding ongedaan heeft gemaakt omdat ABP meende dat er sprake was van een gezamenlijk intrekkingverzoek. In de brief van 3 juli 2018 van ABP aan verzoeker wordt opgave gedaan van zijn vereveningsdeel in het geval de verdeling niet zou zijn ingetrokken. Naar de mening van de commissie had verzoeker in ieder geval al in juli 2018 het besluit van ABP, om registratie van de verdeling ongedaan te maken, kunnen en moeten aanvechten.

De commissie begrijpt goed dat verzoeker vindt dat ABP na eind oktober 2015 nalatig en onzorgvuldig is geweest in haar handelen naar hem toe. Dit betekent volgens de commissie echter niet dat hij daardoor met terugwerkende kracht tot augustus 2017 recht heeft op zijn vereveningsdeel jegens ABP. De commissie overweegt daarbij dat verzoeker de mogelijkheid had en heeft op grond van het met zijn ex-partner gesloten echtscheidingsconvenant zijn recht op pensioenverevening als bedoeld in artikel 2 lid 1 Wvps op te eisen.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 22-12-2025

Zaaknummer: GIP 2024-0220

RECHTSPRAAK

Geen recht op pensioenknip via hardheidsclausule

In de Abp-wet bestond de mogelijkheid om het pensioen uit verschillende periodes anders te berekenen. Dit kon gunstig zijn, bijvoorbeeld als iemand in deeltijd ging werken. In dat geval kon een zogenoemde 5%-knip in de diensttijd worden aangebracht. De deelnemer of zijn werkgever moest deze knip zelf aanvragen. Verzoeker wist dat niet. Verzoeker vraagt in 2023 alsnog om een knip en beroept zich op de hardheidsclausule van het pensioenreglement. De geschillencommissie is niet bevoegd zich uit te spreken over het verdwijnen van de knipmogelijkheid uit de pensioenregeling per 1 januari 1996. De omrekening van de aanspraken van verzoeker is uitgevoerd volgens overgangsbepalingen van het pensioenreglement uit 1996. De hardheidsclausule van het pensioenreglement is daarop van toepassing. Verzoeker heeft onvoldoende aannemelijk kunnen maken dat een precieze uitvoering van het pensioenreglement voor hem tot een onbillijke uitkomst leidt. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Verzoeker is geboren op 25 augustus 1946. Vanaf augustus 1971, met uitzondering van de periode augustus 1972 tot augustus 1973, bouwt hij pensioen op via een bij ABP aangesloten werkgever volgens de Algemene burgerlijke pensioenwet (Abp-wet). Hij werkt in een voltijdfunctie tot augustus 1983. Daarna werkt hij in deeltijd tot en met oktober 2006, met deeltijdpercentages tussen 55,17% en 66,9%. Vanaf 1 januari 1986 wijzigt de berekeningswijze van de Abp-wet. Er wordt onderscheid gemaakt in diensttijd tot en met 31 december 1985 en vanaf 1 januari 1986. De (deeltijd)situatie zoals die van toepassing is op 31 december 1985 wordt gebruikt als grondslag voor de eindloonberekening over de hele periode daarvoor. Op 31 december 1985 werkt verzoeker in deeltijd voor 55,17%.

Op 1 januari 1996 wordt de Abp-wet ingetrokken op grond van de Wet Privatisering ABP

(WPA), wordt Stichting Pensioenfonds ABP opgericht en treedt het pensioenreglement in werking. In oktober 1996 informeert ABP haar deelnemers per brief over de omrekening van hun pensioenaanspraken conform het pensioenreglement per 1 januari 1996. Daarbij ontvangen de deelnemers ook een brochure met een toelichting op de omrekening van de aanspraken van de Abp-wet naar het pensioenreglement.

Op 1 november 2007 gaat verzoeker met prepensioen. Aansluitend gaat op 1 september 2011 zijn ouderdomspensioen in. Op 24 maart 2023 heeft verzoeker telefonisch contact met ABP. Hij krijgt bevestiging dat zijn pensioen over de hele periode vóór 1986 op basis van een deeltijdfactor van 55,17% is vastgesteld. Daartegen kan nu geen bezwaar meer worden gemaakt. Op 16 juni 2024 doet verzoeker een beroep op de hardheidsclausule. ABP wijst dit op 17 juli 2024 af en verwijst verzoeker door naar GIP.

Verzoeker vraagt de commissie te beslissen dat ABP op grond van de hardheidsclausule zijn pensioenrechten met terugwerkende kracht opnieuw moet vaststellen inclusief de fulltime-periode van augustus 1973 tot augustus 1983.

Artikel 61 WPA bevat bepalingen ten aanzien van de bevoegdheid van ABP over besluiten die zijn genomen voor 1 januari 1996 en besluiten die zijn genomen ná die datum over verzoeken of aanvragen van daarvóór. In dit geval is geen sprake van een genomen besluit of een verzoek of aanvraag van voor 1996. Er is sprake van een verzoek met betrekking tot pensioenaanspraken, die deels zijn opgebouwd in de periode van de Abp-wet. De geschillencommissie leest artikel 61 WPA niet zo, dat de Stichting Pensioenfonds ABP onbevoegd is zich uit te spreken over de pensioenaanspraken die mede zijn opgebouwd ten tijde van de Abp-wet. De twee door ABP aangehaalde uitspraken van de Centrale Raad van Beroep¹ maken dat niet anders.

Partijen zijn het erover eens dat voor verzoeker een 5%-knip kon worden toegepast in verband met de wijziging van zijn deeltijdfactor vanaf augustus 1983, als de Abp-wet ongewijzigd van kracht zou zijn gebleven en verzoeker deze knip zou hebben aangevraagd.

Verzoeker is door ABP niet geïnformeerd over de (toekomstige) mogelijkheid van het aanvragen van een knip toen zijn deeltijdfactor daalde. De Abp-wet bevatte daarover geen informatieverplichtingen. De geschillencommissie onderkent dat het naar toenmalige maatstaven ook niet gebruikelijk was om dergelijke informatie te verstrekken. De uitgebreidere zorgplicht die in de huidige wet- en regelgeving is opgenomen kan niet worden toegepast op de situatie van verzoeker in de jaren '80. De geschillencommissie acht het mede vanuit de systematiek van de Abp-wet aannemelijk dat de knip (alleen) kon worden aangevraagd bij of na de aanvraag van het pensioen. De geschillencommissie ziet niet in op

basis waarvan een verzoek voor toepassing van een 5%-knip kon worden toegewezen door het bestuur, als dit verzoek eerder werd gedaan dan bij de aanvraag van het pensioen. 34. Al met al kon verzoeker op het moment van de privatisering – of daarvóór – geen aanvraag doen voor toepassen van de 5%-knip op grond van de Abp-wet, zonder ook zijn pensioen aan te vragen. Ten tijde van de privatisering van ABP op 1 januari 1996 was voor verzoeker de aanvraag van het pensioen, gelet op zijn leeftijd, nog niet aan de orde.

Het pensioenreglement zoals dat vanaf 1 januari 1996 voor verzoeker geldt, bevat de berekeningswijze voor de omrekening van de pensioenaanspraken in verband met privatisering (artikel 18.1 en 18.2 en Bijlage f).

Het pensioenreglement zoals dat van kracht werd in 1996 bevat geen bepalingen over de mogelijkheid tot het aanvragen van een 5%-knip. Het pensioenreglement bevat ook geen overgangsbepalingen ten aanzien van de knip die mogelijk was op grond van de Abp-wet. Bij navraag tijdens de mondelinge behandeling bevestigt ABP dat ook latere pensioenreglementen dergelijke bepalingen niet bevatten.

De geschillencommissie stelt vast dat het blijkbaar de bedoeling van de wetgever is geweest om bij de privatisering van ABP de knipmogelijkheid niet meer op te nemen in de pensioenregeling, hoezeer ook dat voor individuele gevallen, zoals die van verzoeker, tot teleurstellende resultaten kan leiden. Voor zover het geschil betrekking heeft op het afschaffen van de knipmogelijkheid als zodanig, merkt de geschillencommissie op dat de geschillencommissie niet bevoegd is zich uit te spreken over de inhoud van de pensioenregeling.

De geschillencommissie is niet bevoegd zich uit te spreken over het verdwijnen van de knipmogelijkheid uit de pensioenregeling per 1 januari 1996. De omrekening van de aanspraken van verzoeker is uitgevoerd volgens overgangsbepalingen van het pensioenreglement uit 1996. De hardheidsclausule van het pensioenreglement is daarop van toepassing. Verzoeker heeft onvoldoende aannemelijk kunnen maken dat een precieze uitvoering van het pensioenreglement voor hem tot een onbillijke uitkomst leidt. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 19-12-2025

Zaaknummer: GIP 2024-0528

RECHTSPRAAK

**Ex-werkneemster hoeft afkoopsom niet terug te betalen,
wel deel koopsom pensioenpremies**

BZV vordert veroordeling van ex-werkneemster tot terugbetaling van afkoopsom arbeidsovereenkomst en bijstorting pensioenpremie. Het gerecht oordeelt dat er onvoldoende grond is om ex-werkneemster te verplichten de afkoopsom arbeidsovereenkomst (waarop naar zij stelt Cg 250.000 belasting is ingehouden) aan BZV terug te betalen. De juiste extra koopsom voor pensioenpremies had NAf 137.630 moeten zijn, niet NAf 626.874. Een rechtsgrond voor betaling door BZV van het verschil ontbrak. Het door BZV (terug)gevorderde bedrag van Cg 489.244 is dan ook toewijsbaar.

BZV is in 1993 opgericht ten behoeve van de dienstverlening op het gebied van de ziektekostenvoorzieningen in de voormalige Nederlandse Antillen. In verband met de staatkundige wijzigingen in 2010 is in 2009 besloten de taken van BZV voor Curaçao onder te brengen bij de Sociale Verzekeringsbank, SVB. Gedaagde, geboren in 1958, is in 2002 in dienst gekomen van BZV. Zij is, net als het andere BZV-personeel, per 1 januari 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van SVB als manager finance tegen een brutoloon van NAf 9.598 per maand. Zij werd door SVB tewerkgesteld bij BZV.

Het voormalige bestuur van BZV is per 1 mei 2012 namens BZV een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor een periode van vijf jaar, aangegaan met gedaagde, tegen een brutoloon van NAf 16.255 per maand plus vergoedingen. Artikel 2 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat indien de overeenkomst tussentijds door de werkgever wordt beëindigd, gedaagde aanspraak en recht heeft op doorbetaling van het loon tot en met de einddatum, 30 april 2017.

Begin 2013 is de arbeidsovereenkomst tussen BZV en gedaagde beëindigd. BZV heeft een beëindigingsvergoeding aan gedaagde betaald van NAf 874.984, overeenkomend met 85% van haar loon over de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst.

BZV heeft haar voormalig bestuurders [...] en [...] in rechte aangesproken tot schadevergoeding wegens bestuurdersaansprakelijkheid. Dit gerecht heeft beiden bij vonnis van 25 november 2019 veroordeeld tot betaling van afgerond NAF 4,5 miljoen (CUR201800860, ECLI:NL:OGEAC:2019:263), onder meer vanwege de aan gedaagde betaalde beëindigingsvergoeding. In hoger beroep heeft het Hof dit vonnis bevestigd, met matiging van de schadevergoeding tot, voor beide bestuurders opgeteld, NAF 4 miljoen (ECLI:NL:OGHACMB:2023:42, cassatieberoep verworpen bij ECLI:NL:HR:2024:1384).

BZV legt aan haar vordering ten grondslag dat door haar in 2012 en 2013 onverschuldigd betalingen zijn gedaan aan gedaagde van NAF 489.244 (aankoopsom pensioenpremie) en NAF 874.984 (afkoopsom arbeidsovereenkomst).

Gedaagde heeft een beroep gedaan op verjaring van de vermeende vordering van BZV. Voor vorderingen uit onverschuldigde betaling geldt een verjaringstermijn van vijf jaren (art. 3:309 BW).

Bij brieven van 1 juni 2015, 24 maart 2016, 27 juni 2018, 24 oktober 2019 en 14 juni 2023 heeft BZV gedaagde aangesproken ter zake van de volgens haar ten onrechte aan gedaagde betaalde pensioenpremie. Voor al deze brieven geldt dat BZV zich daarin haar aanspraak op (terug)betaling ondubbelzinnig voorbehoudt in de zin van artikel 3:317 lid 1 BW en dat zij, mits ontvangen, stuitende werking hebben. Gedaagde heeft de ontvangst van de brief van 24 oktober 2019 betwist. Gelet op de data van de overige brieven is er echter geen sprake geweest van een voltooide verjaringstermijn.

Bij brieven van 18 juli 2013, 27 juni 2018, 24 oktober 2019 en 14 juni 2023 heeft BZV gedaagde aangesproken ter zake van de volgens haar ten onrechte aan gedaagde betaalde afkoopsom arbeidsovereenkomst. Voor gedaagdes verjaringsberoep geldt ook hier en om dezelfde redenen dat geen sprake is van verjaring.

Vaststaat dat op aangeven van gedaagde door verzekeraar Ennia pensioencorrecties voor het personeel van BZV zijn opgesteld. BZV heeft onder meer met verwijzing naar het pensioenreglement van BZV en naar rapporten van Keesen Actuarissen van 30 september 2014 en 21 oktober 2024 (producties 8 en 20.19 BZV) gemotiveerd uiteengezet dat er geen redelijke grond bestond om bij de herberekening van het pensioen van gedaagde uit te gaan van 1 april 1989 als indiensttredingsdatum (de datum waarop zij in dienst van [...] trad) en niet van 1 juni 2002 (de datum waarop zij in dienst van BZV trad) en dat ten onrechte is uitgegaan van de eindloonregeling. Uit onder meer de door BZV als producties 20.16 en 20.20 t/m 20.24 overgelegde e-mails tussen gedaagde en Ennia blijkt dat gedaagde hierbij een leidende rol heeft gespeeld.

De juiste extra koopsom had NAF 137.630 moeten zijn, niet NAF 626.874. Een rechtsgrond voor betaling door BZV van het verschil ontbrak. Het door BZV (terug)gevorderde bedrag van Cg 489.244 is dan ook toewijsbaar.

Waar het in de kern op neerkomt, is of gedaagde een norm heeft geschonden door als werknemer dit voor haar voordelige en voor haar werkgever nadelige contract te sluiten, en wel in zo'n mate en in die zin dat de arbeidsovereenkomst in strijd kan worden geacht met de goede zeden (art. 3:40 BW), dat die overeenkomst tot stand is gekomen door misbruik van omstandigheden (art. 3:44 BW) en/of dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat gedaagde BZV aan de overeenkomst houdt (art. 6:248 BW).

Naar het oordeel van het gerecht is er onvoldoende grond om bovengenoemde vraag bevestigend te beantwoorden. Een werknemer kan in beginsel niet kwalijk worden genomen dat hij instemt met door de werkgever aangeboden en voor hem gunstige arbeidsvoorwaarden, ook als de werknemer zich moet realiseren dat de werkgever er verstandiger aan had gedaan minder gunstige arbeidsvoorwaarden te offeren.

Een bijzonderheid in de onderhavige zaak is dat het ook gedaagde, gelet op haar positie als 'manager finance' van BZV, duidelijk moet zijn geweest dat het bestuur van BZV (gemeenschaps)geld over de balk smeedt. Zij voerde bijvoorbeeld de betalingen uit aan accountant [...], waarvan in de bestuurdersaansprakelijkheidsprocedure en in de procedure tegen Jourdain (ECLI:NL:OGEAC:2019:258) van ruim een miljoen gulden is vastgesteld dat daar geen werkzaamheden tegenover stonden. Gedaagde nam eerder het bestuur waar en had binnen BZV een leidinggevende functie, dichtbij het bestuur. Ook uit haar optreden bij de hiervoor genoemde pensioenkwestie blijkt dat gedaagde bij BZV een zeer invloedrijke rol had.

Tegenover het voorgaande staat echter dat gedaagde toch 'slechts' een werknemer was die zich de gulheid (met gemeenschapsgeld) van de bestuurders heeft laten welgevalen. Daarnaast geldt dat zij, op 58-jarige leeftijd, haar baan bij SVB, waar zij voor onbepaalde tijd in dienst was, heeft opgegeven om bij BZV in dienst te treden, terwijl, afgaand op de feiten vermeld in het bindend advies, er voor gedaagde geen weg terug was naar SVB: *'Nu gedaagde binnenkort de 60-jarige leeftijd zal bereiken en de SVB al heeft aangegeven dat zij geen personeel zal aannemen die bijna 60 jaar is of de 60-jarige leeftijd al heeft bereikt, zal het dienstverband tussen het BZV en de SVP moeten worden beëindigd, nu de bedrijfsactiviteiten van BZV zullen worden gestaakt zodra de taken van het BZV volledig door SVB zijn overgenomen.'* Gedaagde spreekt in dit verband ook nog van een 'beschermingsbepaling tegen politieke wisseling van de wacht'. In dit licht is het vanuit gedaagde bezien niet vreemd dat zij inkomenszekerheid verlangde en verkreeg.

Op grond van het voorgaande is het gerecht van oordeel dat er onvoldoende grond is om gedaagde te verplichten de afkoopsom arbeidsovereenkomst (waarop naar zij stelt Cg 250.000 belasting is ingehouden) aan BZV terug te betalen.

Instantie: Gerecht in eerste aanleg van Curaçao

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:OGEAC:2025:275

Zaaknummer: CUR202302694

Rechters: P.E. de Kort

Advocaten: M.F. Murray, K.A. Doekhi en A.K.E. Henriquez

Wetsartikelen: 3:309 BW, 3:317 lid 1 BW, 3:40 BW, 3:44 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank veroordeelt gedaagde tot betaling bedragen pensioenverdeling na scheiding

Bij tussenvonnis heeft de rechtbank gedaagde in de gelegenheid gesteld een precieze(re) berekening over te leggen van Achmea van het door hem tijdens het huwelijk van partijen opgebouwde pensioen en de aanspraak van 50% hierop van eiseres. De rechtbank komt niet terug op haar bindende eindbeslissing dat het pensioen van gedaagde voor 50% dient te worden verdeeld op grond van het convenant. De rechtbank dient genoeg te nemen met de door Achmea dienaangaande verrichte indicatieve berekening bij gebreke van een ander aanknopingspunt. De rechtbank veroordeelt gedaagde tot betaling van bedragen.

Bij tussenvonnis heeft de rechtbank gedaagde in de gelegenheid gesteld een precieze(re) berekening over te leggen van Achmea van het door hem tijdens het huwelijk van partijen opgebouwde pensioen en de aanspraak van 50% hierop van eiseres.

Vooreerst verzoekt gedaagde de rechtbank om terug te komen op haar beslissing dat het pensioen van gedaagde voor 50% dient te worden verdeeld, nu over de verdeling, zo hebben partijen in meergenoemd artikel 4 van het convenant afgesproken, nog nadere afspraken moeten worden gemaakt ‘ten aanzien van de verdere effectuering van de verdeling van het door de man opgebouwde pensioen,’ en derhalve ook over het percentage van de verdeling.

Bij akte heeft eiseres gereageerd op het verzoek van gedaagde en gesteld dat het verdelingspercentage van 50% dat de rechtbank voornemens is toe te passen voortvloeit uit het bepaalde in artikel 3:166 lid 2 BW.

De rechtbank overweegt als volgt. De rechter kan alleen terugkomen op een bindende eindbeslissing als deze berust op een *foutieve* juridische of feitelijke grondslag. Van beide gevallen is geen sprake. De rechtbank ontkomt er in dit verband niet aan haar eerdere

motivering in het tussenvonnis te herhalen en, waar mogelijk, nader uit te leggen. Zoals overwogen in dat tussenvonnis is een beperkte gemeenschap ontstaan met de afspraak van partijen dat het door gedaagde opgebouwde pensioen tijdens het huwelijk tussen partijen zal worden verdeeld (r.o. 2.5 van het tussenvonnis), zijnde een (later) gemaakte uitzondering op de bij huwelijkse voorwaarden gemaakte uitsluiting van iedere vermogensrechtelijke gemeenschap, hetgeen partijen uiteraard vrij stond en rechtens geoorloofd is. Deze beperkte gemeenschap – het tijdens het huwelijk door gedaagde opgebouwde pensioen – dient thans te worden verdeeld. Een deelgenoot kan immers niet worden gehouden in onverdeeldheid te blijven. Dat die verdeling al heeft plaatsgevonden, zoals bepleit door gedaagde, acht de rechtbank onjuist, zo wordt andermaal overwogen. De bewoordingen van het convenant wijzen heel duidelijk in die richting. Daarin staat expliciet en met zoveel woorden dat het pensioen ‘zal worden verdeeld’ en dat de verdeling niet *reeds* (heeft plaatsgevonden) maar *nog* moet plaatsvinden. Daarbij komt, zoals ook eiseres terecht heeft gesteld in voormelde akte, dat als de verdeling reeds zou hebben plaatsgevonden, er geen enkel aanknopingspunt is voor de vraag hoe die dan is verdeeld, derhalve welk deel dan aan eiseres en welk deel aan gedaagde is toegedeeld, hetgeen derhalve niet het geval is geweest. Bovendien geldt het volgende. Nu ingevolge het bepaalde in artikel 3:166 lid 2 BW ieder der deelgenoten in beginsel een gelijk aandeel in de gemeenschap heeft, waarbij irrelevant is hoeveel een ieder daaraan heeft bijgedragen, blijft de rechtbank bij haar beslissing dat de aanspraak van eiseres hierop 50% is. Dit kan op grond van een rechtshandeling, bijvoorbeeld een (nadere) overeenkomst tussen partijen, anders zijn. Hiervan is echter geenszins gebleken, de intentie van partijen in het convenant ten spijt. Een andere verdeelsleutel is ook niet aan de orde geweest noch (vóór de akte van gedaagde) expliciet aan de orde gesteld door gedaagde. Sterker nog, gedaagde is zelf ook uitgegaan van een aanspraak van eiseres van 50%. Ter zitting merkt de advocaat van gedaagde immers op [cursivering is van de rechtbank]: ‘Ik merk in aanvulling op mijn zittingsaantekeningen het volgende op. Partijen zijn (in art. 4 van het convenant) afgeweken van het systeem van de Wvps waarin de man en de vrouw over en weer verevenen. Zij hebben het anders geregeld, namelijk in die zin dat er *alleen een vorderingsrecht van [eiseres] bestaat op (de helft) van het pensioen van [gedaagde]*. (...)’ Gezien het voorgaande zal de rechtbank het verzoek van gedaagde om terug te komen op de hiervoor besproken eindbeslissing afwijzen.

Gedaagde heeft aangegeven niet (meer) in staat te zijn een precieze(re) berekening van het door hem tijdens het huwelijk opgebouwde pensioen te geven. Gelet hierop zal de rechtbank, zoals overwogen in r.o. 4.8 van het tussenvonnis, genoegen dienen te nemen met de door Achmea dienaangaande verrichte indicatieve berekening. Een ander aanknopingspunt heeft de rechtbank immers niet. Nu eiseres haar vorderingen heeft gebaseerd op de berekeningen van Achmea en gedaagde die berekeningen *an sich* niet heeft bestreden, zijn deze naar het

oordeel van de rechtbank voor toewijzing vatbaar, zulks op de hierna in het dictum aangegeven wijze. Wat gedaagde voor het overige heeft aangevoerd, te weten dat hij een bruto bedrag van € 106.548 van zijn voormalige werkgever (in zijn toenmalige stamrecht-bv) heeft ontvangen, werpt hier geen ander licht op. Hetzelfde geldt voor diens stelling dat hij, zo begrijpt de rechtbank, het convenant onder tijdsdruk heeft getekend zonder volledig te begrijpen wat erin stond en zonder de inhoud besproken te hebben met de toenmalige mediator van partijen, omdat dit voor rekening en risico komt van gedaagde en hij dit eiseres niet kan tegenwerpen.

De rechtbank veroordeelt gedaagde om aan eiseres te betalen een bedrag van € 38.629,79, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de dag van de dagvaarding (10 augustus 2023) tot de dag der algehele voldoening. Tevens veroordeelt de rechtbank gedaagde om aan eiseres te betalen een bedrag van € 501,49 per maand vanaf 1 april 2023, te vermeerderen met de door Achmea per 1 januari van ieder jaar, voor het eerst per 1 januari 2024, betaalbaar te stellen toeslagverlening, zolang partijen in leven zijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:12659

Zaaknummer: C/03/321407 / HA ZA 23-370

Rechters: T.A.J.M. Provaas

Advocaten: J.L.M. Martens en S.X.J. Zuidema

Wetsartikelen: 3:166 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Verevening pensioen verleden wordt vanwege verjaring beperkt tot periode 2019-2025

Partijen zijn in het verleden gehuwd geweest met elkaar. In het echtscheidingsconvenant zijn zij overeengekomen de pensioenen te verevenen. Zij hebben niet binnen de wettelijke termijn van twee jaar na echtscheiding daarvan mededeling gedaan aan de pensioenuitvoerder van de man. De pensioenuitvoerder heeft laten weten vanaf maart 2025 alsnog voor de toekomst te zullen verevenen. De vrouw vordert in deze procedure verevening van het pensioen vanaf april 2017 tot maart 2025. De man verzet zich daartegen. Hij heeft een beroep gedaan op rechtsverwerking, op artikel 6:248 lid 2 BW en op verjaring. De rechtbank verwerpt het beroep op rechtsverwerking en op artikel 6:248 lid 2 BW. Het beroep op verjaring slaagt gedeeltelijk. De rechtbank veroordeelt de man het pensioen te verevenen over de periode 26 januari 2019 tot en met februari 2025.

Vaststaat dat partijen niet binnen de wettelijke termijn van twee jaar na echtscheiding daarvan mededeling hebben gedaan aan het ABP, de uitvoerder van het pensioen van gedaagde. Het gevolg daarvan is dat het pensioen van gedaagde vanaf zijn pensioengerechtigde leeftijd, april 2017, niet is verevend. Op grond van artikel 2 lid 6 WVPS heeft eiseres jegens gedaagde een recht op uitbetaling van het aan haar toekomende pensioengedeelte dat gedurende het huwelijk is opgebouwd.

Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen contact opgenomen met het ABP. Gebleken is dat het ABP bereid is het pensioen voor de toekomst, met ingang van maart 2025, alsnog te verevenen. Bij brief van 5 maart 2025⁷ heeft het ABP dit aan gedaagde laten weten. Ook eiseres heeft van het ABP een brief met dezelfde strekking gehad. Zij heeft bij antwoordakte laten weten in te stemmen met de verevening vanaf maart 2025.

Nu vaststaat dat het ABP het gedurende het huwelijk opgebouwde pensioen met ingang van maart 2025 tussen partijen zal verevenen, hoeft over de verevening van het pensioen vanaf maart 2025 niet meer te worden beslist. Eiseres vordert nu verevening vanaf april 2017 tot en met februari 2025.

Naar het oordeel van de rechtbank gaat het beroep op rechtsverwerking niet op. Volgens gedaagde heeft er in april 2017 een gesprek plaatsgevonden met eiseres. Eiseres heeft dat betwist. Zelfs als de rechtbank ervan uitgaat dat er in april 2017 een gesprek tussen eiseres en gedaagde heeft plaatsgevonden, geldt dat eiseres in dat gesprek – volgens gedaagde – niet expliciet heeft laten weten van verevening af te zien, maar er nog over te willen nadenken. Er zijn geen feiten en omstandigheden gebleken op grond waarvan gedaagde mocht afleiden dat eiseres zou afzien van pensioenverevening.

Gedaagde wist op grond van het echtscheidingsconvenant dat hij het pensioen dat is opgebouwd over de huwelijkse jaren moest verevenen met eiseres. In de jaren na de echtscheiding zijn beide partijen regelmatig met dit onderwerp bezig geweest. Gedaagde wist, althans kon weten, dat hij op enig moment alsnog moest verevenen. Gelet op die feiten en omstandigheden ziet de rechtbank in de door gedaagde aangedragen argumenten geen aanleiding om met toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW de vordering tot verevening geheel of gedeeltelijk af te wijzen.

De rechtbank overweegt dat pensioentermijnen die vallen onder de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, op grond van artikel 3:308 BW niet eerder verjaren dan na verloop van vijf jaar na aanvang van de vordering van gedaagde jegens het pensioen-uitvoeringsorgaan. Artikel 3:317 lid 1 BW bepaalt dat de verjaring van een rechtsvordering tot nakoming van een verbintenis wordt gestuit door een schriftelijke aanmaning of door een schriftelijke mededeling waarin de schuldeiser zich ondubbelzinnig zijn recht op nakoming voorbehoudt.

De ‘aanvraag verdeling pensioen’ die eiseres in 2018 naar het ABP heeft gestuurd, kan niet worden gekwalificeerd als een *schriftelijke aanmaning* of een *schriftelijke mededeling* aan gedaagde in de zin van het geciteerde artikel. Gelet hierop is de verjaring niet in 2018 gestuit door eiseres.

Voor zover eiseres heeft beoogd te stellen dat de verjaring is gestuit door het e-mailbericht van 8 oktober 2022¹⁵ geldt dat dit bericht evenmin een stuitingshandeling in de zin van artikel 3:317 lid 1 BW is. Het betreft immers een aankondiging van eiseres gericht aan gedaagde waarbij zij laat weten het pensioen te willen verdelen voor de toekomst. Over het verleden laat zij zich niet uit. Van een ondubbelzinnig aanspraak op verevening over de al verschenen

termijnen is daarom geen sprake.

Uit het voorgaande volgt dat er geen stuitingshandelingen van eiseres in de periode april 2017 tot oktober 2022 geweest zijn. Bij brief van 26 januari 2024¹ heeft eiseres jegens gedaagde voor de eerste keer in de zin van artikel 3:317 lid 1 BW ondubbelzinnig aanspraak gemaakt op verevening van de pensioenrechten. De rechtbank is gelet hierop van oordeel dat het beroep op verjaring van gedaagde slaagt voor zover het gaat om de aanspraak op verevening van eiseres voor het pensioen dat uitgekeerd is vóór 26 januari 2019 (vijf jaar vóór 26 januari 2024).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:12656

Zaaknummer: C/03/330833 / HA ZA 24-240

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: R.P.H.W. Haas en M. Strijks

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW, 2 lid 6 WVPS, 3:308 BW en 3:317 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Nederlands recht van toepassing op internationale scheiding; vaststelling partneralimentatie, Zuid-Afrikaanse huwelijkse voorwaarden en pensioenverevening

Echtscheidingsgeshil. Discussie gaat onder meer over toepasselijk recht en uitleg uitzondering van artikel 5 Haags Protocol. De laatste gezamenlijke verblijfplaats heeft volgens de rechtbank een leidende rol. Andere secundaire criteria leveren zowel aanknopingspunten op voor Zuid-Afrika als Nederland. Daarmee is Zuid-Afrika niet nauwer verbonden dan Nederland en is Nederlands recht van toepassing. De rechtbank bepaalt de partneralimentatie op € 5.097 per maand. Huwelijkse voorwaarden naar Zuid-Afrikaans recht zijn van toepassing. Dat is een systeem van aanwasbedeling (accrual). Omdat de accrual van de vrouw lager is, verkrijgt zij daarmee een vordering op de man ter hoogte van de helft van dit verschil. Haar vordering bedraagt daarmee € 97.463,15. De rechtbank zal de man veroordelen om dit bedrag te voldoen als de echtelijke woning zal worden geleverd en de overwaarde zal worden verdeeld. Pensioenverevening is van toepassing.

De man en de vrouw zijn in 1998 in Zuid-Afrika met elkaar getrouwd. Zij hebben beiden de Zuid-Afrikaanse nationaliteit. De vrouw staat sinds 5 oktober 2021 ingeschreven in Nederland. De man staat sinds 11 januari 2022 ingeschreven in Nederland. De man en de vrouw hebben twee meerderjarige kinderen. De man en de vrouw hebben op 4 december 1997 huwelijkse voorwaarden laten opmaken in het Afrikaans.

De rechtbank stelt vast dat zij als Nederlandse rechter rechtsmacht heeft, omdat beide partijen hun gewone verblijfplaats in Nederland hebben. De rechtbank zal op het echtscheidingsverzoek Nederlands recht toepassen. De rechtbank stelt vast dat zij als

Nederlandse rechter rechtsmacht heeft, omdat de vrouw in Nederland haar gewone verblijfplaats heeft en zij degene is die aanspraak maakt op partneralimentatie.

Naar het oordeel van de rechtbank slaagt het beroep van de man op de uitzondering van het Haagse Protocol niet. Kort samengevat komt het erop neer dat de laatste gezamenlijke verblijfplaats (de laatste plaats waar beide echtgenoten hebben gewoond, in dit geval Nederland) in beginsel gezien wordt als het meest verbonden recht, tenzij er (overduidelijk) een ander land nauwer verbonden is. De rechtbank is kortom van oordeel dat Zuid-Afrikaans wel nauw maar niet nauwer is verbonden. Om die reden zal Nederlands recht worden toegepast op het verzoek.

De rechtbank bepaalt de partneralimentatie op een bedrag van € 5.097 per maand. Deze partneralimentatie gaat in per de datum van inschrijving van de echtscheidingsbeschikking in de registers van de burgerlijke stand. De man moet deze bijdrage voor de eerste van iedere maand vooraf betalen, omdat het gaat om kosten die in die maand worden gemaakt.

Huwelijkse voorwaarden naar Zuid-Afrikaans recht zijn van toepassing. Dat is een systeem van aanwasbedeling (*accrual*). De accrual aan de zijde van de man is hoger dan de accrual aan de zijde van de vrouw. Het verschil bedraagt € 194.926,30.23. Omdat de accrual van de vrouw lager is, verkrijgt zij daarmee een vordering op de man ter hoogte van de helft van dit verschil. Haar vordering bedraagt daarmee € 97.463,15. De rechtbank zal de man veroordelen om dit bedrag te voldoen als de echtelijke woning zal worden geleverd en de overwaarde zal worden verdeeld.

Partijen zijn het erover eens dat zij de in Nederland opgebouwde pensioenen tijdens het huwelijk moeten verevenen volgens de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. De rechtbank zal het verzoek van de vrouw om dit te bepalen daarom toewijzen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8380

Zaaknummer: C/01/401880 / FA RK 24-371 en C/01/407134 / FA RK 24-3169

Rechters: B. Krijnen

Advocaten: M. Groenleer en R. Holland

Wetsartikelen: 5 Haags Protocol

RECHTSPRAAK

Geen nietige dagvaarding premievordering schoonmaakfondsen

De rechter wijst de vordering in het incident tot nietigverklaring van de dagvaarding van de schoonmaakfondsen af. De dagvaarding voldoet aan de (minimale) wettelijke vereisten. De dagvaarding bevat de eis tot premiebetaling en de gronden van die eis en ook de feitelijke en juridische onderbouwing daarvan.

Bpf Schoonmaak en Ras hebben bij dagvaarding van 8 april 2025 een vordering tegen gedaagde ingesteld. Gedaagde heeft een incidentele conclusie genomen tot nietigverklaring van de dagvaarding en heeft schriftelijk gereageerd op de vorderingen van Bpf Schoonmaak en Ras. Bpf Schoonmaak en Ras hebben schriftelijk gereageerd op het incident.

Bpf Schoonmaak en Ras vorderen veroordeling van gedaagde tot betaling van € 22.771,50, met rente en kosten. Bpf Schoonmaak en Ras leggen aan de vordering ten grondslag – kort weergegeven – dat gedaagde op grond van de wet en de toepasselijke cao premie en bijdrage zijn verschuldigd. Gedaagde heeft een deel van de facturen niet betaald en komt de betalingsregeling niet na. Bpf Schoonmaak en Ras vorderen betaling van de facturen, de wettelijke handelsrente en buitengerechtelijke incassokosten.

Gedaagde concludeert tot afwijzing van de vorderingen van Bpf Schoonmaak en Ras, met veroordeling van het Bpf Schoonmaak en Ras in de kosten van deze procedure. Gedaagde vordert voor alle weren nietigverklaring van de dagvaarding. Gedaagde voert – samengevat – aan dat de vordering van Bpf Schoonmaak en Ras zo onduidelijk is dat sprake is van een obscuur libel. De producties zijn niet of niet volledig overgelegd. Zo ontbreken een bijlage, herinneringsbrieven en facturen. Daarom kan gedaagde de vordering niet controleren en wordt hij in het voeren van verweer geschaad.

Bpf Schoonmaak en Ras voeren verweer en concluderen tot afwijzing van het incident, met veroordeling van gedaagde in de kosten van het incident.

De kantonrechter oordeelt als volgt over de vraag of de dagvaarding niet voldoet aan de (minimale) wettelijke vereisten, zoals gedaagde aanvoert. De dagvaarding moet op straffe van nietigheid onder meer de eis en de gronden daarvan vermelden. Ook moet de dagvaarding de door gedaagde tegen de eis aangevoerde verweren en de gronden daarvoor vermelden. Niet naleving van deze verplichting leidt niet tot nietigheid, maar de rechter kan daaraan de gevolgtrekking verbinden die hij geraden vindt. Als gedaagde in het geding verschijnt en zich beroept op de nietigheid van de dagvaarding, dan verwerpt de rechter dat beroep als naar zijn oordeel het gebrek de gedaagde niet onredelijk in zijn belangen heeft geschaad.

De kantonrechter is van oordeel dat de dagvaarding aan de (minimale) wettelijke vereisten voldoet. De dagvaarding bevat de eis en de gronden van die eis en ook de feitelijke en juridische onderbouwing daarvan. In de dagvaarding staat vermeld dat de eis is gebaseerd op premies en bijdragen die gedaagde op grond van de wet en de toepasselijke cao is verschuldigd en die via facturen bij gedaagde in rekening zijn gebracht. In de dagvaarding staat een opsomming van de verschuldigde facturen met als omschrijving de datum waarop deze facturen zijn opgelegd en het bedrag van de facturen. Ook staat in de dagvaarding de van gedaagde ontvangen bedragen en de gecrediteerde bedragen. Ten slotte vermeldt de dagvaarding de nevenvorderingen met een onderbouwing daarvan.

Voor zover gedaagde aanvoert dat Bpf Schoonmaak en Ras de op hen rustende verplichting tot vermelding in de dagvaarding van de eerder door gedaagde aangevoerde verweren onvoldoende hebben nageleefd, verbindt de wet hieraan niet de sanctie van nietigheid van de dagvaarding.

Ten slotte hebben Bpf Schoonmaak en Ras niet de facturen overgelegd en volgens gedaagde ontbreken ook andere stukken, maar dat leidt evenmin tot nietigheid van de dagvaarding. Uit de conclusie van antwoord volgt daarnaast dat het voor gedaagde duidelijk is waartegen hij zich moet verweren. Als de kantonrechter vervolgens standpunten van Bpf Schoonmaak en Ras of de onderbouwing daarvan niet uit de processtukken kan afleiden, komt dat voor rekening en risico van Bpf Schoonmaak en Ras. De conclusie is dat er geen sprake is van een 'obsuur libel' en nietige dagvaarding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10746

Zaaknummer: 11693582 \ CV EXPL 25-1738

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: Flanderij incasso & gerechtsdeurwaarders en M. Heimensem

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Bestuurders hoofdelijk aansprakelijk voor achterstallig loon en pensioenpremie

Werkneemster die gedurende enige tijd werkzaamheden voor een hotel verricht met haar partner heeft volgens de kantonrechter een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week. De bestuurders van de ontbonden vennootschap zijn hoofdelijk aansprakelijk, nu gedurende langere tijd niet is voldaan aan de wettelijke verplichtingen. Er is niet voldaan aan de Wml en de cao en er zijn geen pensioenpremies afgedragen. De kantonrechter begroot de schade op het achterstallige loon en de achterstallige pensioenpremies.

Werkgeefster exploiteerde een hotel. Bestuurder A en bestuurder B zijn indirect (via hun persoonlijke bv's) bestuurders van werkgeefster. Eind augustus 2022 zijn werkneemster en haar partner met werkgeefster een overeenkomst aangegaan voor schoonmaakwerkzaamheden tegen betaling van een bepaald geldbedrag gekoppeld aan 'occupation' en verblijf in een van de hotelkamers. Vanaf 22 augustus 2022 is wekelijks een bedrag van € 163,33 overgemaakt. Vanaf 5 maart 2024 heeft werkgeefster de betalingen opgeschort wegens het ontbreken van een inschrijvingsnummer bij de KvK. Uiteindelijk is een bedrag van € 653,32 door werkgeefster aan werknemer overgemaakt met de omschrijving 'finale kwijting'. Op 12 juli 2024 is de exploitatie van het hotel overgenomen door een ander bedrijf. Dit bedrijf heeft vervolgens de overeenkomst opgezegd per 31 juli 2024. Op 16 december 2024 hebben de bestuurders van werkgeefster een ontbindingsbesluit genomen. Op 20 januari 2025 is de ontbinding van werkgeefster opgenomen in het handelsregister. In onderhavige procedure vordert werkneemster werkgeefster en de bestuurders hoofdelijk te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 24.865,32 bruto minus het reeds voldane bedrag van € 7.513,18 netto aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, het verstrekken van deugdelijke netto-brutospecificaties op straffe van een dwangsom, het afdragen van premies aan het Pensioenfonds Horeca & Catering op straffe van een dwangsom en betaling van de buitengerechtelijke incassokosten. Werkneemster stelt zich daarbij op het

standpunt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster voert verweer en stelt dat er sprake is van niet-ontvankelijkheid en dat zij aan al haar betalingsverplichtingen heeft voldaan. Werkgeefster stelt zich daarbij op het standpunt dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht.

Allereerst stelt de kantonrechter vast dat werkneemster en werkgeefster beiden ontvankelijk zijn. Werkneemster heeft namelijk de dagvaarding uitgebracht voordat de ontbinding van werkgeefster was ingeschreven in het handelsregister. Vervolgens toetst de kantonrechter in twee stappen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarvoor verwijst de kantonrechter naar de in het *Deliveroo*-arrest geformuleerde gezichtspunten. De eerste stap ziet op de overeengekomen rechten en plichten. Op basis van het dossier en hetgeen partijen ter zitting hebben verklaard stelt de kantonrechter vast dat er via Teams is besproken wat er gedaan moest worden in het hotel, in de overeenkomst geen namen of data zijn vermeld, werkneemster en haar partner wel per Whatsapp hebben ingestemd met het contract en werkneemster en haar partner vervolgens in twee kamers van het hotel zijn getrokken. Verder blijkt uit e-mailcorrespondentie dat tussen partijen een werkweek van vier dagen is afgesproken. De werkzaamheden van werkneemster en haar partner zagen met name op de schoonmaak en de was, het signaleren wanneer onderhoud noodzakelijk was, het inkopen van de nodige artikelen en het binnenlaten/rondleiden van gasten. Werkneemster was vrij om te bepalen wanneer en welke kamers zij schoonmaakte, maar werkgeefster kon wel aanwijzingen geven over de schoonmaak. In de tweede stap oordeelt de kantonrechter dat bovenstaande kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Daarvoor is relevant dat werkneemster en haar partner kernwerkzaamheden van een hotelorganisatie uitvoerden, de werkzaamheden daarmee een onmiskenbaar en structureel karakter hebben, werkneemster aanwijzingen ontving, niet is gebleken dat zij enige invloed heeft gehad op de hoogte van de beloning en van enig ondernemerschap ook niet is gebleken. De arbeidsomvang stelt de kantonrechter vast op 32 uur (vier dagen), zoals werkneemster heeft gesteld en toegelicht. Op basis van de cao Horeca & Catering heeft werkneemster volgens de kantonrechter onbetwist gesteld dat zij recht heeft op een bedrag van € 21.012,48 bruto over de periode van 31 augustus 2023 tot 31 juli 2024. Verder maakt werkneemster aanspraak op vakantiegeld (8%) en niet-opgenomen en niet uitbetaalde vakantie-uren van in totaal 147 uur. De totale loonvordering van werkneemster komt daarmee in beginsel uit op € 24.865,32 bruto. Het verweer van werkgeefster dat een deel van het loon door de inwoning in natura is uitbetaald wordt verworpen. Hoewel de kosten van de inwoning op grond van artikel 7:617 lid 1 onder c BW een toegestane loonvorm zijn, is het op grond van de Wml verboden inhoudingen te doen op het wettelijke minimumloon. Gesteld noch gebleken is dat er aan de voorwaarden voor de uitzondering op dit verbod is voldaan. Wel is de loonvordering maar tot 12 juli 2024 toewijsbaar, omdat het hotel daarna door overgang van onderneming is overgegaan naar een

ander bedrijf. Dit deel van de loonvordering zal dan ook worden afgewezen, te weten € 875,52 (2 x 32 uur x € 13,68). Gelet op het vorenstaande zal een bedrag aan achterstallig loon van € 23.989,80 bruto onder aftrek van € 7.513,18 netto worden toegewezen, vermeerderd met de (gematigde) wettelijke verhoging van 25% en de gevorderde wettelijke rente. Daarnaast wordt werkgeefster op straffe van dwangsommen veroordeeld deugdelijke netto-brutospecificaties te verstrekken, pensioen af te dragen voor de periode 31 augustus 2023 tot en met 11 juli 2024 en de buitengerechterlijke incassokosten te vergoeden. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de bestuurders uit hoofde van bestuurdersaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door werkneemster geleden schade, omdat zij gedurende langere tijd niet hebben voldaan aan de wettelijke verplichtingen. Er is niet voldaan aan de Wml en de cao en er zijn geen pensioenpremies afgedragen. Gelet op het feit dat werkgeefster is ontbonden wegens gebrek aan baten, zal zij niet in staat zijn de loonvordering en de achterstallige pensioenpremies te voldoen. De kantonrechter zal de schade dan ook begroten op het achterstallige loon en de achterstallige pensioenpremies, nu ook op dit punt geen verweer is gevoerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 28-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5080

Zaaknummer: 11516384 \ CV EXPL 25-455

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: T.J. Hidding en mr. Huberts

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:400 BW, 7:625 BW, 2:19 lid 4 BW, 7:617 lid 1 sub c BW, 7:663 BW, 2:11 BW, 7a Wml en 13 Wml

RECHTSPRAAK

Werknemer had als deelnemer aangemeld moeten worden bij Bpf Detailhandel

Het gaat in deze zaak om de vraag of werknemer in de periode van 1 januari 1988 tot 1 januari 2017 als deelnemer had moeten worden aangemeld in de pensioenregeling van Bpf Detailhandel. De kantonrechter oordeelt dat werknemer van 2002 tot 2017 verplicht deelnemer is geweest in de pensioenregeling van Bpf Detailhandel. Achmea heeft haar zorgplicht geschonden door niet te onderzoeken of ten aanzien van werknemer een verplichting tot aanmelding bij Bpf Detailhandel gold. Dat werknemer door dit alles pensioennadeel lijdt, is alleen niet gebleken. Hoewel werknemer niet is aangemeld als deelnemer, heeft Bpf Detailhandel namelijk wel de verplichting de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten aan hem toe te kennen. Daarom wordt de vordering van werknemer om hem in de positie te brengen waarin hij zou hebben verkeerd als hij zou hebben deelgenomen in de pensioenregeling van Bpf Detailhandel afgewezen.

Werknemer is op 1 januari 1988 in dienst getreden van werkgever, een onderneming met zowel boekhandel- als drukkerijactiviteiten. Werknemers in de boekhandel namen deel aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel, werknemers in de drukkerij aan die van Pensioenfonds PGB. Werknemer werkte voor beide onderdelen en kreeg daarom een individuele pensioenregeling bij Achmea, waarmee hij vanaf 1 januari 1993 (met terugwerkende kracht tot indiensttreding) tot 1 januari 2017 was verzekerd, eerst in een kapitaalregeling en vanaf 2007 in een premieregeling. Per 1 januari 2016 zijn de activiteiten gesplitst in twee vennootschappen, maar werknemer bleef tot 1 januari 2017 in dienst bij werkgever en trad daarna in dienst bij gedaagde sub 2 VOF, waar zijn dienstverband op 1 april 2019 eindigde. Vanaf 1 januari 2017 tot 1 april 2019 nam werknemer deel aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel. Werknemer stelt dat hij in de periode van 1 januari

1988 tot 1 januari 2017 ten onrechte niet als deelnemer is aangemeld bij Bpf Detailhandel en daardoor pensioennadeel lijdt. Hij vordert verklaringen voor recht dat werkgever, Bpf Detailhandel en Achmea onrechtmatig en/of onzorgvuldig hebben gehandeld en hoofdelijke veroordeling om hem in de positie te brengen waarin hij zou hebben verkeerd bij deelname aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was van 1 januari 2002 tot 1 januari 2017 verplicht deelnemer in de pensioenregeling van Bpf Detailhandel, omdat vanaf dat moment de loonkosten van de winkel hoger waren dan die van de drukkerij. Voor de periode daarvoor was geen verplichte deelname. De gevorderde verklaring voor recht wordt in zoverre toegewezen. De kantonrechter acht de verwijten aan werkgever en Bpf Detailhandel ongegrond, omdat werknemer zelf verantwoordelijk was voor de pensioenzaken en er geen sprake was van bewuste onzorgvuldigheid. De vorderingen tegen deze partijen worden afgewezen. Achmea heeft haar zorgplicht geschonden door bij het afsluiten van een nieuwe pensioenregeling in 2007 niet te onderzoeken of werknemer verplicht deelnemer was bij Bpf Detailhandel. De verklaring voor recht dat Achmea haar zorgplicht heeft geschonden wordt toegewezen. Bpf Detailhandel is verplicht de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten over de periode 1 januari 2002 tot 1 januari 2017 aan werknemer toe te kennen, ondanks het feit dat hij niet als deelnemer was aangemeld. De vordering om hem in die positie te brengen wordt afgewezen, omdat hij daar al recht op heeft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6564

Zaaknummer: 11316595

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J. Kaldenberg, M.W. Minnaard en S. van der Vegt

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Deelnemer PFZW heeft geen recht op pensioenberekening

Verzoeker heeft pensioen opgebouwd bij PFZW. Hij verzoekt de rechtbank PFZW te verplichten om al zijn persoonsgegevens toe te sturen en alle berekeningen die ten grondslag liggen aan de hoogte van zijn huidige pensioenuitkering voorzien van een uitleg. De rechtbank verklaart verzoeker niet-ontvankelijk in zijn verzoek. Voordat verzoeker deze procedure aanhangig maakte, had hij op grond van artikel 35 UAVG eerst aan PFZW een verzoek moeten doen om inzage in de van hem verwerkte persoonsgegevens. Dit heeft hij echter niet gedaan. De berekening van het pensioen is bovendien geen persoonsgegeven terwijl verzoeker al UPO's ontving.

De bescherming van persoonsgegevens vindt zijn grondslag in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De AVG werkt rechtstreeks en is niet in nationaal recht omgezet. De AVG vraagt wel op onderdelen om een uitwerking op nationaal niveau. Daarvoor is de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG) vastgesteld.

Onder 'persoonsgegevens' wordt ingevolge artikel 4 onder 1 AVG verstaan alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identifier zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identifier of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon. Het begrip 'persoonsgegevens' moet ruim worden uitgelegd en strekt zich potentieel uit tot elk soort informatie, zowel objectieve als subjectieve, in de vorm van meningen of beoordelingen, op voorwaarde dat deze informatie de betrokkene betreft. Deze laatste voorwaarde is vervuld wanneer die informatie wegens haar inhoud, doel of gevolg gelieerd is aan een bepaalde persoon.

Een betrokkene heeft het recht van de verwerkingsverantwoordelijke inzage te krijgen in de

van hem verwerkte persoonsgegevens. De verwerkingsverantwoordelijke moet daarvan een kopie verstrekken. Deze verplichting houdt in dat een getrouwe en begrijpelijke reproductie moet worden verstrekt van de verwerkte persoonsgegevens. Dit kan meebrengen dat onderdelen van documenten of zelfs volledige documenten moeten worden verstrekt als dat noodzakelijk is om de betrokkene in staat te stellen zijn AVG-rechten daadwerkelijk uit te oefenen. Daarbij moet uiteraard wel rekening worden gehouden met de rechten en vrijheden van anderen.

Indien de betrokkene gebruikmaakt van zijn inzagerecht en hij zich niet kan verenigen met de reactie van de verwerkingsverantwoordelijke (niet zijnde een bestuursorgaan), kan hij de rechtbank verzoeken te bevelen zijn verzoek alsnog toe te wijzen. Indien de verwerkingsverantwoordelijke binnen vier weken heeft geantwoord moet het verzoekschrift worden ingediend binnen zes weken na de ontvangst van het antwoord.

PFZW betoogt dat verzoeker niet-ontvankelijk moet worden verklaard. Daartoe voert zij aan dat verzoeker haar niet, zoals de AVG/UAVG voorschrijft, eerst heeft gevraagd om inzage in zijn persoonsgegevens maar direct de procedure heeft ingesteld. Volgens verzoeker heeft hij in zijn brief van 29 juni 2025 PFZW gevraagd om inzage te geven in zijn persoonsgegevens en heeft PFZW daaraan niet voldaan.

De brief van 29 juni 2025 is door PFZW in de procedure overgelegd. In de brief deelt verzoeker – samengevat – mee dat hij zijn bezwaar tegen de pensioentransitie handhaaft en vraagt hij om (1) alle berekeningen te sturen die ten grondslag liggen aan de hoogte van zijn huidige pensioenuitkering voorzien van een uitgebreide uitleg op basis van de uitspraken van minister Koolmees, met een bevestiging van de juistheid en volledigheid van de te ontvangen informatie en (2) een opgave te sturen hoe zijn huidige pensioen er volgens verwachting van het pensioenfonds over tien jaar uitziet en hoe hoog als het meezit en als het tegenzit.

De rechtbank is van oordeel dat de brief van verzoeker niet kan worden opgevat als een verzoek tot het krijgen van inzage in verwerkte persoonsgegevens in de zin van de AVG/UAVG. Weliswaar is een inzageverzoek niet aan een bepaalde vorm/indeling gebonden, maar het moet voor de verwerkingsverantwoordelijke (in dit geval PFZW) vanzelfsprekend wel duidelijk zijn dat gevraagd wordt om inzage in persoonsgegevens te krijgen. Zoals door PFZW terecht naar voren gebracht zou op zijn minst het woord ‘persoonsgegeven’ of ‘AVG’ moeten zijn opgenomen. Dat is niet het geval. Mede gelet op de context waarin de brief is gestuurd en de bezwaren van verzoeker tegen de pensioentransitie, is het logisch dat PFZW de brief niet heeft opgevat als een inzageverzoek, maar als een verzoek gegrond op de Pensioenwet.

Ook de e-mail van verzoeker van 28 juli 2025 is niet als een inzageverzoek aan te merken. In die e-mail vraagt verzoeker PFZW (wederom) om alle berekeningen te sturen die ten grondslag liggen aan de hoogte van zijn huidige pensioenuitkering voorzien van een toelichting met een bevestiging van de juistheid en volledigheid daarvan. Dat verzoeker bedoelt inzage te krijgen in de van hem verwerkte persoonsgegevens blijkt daaruit niet.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat verzoeker geen verzoek aan PFZW heeft gedaan om inzage te krijgen in de van hem verwerkte persoonsgegevens. Een dergelijk verzoek moet wel zijn gedaan. Pas als op dat verzoek niet of niet tot tevredenheid wordt gereageerd kan de stap naar de rechtbank immers worden gemaakt. Het onderhavige verzoek is dan ook te vroeg ingesteld. De rechtbank verklaart verzoeker daarom niet-ontvankelijk in zijn verzoek.

Maar ook al zou verzoeker wel ontvankelijk zijn in zijn verzoek, dan zou zijn verzoek ook zijn afgewezen. Op de zitting heeft verzoeker naar voren gebracht dat het hem er met name om gaat dat hij van PFZW een overzicht wil ontvangen waaruit de inleg van hem en zijn werkgever blijkt alsmede de hoogte van het nabestaandenpensioen en de pensioenopbouw aan het einde van elk jaar. Aan de hand van deze gegevens kan hij dan een actuaris zijn pensioen laten berekenen.

PFZW heeft tijdens de zitting aangegeven dat het resultaat van een pensioenberekening, te weten de pensioenaanspraak, is aan te merken als persoonsgegeven van verzoeker. In dat geval zou verzoeker recht hebben op inzage daarvan. PFZW heeft echter ook aangevoerd dat verzoeker al over de gegevens beschikt. PFZW heeft erop gewezen dat zij jaarlijks aan verzoeker een Uniform Pensioenoverzicht (UPO) heeft verstrekt waarin de pensioenopbouw/aanspraak staat, waaronder het nabestaandenpensioen, en deze gegevens daarnaast zijn in te zien op 'MijnPFZW', ook over de achterliggende jaren. Verzoeker heeft niet dan wel onvoldoende aangevoerd dat dit niet klopt. Mogelijk dat de gegevens niet zijn in te zien op een wijze zoals verzoeker voorstaat (hij verwijst naar de wijze waarop het ABP dit doet), maar dat doet niet af aan de inzage die hij al heeft. Op de zitting heeft PFZW overigens meegedeeld deze gegevens nogmaals aan verzoeker te willen verstrekken. Naar het oordeel van de rechtbank brengt het voorgaande mee dat verzoeker al de beschikking heeft over de door hem gewenste persoonsgegevens, zodat een inzageverzoek, als verzoeker ontvankelijk was geweest in zijn verzoek, om die reden had moeten worden afgewezen.

Voor zover verzoeker van PFZW de berekening wil ontvangen van zijn huidige en toekomstige pensioen geldt dat de berekening van het pensioen zelf geen persoonsgegeven is. Zoals PFZW terecht heeft aangevoerd, is de berekening van het pensioen een proces van mathematisch uitrekenen, waarbij bepaalde input (zoals het pensioengevend inkomen, het aantal deelnemingsjaren en de deeltijdfactor) én de toepassing van een rekenkundige formule leiden

tot een bepaalde output, te weten de pensioenaanspraak. Daarnaast kan de door verzoeker gevraagde bevestiging van de juistheid en volledigheid niet worden gegeven. De berekening is een momentopname en afhankelijk van de juistheid van de door het pensioenfonds verkregen informatie. De berekening kan daarom niet bindend zijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6857

Zaaknummer: C/16/598040 / HL RK 25-32

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: E. Lutjens en R.E. van Schaik

Wetsartikelen: 4 onder 1 AVG en 35 UAVG

RECHTSPRAAK

Koster heeft recht op toeslagen arbeidsvoorwaardenregeling en pensioenopbouw daarover

Geschil tussen voormalig koster en zijn werkgever. De rechter oordeelt dat de arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is. De koster heeft recht op de toeslagen en de pensioenopbouw daarover.

Met ingang van 16 mei 2004 is werknemer in dienst getreden bij de werkgever in de functie van koster. Partijen hebben op 11 mei 2006 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten voor 38 uur per week. Het laatstgenoten brutoloon bedroeg € 3.778,58 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werknemer is aangesloten bij de vakbond Christennetwerk GMV (hierna CGMV). Werkgever is aangesloten bij het Steunpunt KerkenWerk (hierna SKW). CGMV en SKW hebben namens hun leden gezamenlijk de Arbeidsvoorwaardenregeling Kusters (hierna AVRK) gesloten, met daarin een toeslagregeling (artikel 17). De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden op 31 augustus 2025 geëindigd. Werknemer vordert achterstallige toeslag en een vergoeding voor gemiste pensioenopbouw. Werknemer stelt dat hij vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst op onregelmatige en onaangename uren heeft gewerkt, zonder dat hij daarvoor op grond van artikel 17 AVRK gecompenseerd is. In verband met de verjaringstermijn van vijf jaar vordert hij de achterstallige toeslag voor de afgelopen vijf jaar van € 57.556,61 bruto. Volgens werkgever is de AVRK niet op de arbeidsovereenkomst van toepassing en, voor zover de AVRK wel van toepassing zou zijn, is het onduidelijk hoe artikel 17 AVRK precies moet worden uitgelegd. Voorts heeft werknemer volgens de AVRK niet op onregelmatige of onaangename uren gewerkt en is hij al gecompenseerd voor eventuele onregelmatige of onaangename uren omdat werkgever het werknemersdeel van de pensioenafdracht betaalde en vanaf augustus 2022 een hoger loon aan werknemer heeft betaald.

De kantonrechter is van oordeel dat de AVRK van toepassing is. Wat partijen in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen is niet alleen afhankelijk van de inhoud van de tekst van de arbeidsovereenkomst, maar ook van wat partijen hebben verklaard en over en weer in de gegeven omstandigheden uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben afgeleid en mochten afleiden. Partijen zijn beiden lid van SKW en CGMV. In de AVRK 2025 is de

bedoeling van de regeling dat leden zich door hun lidmaatschap conformeren aan de inhoud daarvan en de regeling onverkort toepassen. Dit is expliciet in de preambule opgenomen. Gelet op de omstandigheden heeft werkgever bij werknemer door de verwijzing naar de AVRK in de arbeidsovereenkomst het gerechtvaardigde vertrouwen gewekt dat de AVRK van toepassing was. Anders dan werkgever aanvoert, was de toepasselijkheid van de AVRK niet alleen beperkt tot de functieomschrijving. Naar het oordeel van de kantonrechter hoefde werknemer dat niet zo te begrijpen.

De kantonrechter overweegt dat artikel 17 AVRK uitgelegd moet worden aan de hand van de cao-norm. Partijen zijn het erover eens dat het werken op onregelmatige en onaangename uren inherent is aan het werk van kosten. De kantonrechter oordeelt dat uit de tekst van artikel 17 AVRK, gelezen in het licht van de preambule, volgt dat de toeslagregeling van artikel 17 AVRK op nagenoeg alle kosten van toepassing is. Uit de preambule volgt verder dat er snel aanspraak gemaakt kan worden op de toeslag om de lagere lonen van de AVRK te compenseren. Werknemer heeft in dit kader onbetwist gesteld dat dit ook de bedoeling van de eerdere versies van de AVRK was. De kantonrechter volgt werkgever niet in zijn stelling dat hij werknemer al gecompenseerd heeft voor de onregelmatige en onaangename uren door vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst het werknemersdeel van de pensioenpremie te betalen en door hem vanaf augustus 2022 een loonsverhoging te geven. Werknemer heeft recht op betaling van de toeslag op grond van artikel 17 AVRK over de periode vanaf maart 2020 tot en met het einde van de arbeidsovereenkomst in augustus 2025. Uit artikel 17a AVRK volgt dat de toeslag deel uitmaakt van het brutoloon, wat betekent dat werkgever ook de pensioenopbouw over de toeslag moet betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6998

Zaaknummer: 11775417 \ CV EXPL 25-2014

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: A Balke

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Geen onjuiste grondslag pensioenpremie; van avv cao afwijkende afspraken gedurende avv nietig

Geschil tussen werknemer en werkgever over werktijden, vakantie-uren en grondslag van de pensioenpremie. De rechter oordeelt dat van de algemeen verbindende verklaarde cao afwijkende afspraken nietig zijn gedurende de avv. Werknemer heeft onvoldoende aangevoerd om te oordelen dat de grondslag van de pensioenpremie onjuist is vastgesteld.

In het tussenvonnis zijn partijen in de gelegenheid gesteld nader in te gaan op een aantal nog onvoldoende uitgekristalliseerde geschilpunten, namelijk (i) de invloed van de achtereenvolgende algemeen verbindend verklaarde cao's op de vorderingen, zowel wat betreft de werktijden als wat betreft de vakantie uren, en (ii) de grondslag voor de pensioenpremie. In de akte stelt Tomassen Duck-To dat zij lid is van Nepluvi (de Vereniging van de Nederlandse pluimveeverwerkende industrie), een van de contractspartijen bij de cao's voor de pluimveeverwerkende Industrie. Om die reden zijn de achtereenvolgende cao's rechtstreeks van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van Tomassen Duck-To, in elk geval de arbeidsovereenkomsten waarin dit expliciet bepaald is en in overeenkomsten met bij een cao-partij aangesloten werknemers in periodes waarin sprake is van algemeenverbindendverklaring. Werknemer is niet aangesloten bij een van de cao-partijen, zodat hij een ongebonden werknemer is. Werknemer stelt dat afwijking van de standaard-cao in zijn geval mogelijk is. Tomassen Duck-To heeft zelf eenzijdig het 4 x 10-rooster ingevoerd en het door werknemer verworven recht gaat boven de naleving van de cao, zeker nu geen naleving gevorderd wordt door een vakbond of werkgeversorganisatie en er sprake was van een structurele afwijking ten gunste van de werknemer zonder risico op concurrentievervalsing.

Tomassen Duck-To stelt dat een gebonden werkgever gebonden is aan de cao-bepalingen, ook in een periode waarin deze niet algemeen verbindend verklaard is. Hierin wordt Tomassen Duck-To niet gevolgd. Het gaat in dit geval om een arbeidsovereenkomst tussen

een gebonden werkgever en een ongebonden werknemer. Tomassen Duck-To is verplicht om de arbeidsvoorwaarden in de cao tegenover werknemer toe te passen, maar werknemer is vrij om met Tomassen Duck-To van de cao afwijkende afspraken te maken, óók in het geval van een standaard-cao. Alleen de cao-partijen kunnen een werkgever aanspreken op de nakoming van de toepassing van de cao-bepalingen op werknemer. Dat betekent dat de afspraak om een rooster van 4 x 10 uur in te voeren rechtsgeldig tot stand gekomen is. In de periodes waarin de cao algemeen verbindend is verklaard, kan geen van de cao afwijkende afspraak worden gemaakt. Op grond van artikel 3 Wet AVV is een dergelijke afspraak – ook voor een ongebonden werknemer als werknemer – gedurende de periodes van algemeen verbindend verklaring nietig. De nietige afspraak wordt vervangen door een wel toegestane arbeidsduur. Werknemer stelt dat het dan gaat om een arbeidsduur van 4 x 9,5 uur, omdat dit in de cao toegestaan wordt. Tomassen Duck-To betwist dit en wijst erop dat in artikel 12 van de cao wordt uitgegaan van een werkdag van 8 uur, waarvan alleen kan worden afgeweken als de medezeggenschap ermee instemt. Werknemer wordt in zijn stellingen niet gevolgd. De cao kent weliswaar mogelijkheden om anders dan 5 x 8 uur in te roosteren, maar hier worden wel voorwaarden aan gesteld waaraan in het geval van partijen niet is voldaan, zoals instemming van de medezeggenschap of schriftelijke instemming van meer dan 75% van de medewerkers. Nu er geen dispensatie bestaat en niet voldaan is aan de voorwaarden waaronder een andere standaardwerkdag dan 8 uur kan worden overeengekomen, moet de conclusie zijn dat de nietige afspraak van partijen wordt vervangen door de in de cao geregelde standaardwerkdag van 8 uur per dag. Dat betekent voor de periodes dat de cao algemeen verbindend verklaard was dat de arbeidsvoorwaarde van 4 x 10 uur die tussen partijen tot stand is gekomen in 2016 nietig was en dat de vorderingen van werknemer die zien op een werkweek van 4 x 10 uur met betrekking tot periodes waarin geen algemeen verbindend verklaarde cao met andersluidende bepalingen geldig is, in beginsel toegewezen kunnen worden. De vorderingen met betrekking tot de min-uren en ATV-uren zijn onvoldoende onderbouwd en daarom niet toewijsbaar.

Partijen hebben beiden het pensioenfonds VLEP om uitleg gevraagd over de grondslag van de pensioenpremie. Uit die uitleg volgt dat de pensioengrondslag wordt berekend op basis van het fulltime jaarsalaris op 1 januari van een jaar, minus de franchise. Daarna wordt eventueel een parttime percentage toegepast. Voor de pensioenopbouw wordt de uitkomst vermenigvuldigd met een opbouwpercentage. De premie wordt berekend met 10,93% voor de werknemer en 15,07% voor de werkgever.

De vordering van werknemer veronderstelt dat de pensioenpremie door Tomassen Duck-To onjuist wordt ingehouden. Dat de feitelijke inhouding voor werknemer niet goed terug te berekenen is, is onvoldoende om er van uit te gaan dat de inhouding niet klopt. Tomassen Duck-To wijst er op dat zij nog zeer recent, begin 2025, een periodieke controle heeft gehad

van pensioenfonds VLEP om de juistheid van loon- en dienstverband gegevens te controleren, mede in verband met de overgang naar een nieuwe pensioenregeling. Daarbij was er voor medewerkers ook de gelegenheid om persoonlijke vragen te stellen over hun pensioenregeling. VLEP heeft geen bericht gestuurd dat onregelmatigheden geconstateerd zijn, aldus Tomassen Duck-To.

Werknemer heeft ook onvoldoende onderbouwd dat Tomassen Duck-To een onjuist bedrag aan pensioenpremie inhoudt. Voor toewijzing van deze vordering is daarom geen grond aanwezig. Tomassen Duck-To heeft een tegenvordering ingesteld waarbij zij te veel betaald loon terugvordert. Deze vordering wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10280

Zaaknummer: 11634035 \ CV EXPL 25-1008

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: E.N. Mulder en H. den Besten

Wetsartikelen: 14 Wet cao en 3 AVV

RECHTSPRAAK

Na genomen ontslag op staande voet geen billijke vergoeding

Geschil tussen werknemer en buitenlandse werkgever. Na late salarisbetalingen neemt werknemer ontslag op staande voet. Een ontoereikende volmacht voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de rechtspersoon door de buitenlandse vennootschap mag niet aan werknemer worden tegengeworpen (art. 3:61 BW). Een werknemer die zelf ontslag op staande voet neemt wegens ernstig verwijtbaar gedrag kan geen billijke vergoeding claimen op grond van artikel 7:677 BW. Wel transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Geen pensioenovereenkomst.

Verzoeker is volgens zijn arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024 in dienst getreden van A GmbH tegen een nettosalaris van € 7.600 en een provisie van 1,25% over gerealiseerde omzet. De arbeidsovereenkomst is op 28 mei 2024 ondertekend door verzoeker en namens B GmbH. Het salaris werd meestal door B GmbH uitbetaald en ook enkele malen door A GmbH. Een van de taken van verzoeker was het opzetten van een vestiging in Nederland. In verband daarmee heeft verzoeker daarna C BV opgericht met hemzelf als statutair directeur. Verzoeker heeft daarna nog betalingen van B GmbH ontvangen. Verzoeker heeft na de oprichting een schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen hem en C BV aan GmbH A en B voorgelegd en verzocht deze te ondertekenen. Dat is niet gedaan. Verzoeker verrichtte zijn werkzaamheden voornamelijk in of vanuit Nederland. Bij brief van 20 augustus 2025 heeft verzoeker het dienstverband met onmiddellijke ingang opgezegd vanwege een dringende reden, namelijk het niet, althans niet tijdig, betalen van zijn salaris. Volgens verzoeker zijn alle vennootschappen hoofdelijk aansprakelijk al dan niet via vereenzelviging. Volgens de vennootschappen was alleen C BV de werkgever en was werknemer zelf verantwoordelijk voor tijdige betaling van zijn salaris. Van vereenzelviging is geen sprake.

Vaststaat dat er een arbeidsovereenkomst is opgesteld waarin A GmbH als werkgever is genoemd. De arbeidsovereenkomst is ondertekend namens 'B'. A en B hebben daarover ter

zitting aangevoerd dat dhr. Z niet bevoegd was de arbeidsovereenkomst te tekenen. Y was destijds directeur en hij was niet van de arbeidsovereenkomst op de hoogte. De kantonrechter passeert dit verweer. In artikel 3:61 lid 2 BW is immers bepaald dat als een rechtshandeling in naam van een ander is verricht, tegen de wederpartij (dat is verzoeker in dit geval), die op grond van een verklaring of gedraging van die ander heeft aangenomen en onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze mocht aannemen dat een toereikende volmacht was verleend, op de onjuistheid van deze veronderstelling geen beroep kan worden gedaan. Vaststaat dat verzoeker na het tekenen van de arbeidsovereenkomst voor A GmbH aan het werk is gegaan en ook een aantal keren salaris van A GmbH heeft ontvangen. Op grond daarvan heeft verzoeker er gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat een geldige arbeidsovereenkomst met A GmbH tot stand is gekomen en kan op een eventuele onbevoegde ondertekening geen beroep worden gedaan. Dat wordt niet anders doordat het salaris ook een aantal keren is betaald door B GmbH. Een eventuele rolwisseling tussen aan elkaar gelieerde rechtspersonen mag niet ten nadele van een werknemer gelden. Weliswaar staat vast dat partijen de bedoeling hebben gehad dat er aansluitend een arbeidsovereenkomst met C BV zou komen maar die is niet gerealiseerd. verzoeker heeft een conceptarbeidsovereenkomst ter tekening aan A GmbH voorgelegd. Die heeft de overeenkomst nooit getekend en bovendien nadien nog (deelbetalingen van) loon betaald.

A GmbH moet als werkgever worden aangemerkt. Het beroep op vereenzelviging slaagt niet. Vereenzelviging van betrokken rechtspersonen kan alleen in uitzonderlijke omstandigheden worden aangenomen. Daarvoor is nodig dat sprake is van misbruik van identiteitsverschil tussen rechtspersonen. Het enkele feit dat het salaris af en toe door B GmbH werd uitbetaald is onvoldoende om misbruik aan te nemen.

Verzoeker heeft rechtsgeldig een ontslag op staande voet genomen. Werkgever heeft stelselmatig te laat en te weinig loon betaald. Aan verzoeker komt naast achterstallig loon ook een gefixeerde schadevergoeding toe (€ 20.222,01 bruto). verzoeker verzoekt daarnaast om hem een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van A GmbH toe te kennen. De wet biedt hiervoor echter geen ruimte. Indien verzoeker voor een billijke vergoeding in aanmerking had willen komen had hij – in plaats van ontslag op staande voet te nemen – een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:671c BW, dat deze grondslag wel biedt, kunnen indienen. Op grond van artikel 7:677 lid 5 onder b BW is het wel mogelijk om de gefixeerde schadevergoeding op een hoger bedrag te stellen als de opzegging door de werknemer geschiedt en dit naar de omstandigheden billijk voorkomt. De kantonrechter ziet daartoe echter onvoldoende aanleiding. Het is weliswaar ernstig verwijtbaar om het salaris te laat te betalen en onkostenvergoedingen niet te voldoen maar daarvoor biedt de gefixeerde schadevergoeding al compensatie.

Verzoeker verzoekt ook veroordeling van verweersters sub 1 GmbH tot afdracht van pensioenpremies. Dit verzoek is niet toewijsbaar. Uit artikel 7 van de arbeidsovereenkomst volgt weliswaar dat verweersters sub 1 GmbH bereid is om een pensioenovereenkomst te sluiten en dat daarvoor een nadere overeenkomst zou worden opgemaakt. Niet gebleken is echter dat die overeenkomst tot stand is gekomen. Een grondslag voor dit verzoek ontbreekt dan ook.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24132

Zaaknummer: 11864332 \ EJ VERZ 25-82951

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: L. Smit en L.M. van Egmond

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar ontslag na schending re-integratieverplichting: billijke vergoeding

Opzegging arbeidsovereenkomst van voormalig E-docent met toestemming van het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Werkgever heeft een loonsanctie ontvangen wegens schending van de re-integratieverplichtingen. De rechtbank acht het ontslag ernstig verwijtbaar en veroordeelt werkgever tot betaling van een billijke vergoeding van €186.000, achterstallig loon en de kosten van het deskundigenoordeel.

Werkneemster is per 2005 in dienst getreden bij Stichting ROC Mondriaan (hierna: Mondriaan) als docente. Door al langer bestaande medische beperkingen kan zij niet fysiek les geven. In mei 2022 heeft Mondriaan besloten te stoppen met online onderwijs. Daardoor is de functie van E-docent komen te vervallen. Op 5 oktober 2022 heeft het UWV op verzoek van werkneemster een deskundigenoordeel afgegeven over de vraag of Mondriaan voldoende doet om haar weer aan het werk te helpen. Het UWV heeft geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van Mondriaan tot 13 september 2022 onvoldoende zijn, omdat werkneemster geen werkzaamheden verricht en ook geen concreet uitzicht heeft op werk hoewel er sinds mei/juni 2022 sprake is van enige belastbaarheid, maar Mondriaan geen concrete acties heeft ondernomen. Op 15 mei 2023 heeft het UWV op verzoek van werkneemster opnieuw een deskundigenrapport uitgebracht. Hierin heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Mondriaan in de periode van 13 september 2022 tot 12 april 2023 onvoldoende zijn geweest. Aan het einde van het tweede ziektejaar heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft op 7 september 2023 aan Mondriaan een loondoorbetalingssanctie opgelegd tot 7 november 2024, omdat zij onvoldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. De aanvraag voor een WIA-uitkering is daarom niet in behandeling genomen. Bij beslissing van 26 november 2024 heeft het UWV werkneemster met ingang van 31 oktober 2024 een WIA-uitkering toegekend op basis van een

arbeidsongeschiktheidspercentage van 73,35%. Bij beslissing van 11 april 2025 heeft het UWV aan Mondriaan toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Mondriaan heeft de arbeidsovereenkomst hierna opgezegd per 1 juni 2025. Werkneemster verzoekt veroordeling van Mondriaan tot betaling van een billijke vergoeding van € 186.000. Werkneemster stelt dat Mondriaan ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door niet aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden over de periode vanaf 25 oktober 2021, in onderlinge samenhang bezien, tot de conclusie leiden dat Mondriaan haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster in ernstige mate heeft veronachtzaamd. Gedurende het gehele re-integratietraject heeft Mondriaan herhaaldelijk nagelaten de verplichtingen na te komen die zij als werkgever had terwijl de belastbaarheid van werkneemster op meerdere momenten concrete aanknopingspunten bood om de re-integratie voort te zetten of nieuw leven in te blazen. Door deze kansen telkens onbenut te laten, heeft Mondriaan structureel gefaald in haar verantwoordelijkheid als werkgever. Dat maakt de veronachtzaming naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Uit het dossier blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat de hiervoor genoemde aan Mondriaan te wijten gedragingen ertoe hebben geleid dat werkneemster niet binnen drie jaar ziekte kon re-integreren, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Er wordt een billijke vergoeding van € 186.000 bruto toegewezen. De vergelijking van het in de hypothetische situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en de situatie zoals die nu is, resulteert in een inkomensverlies van € 248.124,58 bruto. De kantonrechter acht het, gezien de onzekerheden in de toekomstige ontwikkelingen, niet billijk om dit bedrag integraal toe te wijzen. Ook wordt Mondriaan veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. Mondriaan heeft erkend dat werkneemster op grond van de cao recht heeft op vergoeding van de kosten voor het aanvragen van het deskundigenoordeel van 15 juli 2024. Het verzochte bedrag van € 100 zal daarom worden toegewezen. Mondriaan wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23331

Zaaknummer: 11810459 \ RP VERZ 25-50542

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: P.F. Wolbers en J.W.H. Buiting

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding: transitie- en billijke vergoeding

Arbeidsovereenkomst keyaccountmanager ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning transitievergoeding (€ 101.907) en billijke vergoeding (€ 75.000). Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid binnen werkgever was onzorgvuldig en gebrekkig. Bij billijke vergoeding is geen rekening gehouden met pensioenschade. Als zzp'er kan werknemer zijn pensioen vrijwillig aanvullen.

Werknemer is sinds 1 januari 1996 in dienst bij werkgeefster. Hij vervulde de functie van keyaccountmanager/purchaser. Zijn brutoloon exclusief vakantietoeslag bedraagt € 8500 per maand. In juni 2025 is naar aanleiding van een drietal meldingen een signalenonderzoek uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Op 24 juni 2025 is het rapport 'Signalenonderzoek naar grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid' aan werkgeefster opgeleverd. Naar aanleiding van het signalenonderzoek is met werknemer gesproken, waarna hij direct op non-actief is gesteld. Op 9 juli 2025 hebben het onderzoeksbureau en werkgeefster de werknemers ingelicht over de resultaten van het signalenonderzoek. Daarbij is de naam van werknemer genoemd en is benoemd dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen. Werknemer was bij die bijeenkomst niet aanwezig. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Van een onafhankelijk onderzoeker mag worden verwacht dat deze zich, als het gaat om een persoonsgericht feitenonderzoek, beperkt tot het objectief vaststellen van het feitencomplex. Dat is hier niet gebeurd. De onderzoeker trekt naar aanleiding van de in het kader van het signalenonderzoek anoniem opgetekende en weinig concrete opmerkingen van een aantal werknemers zeer vergaande conclusies ten aanzien van de persoon van werknemer. De samenvatting in het rapport wordt gepresenteerd als de uitkomst van een persoonsgericht

feitenonderzoek. Dat is kwalijk, want in een signalenonderzoek worden de feiten niet objectief vastgesteld omdat het daarin niet gaat om waarheidsvinding. Reeds hierom is de kantonrechter van oordeel dat het rapport en het onderzoek waar het op is gebaseerd gebrekkig is en niet als een deugdelijke en feitelijk grondslag voor de ontbinding op de e-grond kan dienen. Omdat er geen zorgvuldig onderzoek is gedaan kan verder niet vastgesteld worden wat er precies heeft plaatsgevonden op de werkvloer en in hoeverre werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het hem verweten ernstig wangedrag.

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt uitgesproken vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Door de handelwijze van werkgeefster rondom het onderzoek en het op non-actief stellen van werknemer daarna, is de arbeidsrelatie onherstelbaar beschadigd geraakt. Duidelijk is dat werkgeefster het vertrouwen in werknemer volledig is verloren. Dat geldt ook voor werknemer, die op de mondelinge behandeling heeft toegegeven dat het steeds moeilijker wordt om terug te keren bij werkgeefster. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, die wordt berekend op € 101.907 bruto. Ook is werkgeefster aan werknemer een billijke vergoeding verschuldigd. Zij heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, door zonder werknemer eerst te horen de inhoud van het onderzoeksrapport klakkeloos voor waar aan te nemen en vrijwel direct de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Toen op 9 juli 2025 de werknemers van werkgeefster zijn geïnformeerd over de resultaten van het signalenonderzoek is de naam van werknemer genoemd en is ook benoemd dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen, terwijl werknemer het onderzoeksrapport pas heeft kunnen inzien nadat werknemer het verzoekschrift had ingediend. De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat werkgeefster het verwijt volledig bij werknemer legt, terwijl zij zelf geen blijk heeft gegeven van inzicht in hoe beschadigend haar handelwijze kan zijn voor werknemer. Zij heeft ook niet willen werken aan herstel van de relatie, zodat de verstoorde arbeidsrelatie niet alleen is veroorzaakt door werkgeefster, maar ook door haar in stand is gehouden. De kantonrechter is van oordeel dat een billijke vergoeding van € 75.000 bruto hier passend is, waarbij rekening is gehouden met het lange dienstverband, de mate van verwijtbaarheid van werkgeefster, de aan werknemer toegekende transitievergoeding en met de verwachting dat werknemer niet tot de pensioengerechtigde leeftijd bij werkgeefster werkzaam zou zijn geweest. Het component pensioenschade volgt de kantonrechter niet. Het klopt dat werknemer als zzp'er geen pensioen via een werkgever zal opbouwen maar werkgeefster heeft hierover terecht en onweersproken opgemerkt dat zzp'ers stevast meer verdienen dan mensen in loondienst en dat werknemer als zzp'er zijn pensioen vrijwillig kan aanvullen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6708

Zaaknummer: 11881923 UE VERZ 25-270

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: J.P.C. van Ruiven, R.J.A.C. Haas en A.M. Wevers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Visma aansprakelijk voor te veel uitbetaalde Appa-pensioenen

Bij de uitbetaling van de pensioenen van zeven oud-bestuurders van de gemeente zijn administratieve fouten gemaakt waardoor zij te veel hebben ontvangen. Eind 2022 heeft Visma ontdekt dat nog zes andere oud-bestuurders te veel pensioen hebben ontvangen. Terugvordering over een langere periode dan twee jaar vond de gemeente in strijd met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Voor de te veel uitbetaalde bedragen tussen twee en vijf jaar geleden heeft de gemeente Visma aansprakelijk gesteld. De rechter oordeelt dat Visma aansprakelijk is en dat de contractuele boete is verschuldigd.

De gemeente is op grond van de Algemene pensioen- en uitkeringswet politieke ambtsdragers (Wet Appa) verplicht om aan haar oud-bestuurders pensioengeld te betalen. Visma ontwikkelt en levert software en diensten voor pensioenadministratie en -uitbetaling. De gemeente besteedde de administratie en uitbetaling van de pensioenen van haar oud-bestuurders aan Visma uit.

Tot 2015 kozen het college en de stadsdelen van de gemeente elk hun eigen pensioenuitvoerder. Per 1 januari 2015 werd Raet B.V. na een aanbestedingsprocedure de uitvoerder voor de gehele gemeente. Raet is op 1 september 2019 overgenomen door Visma Group, waarna Visma (onderdeel van de Visma Group) de overeenkomst met de gemeente heeft overgenomen. Vanaf 2019 was Visma verantwoordelijk voor het berekenen van de pensioenen en het verwerken van eventuele wijzigingen hierin. De daadwerkelijke betaling van de pensioenen liet zij verrichten door Stichting Derdengelden Visma. De overeenkomst met de gemeente liep tot en met 31 december 2022, waarna PROambt Advies B.V. na een nieuwe aanbestedingsprocedure de pensioenuitvoerder is geworden.

Jaarlijks informeerde Visma de pensioengerechtigden met een pensioenjaarbrieven over hun ontvangen pensioen van dat jaar. De gemeente ontving ieder jaar van Visma een kopie van

deze jaarbrieven en een eindafrekening, waarbij het verschil tussen het begrote pensioen en daadwerkelijk uitbetaalde totaalbedrag werd verrekend.

Bij de uitbetaling van de pensioenen van zeven oud-bestuurders van de gemeente, onder wie gedaagde vrijwaringszaak 1, gedaagde vrijwaringszaak 2 en gedaagde vrijwaringszaak 3, zijn administratieve fouten gemaakt waardoor zij te veel hebben ontvangen. Gedaagde vrijwaringszaak 2 had Visma hiervoor gewaarschuwd, waarna Visma de gemeente op 6 september 2022 per e-mail heeft laten weten dat hij vanaf maart 2020 te veel pensioen heeft ontvangen. In november en december 2022 heeft Visma ontdekt dat nog zes andere oud-bestuurders – onder wie gedaagde vrijwaringszaak 1 en gedaagde vrijwaringszaak 3 – te veel pensioengeld hebben ontvangen.

De oorzaak was als volgt. Bij gedaagde vrijwaringszaak 2, gedaagde vrijwaringszaak 3 en vier andere betrokkenen is op enig moment een verlaging van hun pensioenuitkering ingevoerd in de rechtenadministratie van Visma, wat ook is verwerkt in de jaarbrieven voor de gemeente en betrokkenen, maar vervolgens niet in de betaaladministratie. Hierdoor bleven deze betrokkenen onterecht hun eerdere, hogere pensioenuitkering ontvangen. De situatie van gedaagde vrijwaringszaak 1 is iets anders: zij is werkzaam geweest voor zowel stadsdeel Zuidoost als het college. Tot 2015 werd de uitvoering van die pensioenen apart uitbesteed. Toen Raet (nu Visma) vanaf 2015 de pensioenuitvoering voor de gehele gemeente op zich nam, zijn de twee pensioenen van gedaagde vrijwaringszaak 1 samengevoegd en uitbetaald. In 2022 bleek echter dat zij vanaf 2014 nog apart het pensioen van stadsdeel Zuidoost is blijven ontvangen, waardoor zij dit dubbel uitbetaald kreeg.

Vanaf september 2022 hebben Visma en de gemeente overlegd over terugvordering van de te veel betaalde bedragen. Hier is onenigheid over ontstaan en in mei 2023 heeft de gemeente terugbetaling over een periode van twee jaar gevorderd van onder andere gedaagde vrijwaringszaak 1, gedaagde vrijwaringszaak 2 en gedaagde vrijwaringszaak 3. Deze bedragen zijn terugbetaald. Terugvordering over een langere periode vindt de gemeente in strijd met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Voor de te veel uitbetaalde bedragen tussen twee en vijf jaar geleden heeft de gemeente Visma aansprakelijk gesteld. Op 18 april 2024 vorderde de gemeente in een brief aan Visma betaling van deze bedragen als schadevergoeding en een contractuele boete, wat Visma van de hand heeft gewezen.

Partijen zijn het erover eens dat Visma fouten heeft gemaakt in de uitvoering van deze verplichtingen. In de uitbetalingen zijn meermaals fouten gemaakt waardoor pensioengerechtigden over een langere periode het verkeerde maandbedrag hebben

ontvangen. Partijen zijn het echter niet eens over de uitleg van het boetebeding. Dit boetebeding staat in artikel 11 van de overeenkomst van opdracht en luidt: *‘11.1 [De gemeente] is bevoegd [Visma] een boete op te leggen indien [Visma] in gebreke blijft bij de uitvoering van deze Overeenkomst.*

11.2 De gemeente] kan [Visma] een direct opeisbare boete opleggen van € 25.000 indien [Visma] in gebreke blijft.’

Artikel 5.4.2 van het Bestek luidt: *‘Het gedurende de contractperiode niet voldoen aan contractueel overeengekomen verplichtingen kan leiden tot een boete voor de Leverancier. De hoogte van deze boete is in de Overeenkomst opgenomen. Het Bestek en de Offerte maken deel uit van de Overeenkomst.’*

Visma legt artikel 11 van de overeenkomst zo uit, dat zij eerst in gebreke moest worden gesteld voordat de boete opeisbaar wordt. Dit is nooit gebeurd: de gemeente heeft wel een aansprakelijkstelling verstuurd, maar geen aanmaning of ingebrekestelling. Verder is volgens Visma nakoming niet blijvend onmogelijk, dus zij was ook niet van rechtswege in verzuim. De rechtbank oordeelt anders.

De taalkundige betekenis van de woorden ‘in gebreke blijft’ maakt niet duidelijk dat de gemeente Visma eerst in gebreke moest stellen bij een tekortkoming. Taalkundig gezien kan er ook een gebrek in een prestatie zijn zonder dat de andere partij dit in een ingebrekestelling vaststelt. Bovendien bouwt artikel 11 van de overeenkomst voort op artikel 5.4.2 van het Bestek, waarin van een gebrek geen sprake is maar alleen van boete bij het niet voldoen aan de overeenkomst.

De rechter volgt ook het standpunt van de gemeente dat nakoming blijvend onmogelijk is. De gevolgen van de tekortkoming kunnen gedeeltelijk worden teruggedraaid, namelijk door het te veel betaalde pensioen terug te vorderen, maar dat geldt niet voor de tekortkoming zelf. Pensioengerechtigden moesten het juiste bedrag ontvangen en niet geconfronteerd worden met terugbetalingsvorderingen. In zoverre is nakoming van de opdracht blijvend onmogelijk geworden doordat te veel is uitbetaald.

Hoewel de fouten bij alle zeven betrokkenen eenzelfde soort oorzaak hebben, zijn ze niet identiek aan elkaar en gelden ze dus als afzonderlijke tekortkomingen. De rechtbank ziet geen aanleiding de hoogte van de boete te matigen en dit heeft Visma ook niet verzocht. Daarbij komt dat de hoogte van de gevorderde boete niet veel verschilt van de geleden schade, die de gemeente subsidiair vordert.

Concluderend is de boete van € 25.000 verschuldigd in alle zeven gevallen waarin Visma is tekortgekomen in de nakoming van de overeenkomst. De primaire vordering van € 175.000 wordt dan ook toegewezen.

De gemeente vordert € 25.000 aan aanvullende schadevergoeding voor kosten die zij heeft gemaakt ter vaststelling van haar schade. De rechtbank is het echter met Visma eens dat deze kosten deels vallen onder de proceskosten en buitengerechtelijke incassokosten, die hieronder worden vastgesteld, en deels niet het gevolg zijn van de tekortkomingen van Visma.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7786

Zaaknummer: C/13/755406 / HA ZA 24-912

Rechters: F.L. Bolkestein

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer, V.S. Bouma, N.J. Margetson en M.J.M. Groen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Lagere prijsindexatie dan loonindexatie pensioen niet in strijd met goed werkgeverschap

Gepensioneerden zijn allen werkzaam geweest bij Donatus. Zij maken aanspraak op indexatie op hun pensioen over 2020 van 3,25%, gebaseerd op basis van de loonindex, in plaats van de door Donatus toegekende indexatie van 1,20% op basis van de prijsindex. De kantonrechter wijst de vorderingen van de gepensioneerden tegen Donatus af. Tussen partijen is niet in geschil dat er sprake is van een voorwaardelijke indexering van het pensioen van gepensioneerden. Dit houdt in dat Donatus jaarlijks een besluit neemt of en zo ja, in hoeverre, de pensioenaanspraken van gepensioneerden worden verhoogd. Het is, zoals weergegeven in het Pensioenreglement van gepensioneerden, ‘een ambitie’ en geen (onvoorwaardelijke) verplichting om het pensioen jaarlijks te laten stijgen met een percentage gelijk aan de loonindex. Donatus heeft uitvoerig toegelicht waarom zij destijds heeft besloten om per 1 januari 2021 met 1,20% te indexeren en niet maximaal met 3,25%. De kantonrechter oordeelt dit niet in strijd met goed werkgeverschap.

Donatus is een onderlinge waarborgmaatschappij. Gepensioneerden zijn allen op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam geweest bij Donatus en hebben bij Donatus pensioen opgebouwd. Tussen Donatus en gepensioneerden zijn pensioenovereenkomsten van kracht. Donatus heeft ervoor gekozen om de uitvoering van de met gepensioneerden gesloten pensioenovereenkomsten onder te brengen bij pensioenuitvoerder Centraal Beheer Achmea (hierna: ‘CBA’). Tussen CBA en gepensioneerden is het Pensioenreglement Flexibel Bedrijfs Pensioen voor de werknemers van Donatus van toepassing (hierna: ‘Pensioenreglement’). In het Pensioenreglement staat een indexeringsregeling. Het Pensioenreglement is per 1 januari 2017 premievrij gemaakt. De opgebouwde pensioenen zijn bij CBA blijven staan. Hierdoor zijn

gepensioneerden allemaal ‘gewezen deelnemer’ geworden. Per 1 januari 2017 is de Uitvoeringsovereenkomst Toeslagen (hierna: ‘Uitvoeringsovereenkomst’) van toepassing in de verhouding tussen CBA en gepensioneerden. In de Uitvoeringsovereenkomst staat de in het geding zijnde indexatieregeling opgenomen. Deze bepaling is vrijwel identiek aan de indexatieregeling zoals vermeld in het Pensioenreglement. Vanaf 1 januari 2010 heeft Donatus jaarlijks beslist dat maximaal geïndexeerd werd op basis van de genoemde loonindex. Over het jaar 2020 veranderde dat. De loonindex was 3,25% en toegekend is 1,20% (de prijsindex). Bij brief van 15 februari 2021¹² heeft Donatus haar beslissing toegelicht aan gepensioneerden en hun geïnformeerd hoe hun pensioen over het jaar 2020 zou worden geïndexeerd, namelijk tegen een lager percentage dan de loonindex. Donatus heeft in de brief ook toegelicht waarom zij dat zou doen. Per e-mail van 29 april 2021¹³ heeft gepensioneerde 1 – kort gezegd – zijn bezwaren geuit tegen de toegekende indexatie van 1,20% op basis van de prijsindex in plaats van 3,25%, gebaseerd op de loonindex. Zijn standpunt is dat Donatus slechts zou mogen overgaan tot een lagere indexatie dan verwoord in de ambitie (namelijk jaarlijks indexeren op basis van de loonindex), op het moment dat Donatus in een slechte financiële positie verkeert en dat van dat laatste geen sprake is. Tussen partijen is nog gecorrespondeerd, maar dat heeft niet geleid tot een oplossing. Gepensioneerden vorderen Donatus te veroordelen de pensioenuitkering van gepensioneerden over 2021 te (doen) indexeren conform de loonontwikkeling in de Cao voor het Verzekeringsbedrijf in 2020, namelijk 3,25%, waarbij Donatus de achterstallige pensioenuitkering vanaf 1 januari 2021 aan gepensioneerden dient te voldoen c.q. laten voldoen.

Concreet gaat het in deze zaak om de vraag of Donatus gerechtigd is de indexatiegrondslag per 1 januari 2021 te versoberen zoals zij dat heeft gedaan. Vast staat dat Donatus tot en met 2020 de pensioenuitkering van gepensioneerden maximaal heeft geïndexeerd op grond van de loonindex. Hierin kwam verandering in 2021 toen Donatus besliste dat de ingegane pensioenen per 1 januari 2021 werden geïndexeerd conform het prijsindexcijfer van 1,20% in plaats van conform de loonontwikkeling in de Cao voor het Verzekeringsbedrijf (hierna: ‘cao’) van 3,25%. Partijen verschillen van mening over de vraag hoe het woord ‘ambitie’ in de indexatieregeling moet worden uitgelegd. In dit geval gaat het om een pensioen(indexerings)afpraak tussen werkgever en pensioenverzekeraar. De afspraak in die relatie moet volgens de cao-norm worden uitgelegd. Het gaat in dit geval om uitleg van een toeslagbeding dat aanvankelijk was vastgelegd in het Pensioenreglement, waarop gepensioneerden geen invloed hebben gehad. De in de indexatieregeling opgenomen term ‘ambitie’ duidt op een beleidsvrijheid voor Donatus om de indexatiegrondslag te versoberen. Deze beleidsvrijheid volgt ook uit de zin dat de werkgever jaarlijks beslist in hoeverre de ingegane pensioenen en premievrije pensioenafspraken aangepast worden. De kantonrechter overweegt met betrekking tot het beroep van gepensioneerden op goed werkgeverschap dat

Donatus de bevoegdheid heeft om jaarlijks te beslissen in hoeverre de pensioenen worden geïndexeerd, zij het dat de ambitie is dat er wordt geïndexeerd op basis van het loonindexcijfer. Daarbij komt, zoals Donatus voldoende heeft onderbouwd, dat zij na een zorgvuldige belangenafweging tot het besluit is gekomen om over 2020 niet met 3,25%, maar met 1,20% te indexeren. De slotsom is dat op Donatus niet de verplichting rust om de pensioenuitkering van gepensioneerden over 2020 te (doen) indexeren conform de loonontwikkeling in de cao voor het verzekeringsbedrijf, namelijk 3,25%. De vorderingen van gepensioneerden zijn daarom niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:7929

Zaaknummer: 11585976 CV EXPL 25-1303 en 11792066 CV EXPL 25-3789

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: F. Huisman en G.R. Derksen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Man moet niet verjaarde deel pensioenverevening betalen aan vrouw

Dit geschil gaat over de uitvoering van pensioenverevening. De man ontvangt ouderdomspensioen sinds 2010. De vrouw is daarmee vanaf dat moment ook bekend. Pas in 2024 onderneemt zij concrete actie om haar pensioendeel op te vorderen. De rechtbank veroordeelt de man tot nakoming van pensioenverevening door – alsnog – het betalen van het deel van het ouderdomspensioen aan de vrouw vanaf 2019. De vordering van de vrouw over eerdere jaren is verjaard.

Partijen zijn op [datum] 1969 in algehele gemeenschap van goederen met elkaar getrouwd. Op 1 juli 2005 is het huwelijk beëindigd door inschrijving van de echtscheidingsbeschikking van de rechtbank Den Haag in de registers van de burgerlijke stand van de gemeente Den Haag.

De man heeft gedurende het huwelijk pensioen opgebouwd bij Centraal Beheer. Vanaf 1 oktober 2010 heeft de man recht op een pensioenbedrag van € 7.812 per jaar. Centraal Beheer heeft dit bedrag vanaf 1 oktober 2010 ook aan de man uitbetaald.

Op grond van de Wet Verevening Pensioenrechten bij Scheiding heeft de vrouw recht op een deel van het pensioen van de man. Bij brief van 4 september 2024 heeft Centraal Beheer aan de man bericht dat de vrouw recht heeft op een bedrag per jaar van € 2.762,61. Vanaf 1 september 2024 maakt Centraal Beheer het bedrag waarop de vrouw recht heeft, direct over aan de vrouw. In de brief van 4 september 2024 heeft Centraal Beheer de man bericht dat het bedrag waarop de vrouw over de periode van 1 oktober 2010 tot 1 september 2024 recht heeft € 38.446,32 bedraagt. De man is vanaf 1 oktober 2024 begonnen met het maandelijks betalen aan de vrouw van een bedrag van € 100.

Tussen partijen is niet in geschil dat de man in de periode van 1 oktober 2010 tot 1 september 2014 het aan de vrouw toekomende deel van het pensioen van de man niet aan de vrouw heeft betaald dan wel laten betalen. Inmiddels betaalt Centraal Beheer het aan de vrouw toekomende bedrag direct aan haar.

In de conclusie van antwoord heeft de man zich erop beroepen dat beide partijen niet alert zijn geweest, dat de vrouw lang stil is blijven zitten en dat de vrouw wist dat de man pensioen ontving. De rechtbank leest hierin een beroep op verjaring. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de vrouw verteld dat zij inderdaad al in 2010 wist dat de man een pensioen ontving. Hij had een baan genomen, die zij eigenlijk zou krijgen. Zij heeft in 2010 een advocaat ingeschakeld om het bedrag bij de man te innen. De advocaat zou ook nog andere zaken in het kader van de afwikkeling van de echtscheiding voor haar regelen. De advocaat heeft echter weinig tot niks voor haar gedaan. Daarna is alles stil blijven liggen, onder andere door corona.

Aldus heeft de vrouw zelf bevestigd dat ze al in 2010 wist dat de man een pensioen kreeg waarop zij deels recht had. De acties die zij toen heeft ondernomen zijn echter op niets uitgelopen. Daarna heeft ze pas weer in de zomer van 2024 actie ondernomen door haar huidige advocaat in te schakelen. Dat zij wist van het pensioen heeft zij toen niet aan haar advocaat verteld.

Door het stilzitten van de vrouw is een deel van haar vordering verjaard. Zij heeft na 2010 voor het eerst in juli 2024 een brief laten sturen aan de man met het verzoek haar deel van zijn pensioen aan haar te betalen. Dit betekent dat zij op dat moment de lopende verjaring heeft gestuit. Dit betekent dat de vordering is verjaard tot vijf jaar voor het moment waarop zij de brief in juli 2024 heeft gestuurd. Pensioenen worden over het algemeen aan het einde van de maand betaald, zodat de vrouw nu nog recht heeft op het door haar misgelopen pensioen vanaf juli 2019 tot 1 oktober 2024. Dit zijn vijf jaar en drie maanden. Tijdens de mondelinge behandeling is gerekend met vijf jaar en twee maanden, maar dat is dus een maand te weinig.

De vrouw heeft recht op vijf keer het jaarbedrag van € 2.762,61 is € 13.813,05. En op driemaal het maandbedrag van € 2.762,61 gedeeld door 12 is driemaal € 230,22 is € 690,65. Totaal is dit een bedrag van € 13.813,05 plus € 690,65 is € 14.503,70. De man heeft vanaf 1 oktober 2024 maandelijks een bedrag van € 100 betaald. Dit zijn vier maanden en dus € 400. Dit mag van het openstaande bedrag worden afgetrokken, zodat een door de man te betalen bedrag van € 14.103,70 resteert.

De man heeft aangevoerd dat hij het bedrag niet in een keer kan betalen. Verder heeft hij aangevoerd dat hij maar € 100 per maand aan de vrouw kan betalen. De vrouw heeft aangevoerd dat op basis van de door de man aan haar advocaat opgestuurde financiële stukken niet kan worden beoordeeld wat de draagkracht van de man werkelijk is en welk bedrag hij maandelijks kan betalen. Zij wil een vonnis en vervolgens de deurwaarder laten onderzoeken wat de financiële mogelijkheden van de man zijn. De man wil dat de rechtbank de betalingsregeling van € 100 per maand in een vonnis vastlegt. De wet voorziet echter niet in de mogelijkheid voor de rechtbank om een betalingsregeling aan de vrouw op te leggen. De

vordering van de man zal dan ook worden afgewezen.

Een en ander betekent dat de rechtbank de man zal veroordelen een bedrag van € 14.103,70 aan de vrouw te betalen. De vrouw vordert de wettelijke rente vanaf de datum van de dagvaarding. De man heeft op dit punt geen verweer gevoerd en ook overigens verzet zich niets tegen dit gedeelte van de vordering van de vrouw. De man zal dan ook worden veroordeeld tot het betalen van de wettelijke rente over het door hem verschuldigde bedrag vanaf 26 september 2024.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:13484

Zaaknummer: C/09/673461 / HA ZA 24-849

Rechters: A.C. Bordes

Advocaten: H.P. Schouten en R.N. Baldew

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Gepensioneerde heeft geen recht op bijstorting wegens korting of financiering van indexatie

Een gepensioneerde oud-werknemer spreekt AFM aan op het gestelde niet nakomen van afspraken over financiering van zijn pensioen waardoor een korting is doorgevoerd en geen indexatie wordt toegekend. De rechtbank oordeelt dat AFM volgens de uitvoeringsovereenkomst alleen gehouden was de reguliere premie te betalen en geen bijstortingsplicht had om een korting tegen te gaan. Wat betreft de indexatie oordeelt de rechtbank dat er sprake is van voorwaardelijke indexatie zodat geen recht bestaat op indexatie, terwijl AFM ook niet verplicht is daarvoor te financieren.

Werknemer, thans 74 jaar, is per 1 september 2008 met (vervroegd) pensioen gegaan. Hij vordert schadevergoeding van zijn voormalig werkgever, de Autoriteit Financiële Markten (AFM) vanwege pensioenschade. In deze procedure staat de vraag centraal of AFM op grond van de Pensioenafpraak gehouden is aan werknemer schade te vergoeden in verband met de door de pensioenuitvoerder doorgevoerde kortingen in 2013 en 2014 en of AFM moet compenseren voor het niet indexeren van het pensioen van werknemer gedurende meerdere jaren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt in eerste instantie dat er in 2013 en 2014 ten onrechte kortingen zijn doorgevoerd omdat het PR niet voorziet in die mogelijkheid. Deze besluiten zijn door het pensioenfonds genomen in overeenstemming met de wettelijke en toezichthoudende kaders. De kortingsbesluiten zijn en kunnen ook niet worden genomen door AFM. De doorgevoerde kortingen zijn rechtsgeldig.

In tweede instantie heeft werknemer aangevoerd dat het gaat om het niet nakomen door AFM van de afspraken inzake de financiering van het pensioen van werknemer. Volgens werknemer voorziet de uitvoeringsovereenkomst in een adequate financiering omdat de werkgever zich heeft verplicht jaarlijks het eigen vermogen van het pensioenfonds aan te

vullen tot het vereiste vermogen zoals bedoeld in de Pensioenwet. Een korting is wettelijk niet toegestaan als voldoende eigen vermogen aanwezig is of als er mogelijkheden zijn eventuele tekorten aan te vullen. De kantonrechter overweegt dat werknemer noch aan de tekst van de wettelijke bepaling noch aan onderdeel 5d van de uitvoeringsovereenkomst in redelijkheid de verwachting heeft kunnen ontlenen dat daarin een verplichting voor AFM als werkgever jegens hem werd geschapen om bij te storten als de dekkingsgraad van het pensioenfonds onder de wettelijke grens zou zakken. Als AFM onder alle omstandigheden jegens het pensioenfonds of werknemer verplicht zou zijn het vermogen van de pensioenfonds aan te vullen tot de wettelijke dekkingsgraad zou er nimmer aanleiding zijn voor kortingen door de pensioenuitvoerder en was de indexatietoezegging, anders dan de tekst duidelijk stelt, in feite onvoorwaardelijk. AFM zou dan als werkgever onvoorzienbare en onverantwoorde financiële risico's dragen voor waardedalingen van het vermogen van de pensioenuitvoerder, doordat bij onvoorziene dalingen van rente en aandelenkoersen dalingen in dekkingsgraad van meer dan 40% door AFM zouden moeten worden opgevangen.

Er is sprake van een voorwaardelijke aanspraak op indexering bij ingegaan ouderdomspensioen, namelijk voor zover de overrente van de pensioenuitvoerder dat toelaat. Niet betwist is dat de overrente indexering toeliet. In lijn met de *AFM*-arresten van de Hoge Raad van 21 april 2023 is, nu er geen sprake is van verplicht afgescheiden vermogen voor de toeslagenverlening, ook geen sprake van bijzondere bescherming op grond van artikel 20 Pensioenwet wat betreft toeslagverlening. Werknemer heeft geen specifieke omstandigheden gesteld die maken dat AFM in de gegeven omstandigheden op grond van de redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap gehouden was het verslechterde indexatieperspectief van werknemer en andere gepensioneerden te compenseren. De conclusie is dan ook dat werknemer er niet in redelijkheid op mocht vertrouwen dat er een bijstortingsverplichting bestond voor AFM op het moment dat zonder bijstortingen kortingen nodig waren en/of indexatie niet meer mogelijk bleek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1001

Zaaknummer: 8972040 CV EXPL 21-864

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A. van der Kolk

Wetsartikelen: 20 Pensioenwet en 128 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Beëindiging indexatie door NN is geen instemmingsplichtig besluit werkgever; wel is overlegverplichting met OR geschonden

Deze uitspraak gaat over een geschil tussen ondernemer en ondernemingsraad over de indexatie van pensioenen. In 2017 heeft de ondernemingsraad ingestemd met een wijziging van de middelloonregeling naar een premieregeling met inrichting van een toeslagendepot A en een nieuw toeslagendepot B voor ingegane pensioenen en premievrije aanspraken vanaf 2017. In 2023 zijn de depots leeg en wordt gecommuniceerd door NN dat de indexatie is geëindigd. Dit is volgens de kantonrechter geen instemmingsplichtig besluit van de werkgever tot beëindiging van de toeslagen, maar een gevolg van het eerdere besluit uit 2017. De ondernemer wordt wel veroordeeld overleg te voeren met de OR over een ‘duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid voor alle werknemers en inactieven’.

Voor (oud-)werknemers van Canon Europe N.V. (hierna: Canon) geldt een pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden (verder: NN). Tot 2017 was dat een middelloonregeling. Canon heeft de OR op 20 juni 2017 verzocht om in te stemmen met een wijziging van de pensioenregeling naar een pensioenregeling met premieregeling met een stijgende staffel. Ook zou 1,8% van de pensioengrondslag dan jaarlijks in het indexatiedepot worden gestort. De OR heeft uiteindelijk ingestemd maar daarbij wel verzocht om een nieuw depot op te richten voor inactieven vanaf 2017, depot B, waarin het indexatiebudget zou worden gestort. Canon is daarmee akkoord gegaan. Gevolg daarvan was dat indexatiedepot A, waarin het beschikbare bedrag zat voor indexatie voor werknemer die voor 2017 inactief zijn geworden, niet meer gevuld zou worden anders dan met eventueel beschikbare overrente.

De OR stemt op 7 augustus 2017 in onder de voorwaarde indexatie voor de inactieve deelnemers. Canon heeft bezwaar gemaakt tegen deze voorwaarde. Na reactie daarop door de OR met uitleg over deze gestelde voorwaarde is Canon daar niet meer op teruggekomen.

In 2021 heeft de OR, onder voorwaarden, opnieuw ingestemd met de pensioenregeling vanaf 2022 met als voorwaarde een garantie te realiseren voor de indexatie. Op 6 november 2023 heeft NN een brief gestuurd aan de oud-medewerkers die voor 1 januari 2017 inactief zijn geworden. Daarin is aangegeven dat het indexatiedepot leeg is en de indexatie is per 1 april 2023 beëindigd. Op 5 december 2023 heeft de OR in een e-mail aan Canon de nietigheid ingeroepen van het eenzijdige besluit om de indexatie van inactieven te beëindigen. Partijen hebben uitgebreid over hun geschil gecommuniceerd maar hebben hun verschil van inzicht dat ziet op de indexatie van pensioenen voor inactieven vóór 1 januari 2017 niet onderling weten op te lossen. De OR verzoekt onder meer voor recht te verklaren (a) dat het besluit van Canon nietig is, (b) dat Canon in strijd met artikel 27 WOR de (wijziging van de) indexatie voor inactieven niet ter instemming heeft voorgelegd aan de OR, (c) dat Canon de met de OR gemaakte afspraken tot overleg over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid van alle inactieven niet is nagekomen en (d) dat Canon gehouden is middelen beschikbaar te stellen om een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid ten aanzien van huidige en toekomstige inactieven.

In 2017 is de pensioenregeling, met instemming van de OR, gewijzigd van een middelloonregeling naar een premieregeling (met stijgende staffel). Op uitdrukkelijk verzoek van de OR is daarbij afgesproken dat de 1,8% die beschikbaar zou komen voor indexatie, in een nieuw depot zou worden gestort, depot B. Dat depot zou pas gebruikt worden als depot A leeg zou zijn, en enkel beschikbaar zijn voor inactieven vanaf 2017. Partijen waren zich er ten tijde van het maken van deze afspraak van bewust dat depot A, beschikbaar voor indexatie voor alle inactieven, op termijn (naar verwachting 5 jaar) leeg zou raken. Voorts is er sprake van een voorwaardelijke indexatie, namelijk indexatie onder de voorwaarde dat er beschikbare middelen in het depot (A) zouden zitten voor de indexatie. Dat depot A inmiddels leeg is, staat niet ter discussie. Het niet meer kunnen indexeren van de pensioenen van de inactieven van voor 2017 is een direct gevolg van het leegraken van depot A, en de keuze van de OR om in 2017 een nieuw depot op te richten dat enkel beschikbaar is voor de inactieven vanaf 2017. Daardoor is de beschikbare indexatie niet in depot A gestort. Dat er vanaf 1 april 2023 niet meer geïndexeerd kan worden kan dan ook niet gezien worden als een door Canon genomen besluit. Dit betekent dat er geen sprake is van een op of omstreeks 6 november 2023 door Canon genomen besluit om de indexatie voor de inactieven van voor 2017 te beëindigen. Die beëindiging vloeit simpelweg voort uit het niet meer aanwezig zijn van beschikbare middelen in depot A voor de indexatie, de voorwaarde waaronder een indexatie kan worden

gegeven. Dat heeft tot gevolg dat de verklaringen voor recht onder (a) en (b) worden afgewezen omdat er geen sprake is van een besluit tot wijziging of beëindiging van de pensioenregeling (welk besluit wel instemmingsplichtig zou zijn op grond van artikel 27 lid 1 WOR).

Wat resteert zijn de verklaringen voor recht onder (c) en (d) waar de OR om heeft verzocht, en de verzoeken om Canon te verplichten met de OR in overleg te gaan over een duurzaam en toekomstbestendig pensioen. Deze zien kort gezegd allemaal op de stelling dat overeengekomen is dat overleg tussen de OR en Canon zou gaan plaatsvinden over een duurzaam en toekomstbestendig pensioen, en dat daarvoor ook middelen beschikbaar zouden worden gesteld. De kantonrechter concludeert op grond van de overgelegde stukken dat Canon inderdaad heeft toegezegd dat zij voor zowel de inactieven als de werknemers, en dus ook voor de inactieven van voor 1 januari 2017, heeft toegezegd te zullen gaan overleggen over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid. Verder wordt geoordeeld dat, hoewel het moet gaan om een realistisch overleg over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid, de vordering om voor recht te verklaren dat Canon gehouden is middelen beschikbaar te stellen voor een dergelijk indexatiebeleid voor huidige en toekomstige inactieven zo ongeclausuleerd niet toewijsbaar is. Het overleg over een duurzaam en toekomstbestendig indexatiebeleid moet nog plaatsvinden, en weliswaar is een logisch uitgangspunt dat het indexatiebeleid door Canon gefinancierd moet worden, maar op welke wijze dat moet plaatsvinden en wanneer, daarover moeten in voornoemd overleg afspraken gemaakt worden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4402

Zaaknummer: 11459977 \ EA VERZ 24-1289

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: mr. K. van Baarle en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Onderneming vervaardigt meubelen/interieur en valt onder werkingssfeer Oak

Dit geding gaat over de vraag of onderneming Atom en onderneming Retail met ondersteunende functie onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Oak vallen. De kantonrechter is van oordeel dat de door Atom ontworpen presentatiematerialen moeten worden beschouwd als meubels in de zin van de verplichtstelling en tevens kunnen worden beschouwd als interieurs in de zin van de verplichtstelling. Dat het hier gaat om prototypes van bedrijfsmeubilair voor de modebranche, maakt dit niet anders, ook dat is meubilair en valt dus onder het begrip ‘meubels’ in de verplichtstelling. Retail Services, waarbij de werknemers formeel in dienst zijn, moet worden beschouwd als facilitair aan Atom. Beide bedrijven vallen daarom onder de verplichtstelling, alhoewel het in wezen gaat om één onderneming, namelijk de onderneming Atom. De onderneming wordt veroordeeld tot onder meer premiebetaling met handelsrente.

Onderneming Atom houdt zich bezig met het ontwerpen en leveren van producten ter presentatie van artikelen in winkels en showrooms. Atom heeft geen werknemers in dienst. Bij Retail Services zijn ongeveer dertien werknemers in dienst. Atom is enig bestuurder en aandeelhouder van Retail Services. Atom noch Retail Services beschikt over een eigen pensioenregeling. Op 14 oktober 2022 heeft Atom een online bedrijfsonderzoekformulier van Oak Pensioen ingevuld. Daarop heeft Atom als activiteit ingevuld: ‘Het ontwerpen en vervaardigen van winkelinrichtingen’. Bij brief van 2 november 2022 heeft (de rechtsvoorganger van) Oak Pensioen bericht dat Atom werd aangesloten bij Oak Pensioen. Bij gebreke van informatie heeft Oak Pensioen de door haar aan Atom verstrekte premienota’s ambtshalve geschat. Atom heeft de diverse nota’s van Oak Pensioen, ondanks herinneringen en een dwangbevel, niet voldaan. Atom heeft op 22 augustus 2023 verzocht om een bedrijfsbezoek in

het kader van het werkingssfeeronderzoek. Dit heeft op 24 augustus 2023 plaatsgevonden. Oak Pensioen heeft Atom aan het eind van het bezoek laten weten dat de verplichte aansluiting in stand bleef. Bij e-mail van 12 december 2023 van haar gemachtigde heeft Atom nogmaals laten weten dat haar werkzaamheden niet onder de werkingssfeer van Oak Pensioen vallen en dat er sprake is van een onterechte aansluiting. Hierop hebben partijen opnieuw met elkaar gecorrespondeerd. Op 25 maart 2024 heeft Oak Pensioen een dwangbevel aan Atom laten uitvaardigen tot betaling van achterstallige nota's uit 2023. Atom vordert o.a. een verklaring voor recht dat zij niet onder de werkingssfeer van de verplichtstellingsbeschikking tot deelneming aan Oak Pensioen valt en derhalve géén premies verschuldigd is aan Oak Pensioen noch bijdragen aan eventueel aan Oak Pensioen verbonden fondsen. Oak Pensioen vordert (in een samengevoegde procedure) een verklaring voor recht dat Retail Services valt onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in Oak Pensioen.

Partijen twisten over de vraag of Atom en/of Retail Services onder de werkingssfeerbepaling van Oak Pensioen valt. Wanneer dat het geval is, is Atom althans Retail Services verplicht om zich aan te sluiten bij Oak Pensioen. Deelneming in Oak Pensioen is verplicht voor werkgevers in de meubelindustrie. De kantonrechter is van oordeel dat de door Atom ontworpen presentatiematerialen moeten worden beschouwd als meubels in de zin van de verplichtstelling en tevens kunnen worden beschouwd als interieurs in de zin van de verplichtstelling. Dat het hier gaat om *prototypes* van bedrijfsmeubilair voor de modebranche, maakt dit niet anders, ook dat is meubilair en valt dus onder het begrip 'meubels' in de verplichtstelling. Aan de hand van de eigen opgave van de onderneming Atom moet worden vastgesteld dat zij vanaf 2018 actief is geworden in het vervaardigen van prototypes van de door haar ontworpen producten, aanvankelijk op kleine schaal en vanaf 2022 op grotere schaal in de eigen werkplaats. Door dit 'in eigen hand' vervaardigen van meubels luidt het oordeel dat de verplichtstelling op de onderneming Atom van toepassing is, ook al vindt de productie voor de klanten vervolgens in veel gevallen aan de hand van het zelf vervaardigde prototype extern plaats. Het maken van prototypes valt onder de definitie van het vervaardigen van meubelen als bedoeld in de verplichtstelling. Atom heeft nog aangevoerd dat Oak Pensioen haar beide ondernemingen ten onrechte met elkaar vereenzelvigt. Met Oak Pensioen wordt geoordeeld dat Retail Services, bij wie de werknemers formeel in dienst zijn, moet worden beschouwd als facilitair aan Atom. Beide bedrijven vallen daarom onder de verplichtstelling, alhoewel het in wezen gaat om één onderneming, namelijk de onderneming Atom. De vorderingen van Atom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4268

Zaaknummer: 11108003 CV EXPL 24-4654

Rechters: J.P.C. van Dam van Isselt

Advocaten: S.H. Kuiper, M.H.C. Wammes en B.F.M. Evers

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werkgever is schadeplichtig door in strijd met goed werkgeverschap elk indexatieperspectief te ontnemen

Werkgever had een vrijgestelde pensioenregeling bij NN. Een gepensioneerde heeft onder artikel 7 lid 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 geen rechtstreeks recht op verhogingen gelijk aan bpf BOUW. Werkgeefster heeft zich niet als goed werkgever gedragen door bij het sluiten van de NN-regeling voor nieuwe opbouw toekomstige indexaties alleen afhankelijk te laten zijn van de aanwezige middelen in het toeslagdepot bij NN. Werkgeefster heeft een zekere verplichting om ervoor te zorgen dat het indexatieperspectief van werknemers niet te veel verslechtert. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding, nader op te maken in een schadestaatprocedure.

Werkgeefster is een beursgenoteerd bouwbedrijf dat al 100 jaar bestaat. Zij heeft ongeveer 4.700 werknemers in dienst. Twee werknemers (hierna: werknemers) zijn als gevolg van een overname van X B.V. in 2002 bij werkgeefster in dienst getreden. Zij zijn inmiddels pensioengerechtigd. De activiteiten van werkgeefster vallen onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: Bpf Bouw). Dit betekent dat werkgeefster verplicht is haar medewerkers te laten deelnemen in de pensioenregeling van Bpf Bouw. X B.V. had tot 1 januari 2014 een eigen pensioenregeling en was vrijgesteld van deelneming in Bpf Bouw. Werknemers hebben als voormalige medewerkers van X B.V. tot 1 januari 2014 pensioen opgebouwd onder deze vrijgestelde regeling. De pensioenaanspraken zijn in 2011 collectief overgedragen aan NN. De pensioenregeling veranderde inhoudelijk verder niet en bleef gelijkwaardig aan die van Bpf Bouw. Uiteindelijk is werkgeefster per 1 januari 2014 voor werknemers ook gaan deelnemen in Bpf Bouw, omdat werkgeefster de pensioenregeling wenste te harmoniseren voor alle medewerkers die onder de cao Bouw & Infra vallen. Werknemers zijn per 1 januari 2014 gaan deelnemen in Bpf Bouw. De pensioenaanspraken zijn premievrij achtergebleven bij NN. Het

toepasselijke pensioenreglement van NN bevat een voorwaardelijke indexatieregeling voor gewezen deelnemers en gepensioneerden. Per 1 januari 2014 heeft werkgeefster met NN een bepaling uit de uitvoeringsovereenkomst gesloten voor het verlenen van toeslagen op pensioenen. Toeslagverlening aan gewezen deelnemers en gepensioneerden zou alleen plaatsvinden voor zover er voldoende middelen aanwezig zijn in het toeslagendepot. Het toeslagendepot is sinds 1 januari 2022 leeg. De toeslagverlening is als gevolg daarvan gestopt. Werknemers verzoeken onder meer een verklaring voor recht dat de bij NN ondergebrachte pensioenregeling van werkgeefster te allen tijde actuarieel en financieel gelijkwaardig dient te zijn aan de pensioenregeling van Bpf Bouw, zoals bepaald in artikel 7 lid 5 van het Vrijstellingsbesluit. Ook verzoeken zij een verklaring voor recht dat het nalaten van werkgeefster om zorg te dragen voor financiering van de indexaties in strijd is met het nawerkend goed werkgeverschap, alsook veroordeling van werkgeefster tot betaling van een schadevergoeding, nader op te maken in een schadestaatprocedure.

Artikel 7 lid 5 van het Vrijstellingsbesluit bepaalt dat de pensioenregeling van de werkgever *te allen tijde* ten minste actuarieel en financieel gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van Bpf Bouw. Deze bepaling geldt echter alleen ten tijde van de vrijstelling. Werkgeefster is deze bepaling ten tijde van de vrijstelling nagekomen (en ook na beëindiging van de vrijstelling per 1 januari 2014, namelijk tot 1 januari 2022, want pas toen heeft werkgeefster de voorwaardelijke indexatieregeling beëindigd, omdat het toeslagendepot leeg is). De gevorderde verklaringen voor recht in dit verband worden afgewezen.

Het beroep van werknemers op nawerkend goed werkgeverschap slaagt. Dit beroep kan gebaseerd worden op de kern van de heersende (*John Crane*) jurisprudentie, namelijk dat een (voormalig) werkgever voor (opgebouwde) pensioenaanspraken van (gewezen) werknemers, een zekere verantwoordelijkheid heeft (behouden). Werkgeefster heeft dus een zekere verplichting om ervoor te zorgen dat het indexatieperspectief van werknemers niet te veel verslechtert. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster zich niet als goed werkgever heeft gedragen, omdat zij bij het opnemen van de indexatievoorwaarde in de uitvoeringsovereenkomst van de NN-Pensioenregeling geen passende voorzieningen voor werknemers heeft getroffen. Werknemers hebben voldoende aannemelijk gemaakt dat zij vanwege het stoppen van de indexatieregeling (omdat het toeslagendepot leeg was) schade hebben geleden, want hun is elk indexatieperspectief ontnomen. Werkgeefster had zich bij het opnemen van de voorwaardelijke indexatieregeling in het uitvoeringsbesluit kunnen en moeten realiseren dat de indexatievoorwaarde om enkel te indexeren bij voldoende middelen in het indexatiedepot voor gewezen deelnemers in de toekomst nadelig zou kunnen uitpakken. Verder is gesteld nog gebleken dat niet van werkgeefster kon en kan worden gevergd dat zij een passende (schade)vergoeding voor werknemers treft, om zo hun ontnomen

indexatieperspectief te compenseren. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding, nader op te maken in een schadestaatprocedure.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3727

Zaaknummer: 10615193 CV EXPL 23-3140

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: A.A.M. Broos en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever; wedertewerkstelling en aanmelding pensioenregeling

De vraag is aan de orde of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden beëindigd vanwege bedrijfseconomische omstandigheden (art. 7:669 lid 3 sub a BW) dan wel vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 sub g BW). Het hof beantwoordt deze vraag evenals de kantonrechter ontkennend. De verzoeken van werknemer met betrekking tot wedertewerkstelling worden toegewezen. Werkgever wordt eveneens veroordeeld om hem met terugwerkende kracht per 13 maart 2023 als deelnemer aan te melden bij de pensioenregeling en de verschuldigde premies af te dragen, voor zover dit niet al is gebeurd.

In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter het verzoek van GNX tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer afgewezen. Daartoe oordeelde de kantonrechter het volgende. GNX stelde dat de situatie weliswaar minder slecht is, maar nog steeds de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtvaardigt. De daartoe door GNX overgelegde stukken over 2024 en 2025 zijn onvoldoende overtuigend om het verzoek te kunnen toewijzen. Het betreft telkens slechts cijfermatige voorspellingen zonder nadere toelichting, opgesteld door de directie en derhalve niet door een externe deskundige. De cijfers zijn daarom inzichtelijk noch controleerbaar. Daarnaast geldt dat werknemer in 2023 in vaste dienst is aangenomen, terwijl ook toen de financiële situatie (steeds slechter wordende cijfers) en de daarop van invloed zijnde factoren al bekend waren. GNX erkent ook dat zij er door verdere omzetgroei op termijn bovenop zal komen. In dat licht acht de kantonrechter de gevraagde ontbinding niet verdedigbaar. Bovendien heeft GNX zich, afgezien van een enkel gesprek, onvoldoende ingespannen om te voldoen aan de op haar rustende herplaatsingsplicht. Het tegenverzoek van werknemer tot betaling van de bonus over 2023 en 2024 is afgewezen, omdat uit de e-mail van 7 maart 2023 niet blijkt dat een verplichte jaarlijkse bonus is overeengekomen.

Het hof oordeelt dat niet is gebleken dat de functie van werknemer noodzakelijkerwijs komt te vervallen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering ten tijde van de actuele situatie en de te beoordelen toekomstige 26 weken (kwartaal 4 van 2025 en kwartaal 1 van 2026). Van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW is daarom geen sprake.

Naar het oordeel van het hof heeft GNX niet voldoende onderbouwd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Van belang is het volgende. GNX heeft haar ontslagvoornemen in juni 2024 aan werknemer kenbaar heeft gemaakt. Vervolgens heeft het UWV bij beslissing van 30 september 2024 de ontslagaanvraag van GNX geweigerd. Nadien heeft GNX bij verzoekschrift van 29 november 2024 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Niet is in geschil dat werknemer gedurende deze gehele periode niet is toegelaten tot het werk en geen toegang had tot de (digitale) systemen van GNX, terwijl de arbeidsovereenkomst wel gewoon doorliep. Vervolgens werd op 8 januari 2025 een gesprek ingepland om de situatie van/met werknemer te bespreken. Voor zover werknemer geëmotioneerd heeft gereageerd tijdens het gesprek (hij heeft betwist grove beschuldigingen te hebben geuit richting Bevaart), is dat gezien de afgewezen ontslagaanvraag door het UWV en het afgewezen ontbindingsverzoek door de kantonrechter en zijn ongegronde op non-actiefstelling niet onbegrijpelijk. Onder deze omstandigheden kan niet gezegd worden dat de reactie van werknemer tijdens dit gesprek voor een verstoring van de arbeidsrelatie heeft gezorgd. Datzelfde geldt voor het verwijt van GNX dat werknemer alleen aan mediation wilde meewerken mits zijn daadwerkelijke advocaatkosten zouden worden vergoed en zijn advocaat bij de mediation aanwezig mocht zijn. Aan deelname aan mediation mogen in beginsel vooraf voorwaarden worden verbonden. Deelname aan mediation is immers geheel vrijwillig. Onder de genoemde omstandigheden heeft werknemer begrijpelijkerwijs een advocaat willen inschakelen om zijn belangen te behartigen. GNX heeft werknemer dus langere tijd ten onrechte van het werk afgehouden waardoor begrijpelijkerwijs zo nu en dan fricties zijn ontstaan. werknemer ziet echter geen reden om de arbeidsrelatie te beëindigen, wil een streep zetten onder het verleden en is bereid om opnieuw te bouwen aan een positieve samenwerking. Dit mag gezien het voorgaande ook van GNX worden verwacht. Het hof gaat ervan uit dat partijen daartoe in staat zijn, mede gezien de professionele opstelling van zowel Bevaart als werknemer jegens elkaar op de zitting in hoger beroep en zeker wanneer deze procedure is geëindigd. Gelet hierop is naar het oordeel van het hof geen sprake van een redelijke grond voor beëindiging als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW.

Het verzoek om tot het verrichten van de arbeid te worden toegelaten is in hoger beroep als vermeerdering van het verzoek toelaatbaar omdat het in voldoende rechtstreeks verband staat

met de vraag of de arbeidsovereenkomst al dan niet beëindigd dient te worden. Omdat werknemer eerder door GNX is vrijgesteld van werkzaamheden, waarmee GNX kennelijk vooruit wenste te lopen op de door haar gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bestaat er thans – nu duidelijk is dat die beëindiging is afgewezen – voldoende grond om de door werknemer verzochte veroordeling van GNX om hem per direct toe te laten tot zijn werkzaamheden als [functie], hem volledige toegang te verschaffen tot alle systemen, faciliteiten en communicatiemiddelen en hem toe te laten tot werk- en personeel gerelateerde activiteiten, toe te wijzen. Dit onderdeel van het incidenteel hoger beroep slaagt dus in zoverre. Zoals verzocht zal als prikkel tot nakoming een dwangsom worden verbonden aan deze veroordeling, zij het dat de dwangsom wordt gematigd en gemaximeerd.

Het hof overweegt dat GNX in hoger beroep een brief van 15 oktober 2025 van Pasveer Pensioenadvies heeft overgelegd, waarin is bevestigd dat werknemer per datum in dienst (13 maart 2023) is opgenomen in de pensioenregeling bij ASR en dat alle premies die verschuldigd zijn aan ASR voor alle werknemers (en dus ook voor werknemer) zijn betaald. Dit is namens GNX ter zitting ook nog eens bevestigd. Daarmee ligt er geen geschil ter beslechting voor, maar werknemer heeft kennelijk nog wel behoefte aan een formele vastlegging van deze overeenstemming. Het hof ziet derhalve aanleiding om dit verzoek van werknemer toe te wijzen, voor zover de aanmelding bij de pensioenregeling van ASR en daarbij behorende premiebetalingen per 13 maart 2023 niet al reeds zijn uitgevoerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3617

Zaaknummer: 200.356.589/01

Rechters: A.L. Bervoets, H.T. van der Meer en A. van Zanten-Baris

Advocaten: D.G. van der Mark en I.M.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die werknemer na hersteldmelding niet laat terugkeren en loon stopzet, is billijke vergoeding verschuldigd

Werkgeefster laat werknemer na hersteldmelding niet terugkeren in zijn eigen functie. Vervolgens zet de werkgeefster het loon stop. Hof oordeelt dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Werkgeefster is een billijke vergoeding van € 150.000 verschuldigd.

Werknemer is vanaf 7 november 2011 werkzaam voor A.F.T. RVS B.V. (hierna: AFT), laatstelijk als allround medewerker. Op 21 februari 2022 is werknemer volledig uitgevallen. Vanaf oktober 2023 is hij begonnen met re-integreren. In de periode daarna zijn voortgangsgesprekken gevoerd tussen werknemer en de businesscontroller van AFT waarin is gesproken over de volledige terugkeer van werknemer in aangepaste werkzaamheden en een tweedespoortraject. AFT heeft meermaals medegedeeld dat werknemer niet kan terugkeren in zijn oude functie, omdat er een andere werknemer is aangenomen tijdens zijn ziekte. Op 19 februari 2024 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. Op 29 februari 2024 heeft opnieuw een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de insteek was om aan werknemer duidelijkheid te verstrekken over de ontstane situatie. Daarentegen heeft AFT tijdens dit gesprek haar twijfels geuit over de hersteldmelding van werknemer, omdat hij nog niet volledig zijn oude werkzaamheden verrichtte. Ook had AFT het loon van werknemer stopgezet, omdat volgens haar de wachttijd van 104 weken voorbij was. Op 7 maart 2024 heeft de arboarts geoordeeld dat werknemer arbeidsgeschikt is. Daarna is AFT het loon van werknemer weer gaan betalen. Tussen AFT en werknemer is vervolgens een arbeidsgeschil ontstaan. De besprekingen via een mediationtraject daarover hebben geleid tot een impasse. AFT heeft van 1 oktober 2024 tot 1 februari 2025 opnieuw het loon stopgezet met als reden dat werknemer niet werkt vanwege een arbeidsconflict en niet omdat hij arbeidsongeschikt is. Het overleg dat daarna tussen partijen heeft plaatsgevonden over een beëindigingsregeling heeft niet tot een oplossing geleid, waarna AFT bij de kantonrechter een verzoek heeft ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft zich primair tegen de ontbinding verzet en subsidiair verzocht om

toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Ook heeft de kantonrechter AFT veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon tot 1 februari 2025, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25%. AFT is in hoger beroep gekomen. Werknemer heeft in hoger beroep zijn loonvordering vermeerderd met het achterstallig loon over de periode van 1 februari tot 1 mei 2025. In hoger beroep staan twee vragen centraal, namelijk (1) of AFT verantwoordelijk is voor de loonbetaling als werknemer niet werkt als gevolg van een arbeidsconflict en (2) of AFT ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zo ja, welke billijke vergoeding daarbij hoort.

Het hof oordeelt met verwijzing naar het *Mak/SGBO*-arrest van de Hoge Raad dat werknemer alle inspanningen heeft verricht die erop gericht zijn de situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen. Zowel op 1 juli als op 26 september 2024 heeft de arts het advies aan beide partijen gegeven om te komen tot een passende oplossing, waarbij AFT en werknemer hebben meegewerkt aan de voorgestelde mediation. Het feit dat werknemer de overgelegde vaststellingsovereenkomst niet heeft getekend, betekent niet dat hij niet heeft meegewerkt aan de oplossing van het arbeidsconflict. Bovendien kan werknemer niet worden verweten dat hij mediation voor een tweede keer heeft geweigerd. AFT heeft immers aangevoerd dat deze tweede mediation was bedoeld om de onderhandelingen over de beëindigingsregeling voort te zetten. Dit zou dus een herhaling van zetten zijn geweest. Dit betekent dat de hoofdregel van artikel 7:628 BW van toepassing is, zodat AFT verplicht is het loon door te betalen. Het hof wijst derhalve de volledige loonvordering van werknemer toe, vermeerderd met 25% wettelijke verhoging. Voor het loon over de periode van 1 februari tot 1 mei 2025 kent het hof een wettelijke verhoging van 35% toe, omdat AFT deze vordering bewust onbetaald heeft gelaten na het vonnis van de kantonrechter.

Het hof oordeelt verder dat de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van AFT. Daarbij speelt mee dat AFT de betermelding van werknemer op 19 februari 2024 ten onrechte niet heeft geaccepteerd, AFT daarmee zelf een oordeel heeft gegeven over de arbeidsongeschiktheid van werknemer in plaats van dat aan de deskundigen over te laten, AFT tweemaal ten onrechte het loon heeft stopgezet terwijl werknemer bij een van deze keren zelfs nog werkzaamheden uitvoerde. Verder is niet vast komen te staan dat AFT werknemer na zijn herstelmelding tewerk heeft gesteld in zijn eigen functie en zij heeft daar geen afdoende rechtvaardiging gegeven; dit alles zorgde ook voor onduidelijkheid bij werknemer over zijn functie. Ten slotte heeft AFT niet aan haar plicht uit artikel 7:655 lid 1 BW voldaan en is zij blijven aansturen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het feit dat AFT iemand anders op de plek van werknemer heeft tewerkgesteld en werknemer daarom niet kon laten terugkeren in zijn oude functie is te

begrijpen, maar bij herstel van werknemer had werknemer volgens het hof gewoon recht op zijn eigen functie. De conclusie is dan ook dat AFT ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. De hoogte van deze billijke vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 150.000. Daarvoor weegt het hof mee dat de arbeidsovereenkomst zonder de door AFT veroorzaakte verstoring hoogstwaarschijnlijk nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen, namelijk nog zes jaar en tien maanden. Daartegenover weegt het hof ook mee dat werknemer de wettelijke transitievergoeding heeft ontvangen en een deel van de gestelde inkomensschade gecompenseerd is met een ZW/WW-uitkering. Ook acht het hof waarschijnlijk dat het werknemer, in verband met zijn technische achtergrond, op enig moment lukt om nieuw werk te vinden. Verder is de hoogte van het tot de AOW-datum te verdienen loon of de hoogte van de pensioenschade door AFT niet betwist zodat het hof daarvan uit zal gaan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7459

Zaaknummer: 200.355.834/01

Rechters: G.A. Diebels, S.C.P. Giesen en R.S. de Vries

Advocaten: D.W.F. Schalwijk en M.C. Wetting

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:625 BW en 7:655 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag is onrechtmatig; geen herstel; werknemer ontvangt € 25.000 billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een zieke GGZ-begeleider onrechtmatig is. Niet is bewezen dat werknemer patiënt X herhaaldelijk heeft geslagen of samen met patiënt Y heeft mishandeld. Werkgever heeft het opzegverbod tijdens ziekte geschonden. Het dienstverband blijft beëindigd. Werknemer ontvangt € 25.000 aan billijke vergoeding, inclusief pensioenschade.

Werknemer werkt sinds 2014 bij GGZ|instelling Antes als begeleider op de LOPP|afdeling. Hij is op 18 september 2023 ziek uitgevallen. Volgens de bedrijfsarts hangen zijn klachten (voor 80%) samen met werkgerelateerde onveiligheid. Er worden re|integratieafspraken gemaakt over geleidelijke opbouw in dagdiensten en steun van vaste medewerkers/FACT|team. Op 20 maart 2024, tijdens een dagdienst, was werknemer medicijnen aan het uitzetten toen patiënt X het kantoor binnenkwam. Vast staat dat X als eerste fysiek werd. Daarna ontstond een fysiek incident. Patiënt Y kwam later binnen. Antes stelt dat werknemer patiënt X meerdere keren heeft geslagen, excessief geweld heeft gebruikt en later toestond dat patiënt Y ook sloeg. Werknemer zegt dat hij onverwacht een vuistslag kreeg en patiënt X alleen van zich heeft afgeduwd. Antes vroeg de kantonrechter om ontbinding zonder opzegtermijn en zonder transitievergoeding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of de cumulatiegrond. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 wegens een verstoorde arbeidsverhouding en kende een transitievergoeding toe. In hoger beroep verzoekt werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst of, subsidiair, een hoge billijke vergoeding. Antes vordert in incidenteel appèl onder meer een eerdere ontbindingsdatum, geen transitievergoeding en terugbetaling van loon.

Het hof stelt vast dat werknemer ten tijde van het incident en het ontbindingsverzoek nog arbeidsongeschikt was en dat die arbeidsongeschiktheid mede het gevolg is van door hem ervaren onveiligheid op de werkvloer. Op grond van artikel 7:670 lid 1 BW geldt dan een opzegverbod wegens ziekte. Ontbinding op verzoek van de werkgever is alleen mogelijk als

een van de uitzonderingen van artikel 7:671b lid 6 BW van toepassing is. Volgens het hof houdt het ontbindingsverzoek verband met de omstandigheden waarop het opzegverbod ziet. Het verwijt van Antes – een ontspoorde reactie op een agressieve patiënt – laat zich niet los zien van de psychische toestand van werknemer, die mede werd veroorzaakt door langdurige onveiligheid en door niet (volledig) nagekomen reïntegratieafspraken. De eerste uitzondering (geen verband met de ziekteomstandigheden) is daarom niet van toepassing. De tweede uitzondering (ontbinding in het belang van de werknemer) evenmin: voor werknemer lag eerder een (tijdelijke) overplaatsing naar een andere locatie in de rede dan beëindiging van zijn dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dus in strijd met het opzegverbod ontbonden.

Herstel van de arbeidsovereenkomst acht het hof niet reëel, omdat de vertrouwensbasis tussen partijen volledig is verdwenen en concrete mogelijkheden voor inzet van werknemer op een andere locatie ontbreken. Daarom veroordeelt het hof Antes tot betaling van een billijke vergoeding. Bij de berekening sluit het hof aan bij het loon dat werknemer zou hebben ontvangen tot het einde van het tweede ziektejaar (15 september 2025), in totaal € 40.876,25 bruto (8,5 maanden à € 4.808,97). Daarnaast wordt rekening gehouden met pensioenschade over die periode van € 6.179,38. De door werknemer ontvangen Ziektewetuitkering wordt daarop in mindering gebracht; het hof schat die op circa € 17.850 netto over de relevante periode. Onder afweging van deze factoren stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 25.000 bruto. Het hof ziet geen grond om de billijke vergoeding te verhogen wegens ernstig verwijtbaar handelen van Antes. Hoewel het denkbaar is dat betere organisatorische en veiligheidsmaatregelen het incident hadden kunnen voorkomen, is er – mede gezien de complexe patiëntpopulatie, personeelstekorten en beperkte middelen – hooguit sprake van verwijtbaarheid, niet van ernstige verwijtbaarheid. Ook de gestelde gebrekkige nazorg en reïntegratie na het incident leggen onvoldoende verband met de beëindiging zelf.

Het incidentele hoger beroep van Antes faalt. Het hof acht, net als de kantonrechter, niet bewezen dat werknemer patiënt X herhaaldelijk heeft geslagen of samen met patiënt Y heeft mishandeld. De verklaringen van de collega zijn tegenstrijdig en slechts deels gebaseerd op eigen waarneming. Het sepot van de aangifte van werknemer tegen patiënt X bevat slechts een suggestie, maar geen doorslaggevend bewijs van mishandeling door werknemer. Zelfs als werknemer in de hectiek te fors heeft gereageerd, is dat onder de omstandigheden niet 'ernstig verwijtbaar'. Per saldo heeft werknemer in hoger beroep succes: de ontbinding blijkt in strijd met het opzegverbod en hij krijgt een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. De beschikking van de kantonrechter blijft voor het overige in stand.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2531

Zaaknummer: 200.351.551/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en E.V.H. van Tricht

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

In deze zaak gaat het om de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Het hof beantwoordt deze vraag, anders dan de kantonrechter, bevestigend en wijst het verzoek van de werknemer om toekenning van een billijke vergoeding van € 150.000 toe, inclusief pensioenschade.

Werknemer was sinds 9 november 1982 in dienst bij werkgeefster. Op grond van de cao moet de werkgever werknemers van 60 jaar en ouder in staat stellen hun werkzaamheden af te bouwen met behoud van salaris (het zogenoemde generatiepact). Werknemer is zwager resp. oom van de directieleden van werkgeefster. Partijen zijn op 30 december 2015 in een aangepaste arbeidsovereenkomst – onder voorwaarden – een verhoging van de bonusregeling overeengekomen. In de eerste helft van 2016 is een nadere invulling overeengekomen in welke gevallen de bonusregeling wordt verminderd en/of vervalt. Vanaf het najaar 2021 is werknemer aangeboden door te groeien binnen het bedrijf, hetgeen hij heeft afgewezen. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden over de invulling van de werkzaamheden, van o.a. werknemer die op dat moment 59 jaar was. Op 30 mei 2024 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden, waarbij – onder meer – is gesproken over het generatiepact uit de cao. Werkgeefster heeft vervolgens eenzijdig een aanvulling op de arbeidsovereenkomst opgesteld. Werknemer heeft deze niet getekend en kenbaar gemaakt dat hij niet akkoord ging met de aanvulling. Vervolgens is tussen partijen gediscussieerd over de vraag of sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, over de bonusregeling en de (degradatie van de) functie van werknemer. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over een minnelijke regeling. Werknemer berichtte in die periode aan werkgeefster dat dreigende taal naar hem is geuit en is bedreigd met fysiek geweld. Werkgeefster sprak daarop haar afkeer uit en stelde dat er sprake is van ongefundeerde beschuldigingen van werknemer. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Het verzoek tot betaling van een

transitievergoeding is toegewezen. Het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Tegen de beslissing tot afwijzen van de billijke vergoeding en compensatie proceskosten komt werknemer met zijn grieven op.

Het hof oordeelt dat werkgeefster niet gerechtigd was eenzijdig de functie en bonusregeling van werknemer te wijzigen. Het hof stelt vast dat werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd met de wijzigingsvoorstellen van werkgeefster. Volgens werkgeefster heeft werknemer wel steeds mondeling aangegeven het eens te zijn met de voorstellen, maar dat heeft werknemer gemotiveerd betwist. In de arbeidsovereenkomst is bovendien geen sprake van een schriftelijk wijzigingsbeding (art. 7:613 BW), zodat werkgeefster niet bevoegd was op die grondslag een wijziging door te voeren. Werknemer kan evenwel ook gehouden zijn om op grond van het bepaalde in artikel 7:611 BW als goed werknemer mee te werken aan een door werkgeefster voorgestelde wijziging. In het *Stoof/Mammoet*-arrest (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847) heeft de Hoge Raad daarvoor een maatstaf geformuleerd. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster in de door haar aangevoerde gewijzigde omstandigheden geen aanleiding kunnen vinden tot de voorgestelde wijzigingen van de functie van werknemer en van de bonusregeling. Ook kan uit de stellingen van werkgeefster niet worden opgemaakt dat het vasthouden van werknemer aan de bepaling uit de arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, zoals bedoeld in artikel 6:248 lid 2 BW. Daarmee staat vast dat werkgeefster niet gerechtigd was om de functie en bonusregeling van werknemer eenzijdig te wijzigen. Door dit toch te doen heeft werkgeefster haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst op ernstige wijze geschonden. Het getuigt bovendien niet van goed werkgeverschap dat werknemer onder druk is gezet om de aanvulling op de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Dat werkgeefster werknemer verweet dat hij op dat moment een advocaat heeft ingeschakeld, getuigt eveneens niet van goed werkgeverschap en kan werkgeefster worden aangerekend. Het hof rekent het werkgeefster ook aan dat zij het personeel te vroeg heeft geïnformeerd over een (nog niet overeengekomen) wijziging van de functie van werknemer. Van een goed werkgever had verwacht mogen worden de (herverdeling van) leidinggevende taken van werknemer eerst met werknemer zelf naar behoren af te stemmen en dan pas daarover het personeel, klanten of (andere) relaties te informeren. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens eenzijdig en zonder overleg op non-actief gesteld. Van een gegronde reden om werknemer deze maatregel op te leggen was op dat moment geen sprake, althans deze is gesteld noch gebleken. Het hof rekent het werkgeefster ook aan dat werkgeefster werknemer heeft geïsoleerd (buiten heeft gesloten) van de rest van het bedrijf. Het hof komt tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 150.000.

Gelet op het 43-jarige dienstverband van werknemer bij werkgeefster en op het feit dat er altijd sprake is geweest van goed functioneren, is er aanleiding om te veronderstellen dat, indien werkgeefster jegens werknemer niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld, werknemer tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd (op 1 december 2029) in dienst zou zijn gebleven bij werkgeefster. Het hof gaat er derhalve van uit dat de verwachte 'levensduur' van zijn arbeidsovereenkomst nog 51 maanden zou zijn geweest, te weten van 1 september 2025 tot 1 december 2029. Het hof houdt daarbij rekening met de pensioenschade. Werknemer stelt, onder verwijzing naar de brief van PensioenPlaza van 4 februari 2025, dat zijn pensioenschade als gevolg van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2025 € 82.846 zou bedragen. Werkgeefster heeft de juistheid van deze berekening gemotiveerd betwist met een toelichtende e-mail van 24 maart 2025 met bijgevoegde berekeningen van de boekhouder van werkgeefster. De boekhouder berekent de pensioenschade van werknemer op € 42.512,87 indien hij geen nieuwe baan heeft voor de volledige 51 maanden. Het hof zal de pensioenschade gelet op de inmiddels gevonden andere baan (met een lager inkomen) schattenderwijs vaststellen op € 20.000. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werknemer per 1 september 2025 een nieuwe baan heeft en derhalve (nu ter zake niets afwijkends is gesteld) ook pensioen opbouwt, maar op basis van een aanmerkelijk minder hoog salaris. Het hof neemt in aanmerking dat er een – ook volgens werknemer geringe – 'kwade kans' bestaat dat het jaarcontract van werknemer niet wordt verlengd en dat er een goede kans bestaat dat werknemer nog salarisverhoging krijgt in de toekomst. Het hof neemt ook de aanzienlijke mate van verwijtbaarheid van het handelen van werkgeefster in aanmerking. Gelet op alle omstandigheden van het geval ziet het hof aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op een bedrag van (afgerond) € 150.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3293

Zaaknummer: 200.356.124

Rechters: H.T. van der Meer, A.L. Bervoets en W.J.J. Wetzels

Advocaten: J. Jong, A.C. Berkel en J.W.L. Vader

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW, 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Schade WIA-excedentverzekering nader op te maken bij staat

Deze zaak gaat over een WIA-excedentverzekering die geïntimeerde voor appellant heeft afgesloten. Appellant stelt zich op het standpunt dat zijn uitkering door toedoen van geïntimeerde te laag is vastgesteld, waardoor hij schade lijdt die geïntimeerde moet vergoeden. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen omdat deze onder het finalekwijtingsbeding in de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst valt. Het hof oordeelt dat het finalekwijtingsbeding niet aan toewijzing van de vordering in de weg staat, en verwijst de zaak naar de schadestaatprocedure.

Appellant is per 6 januari 2014 als statutair bestuurder in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) bedrijf. Per 1 januari 2019 is appellant tijdelijk uitgezonden naar de Verenigde Staten (VS). De arbeidsvoorwaardelijke afspraken over deze uitzending zijn vastgelegd in een Assignment Letter. In artikel 5.4 van de Assignment Letter staat: ‘*With respect to the disability insurance, the Company will maintain the home country disability insurance. The existing coverage will be increased to include the host country. (...). The extent of the cover is determined by the insurance which is taken out. In no circumstances can the Company be held liable for claim, damages etc. which are not (fully) covered by this insurance.*’

Nadat het bedrijf op 25 april 2019 failliet is verklaard, heeft appellant op 11 juni 2019 een arbeidsovereenkomst gesloten met geïntimeerde. Daarin is onder meer overeengekomen dat appellant voor een bepaalde periode is uitgezonden naar geïntimeerde, dat partijen de arbeidsovereenkomst voort wensen te zetten onder gelijke arbeidsvoorwaarden en, in artikel 12 van de overeenkomst, dat appellant deelneemt aan het door geïntimeerde en voor rekening van geïntimeerde afgesloten arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) en dat wijzigingen in de AOP doorwerken in de arbeidsovereenkomst.

Geïntimeerde heeft voor appellant een WIA-excedentverzekering bij ASR afgesloten. In artikel

1.12 van de Algemene voorwaarden Moduleverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief model staat het verzekerd loon als volgt omschreven: *'Het (parttime) jaarloon per verzekerde is het jaarloon dat werkgever aan de belastingdienst opgeeft voor de rubriek 'Loon voor de werknemersverzekeringen'(...). Welk maximum van toepassing is, kunt u vinden op het polisblad.'*

In de Polis Moduleverzekering Arbeidsongeschiktheid Collectief staat dat het verzekerd bedrag 70% van het verzekerd loon van de medewerker min 70% van het (gemaximeerde) WIA-loon is en dat het maximum verzekerd loon € 240.000 per medewerker is.

Per 2 september 2019 is appellant volledig arbeidsongeschikt geraakt door een progressieve oogziekte. Bij besluit van 7 oktober 2020 heeft UWV appellant met ingang van 3 november 2020 (vervroegd) een IVA-uitkering toegekend. In het toekenningsbesluit staat een sv-loon vermeld van € 193.952,80.

In een e-mail van 19 mei 2021 heeft appellant contact met geïntimeerde opgenomen over de berekening van zijn WIA-excedentuitkering, omdat ASR volgens appellant mogelijk alleen is uitgegaan van het Nederlandse salaris en ten onrechte het 'US deel salaris' niet heeft meegenomen. In deze e-mail heeft appellant ook geschreven dat hij weet dat de WIA-excedentverzekering gemaximeerd is.

In een e-mail van 8 juni 2021 van VCL & partners (de verzekeringstussenpersoon, hierna: VLC) aan geïntimeerde staat onder meer: *'(...) Op basis van de salarisstroken heeft ASR de casus beoordeeld. Ze gaan uit van de loonstrook 2018 met een 4 wekelijks salaris van € 12.422,88 als ze dat vermenigvuldigen met 13 periodes + 8 % vakantietoeslag dan komen ze uit op € 174.417. Dat salaris was destijds ook bij hen bekend. De loonstroken van 2019 zijn dus niet meegenomen. Hier worden de inhoudingen voor de excedent verzekering ook alleen gedaan over het Nederlandse loon. We hebben hier dus geen sterke casus. (...).'*

Bij e-mail van 11 juni 2021 heeft ASR geïntimeerde via VLC laten weten twee oplossingsrichtingen te zien voor het geconstateerde probleem met de WIA-uitkering van appellant. ASR keert uit op basis van het haar bekende loon van € 174.417 of ASR keert uit op basis van het door UWV berekende loon van € 193.952,80, met betaling door geïntimeerde van een aanvullende koopsom. Geïntimeerde heeft op 15 juni 2021 aan VLC laten weten dat zij kiest voor laatstgenoemde optie.

In dezelfde periode waren partijen, bijgestaan door advocaten, in onderhandeling over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van appellant vanwege zijn langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit heeft geresulteerd in een op 23 augustus 2021 gesloten vaststellingsovereenkomst, waarin onder meer een finaal kwijtingsbeding staat.

Bij e-mail van 8 juli 2021 heeft de (toenmalige) advocaat van appellant aan geïntimeerde geschreven: *‘(...) De VSO is akkoord. (...). Resteert de kwestie van ASR (opgave inkomen). Die staat los van de afspraken die we nu maken (...) maar het moet nog wel worden opgelost en – zonodig – rechtgezet. Het is op dit moment nog niet duidelijk of daar de juiste informatie terecht is gekomen die van belang is voor de hoogte van de uitkering.’*

In een e-mail van 9 juli 2021 heeft geïntimeerde aan appellant bevestigd dat ASR uitgaat van € 193.952,80 als uitgangspunt voor de uitkeringen.

Bij e-mail van 15 september 2021 heeft appellant aan ASR geschreven: *‘Dank voor uw brief maar bevat nog steeds de verkeerde bedragen (...). In onderstaande email staat het juiste verzekerde bedrag a 193.952,80.’*

In een e-mail van 20 september 2022 heeft appellant aan ASR geschreven: *‘Nu mijn arbeidsongeschiktheid (uitkering) is ingetreden ben ik op zoek naar de (aangeleverde) onderbouwing van mijn uitkering. Deze heb ik nooit ontvangen (...).’* ASR heeft appellant in reactie daarop laten weten dat de uitkering is gebaseerd op het salaris van € 193.952,80 dat geïntimeerde in het ASR-portaal heeft ingevoerd.

De kantonrechter heeft de vorderingen van appellant afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat de algehele kwijtingsbepaling in de vaststellingsovereenkomst ook ziet op de aanspraken op grond van de ten behoeve van appellant afgesloten WIA-excedentverzekering, die immers is afgesloten uit hoofde van de verplichtingen van geïntimeerde uit hoofde van de arbeidsovereenkomst.

Het hof verwerpt het betoog van geïntimeerde. Nergens in de polisvoorwaarden valt te lezen dat het verzekerd loon wordt gebaseerd op het door UWV vastgestelde sv-loon. Dat staat ook niet in de artikelen 1.7 en 3.3. van de Polisvoorwaarden Basismodule WIA Excedent, waarnaar geïntimeerde verwijst. In deze artikelen staat (slechts) hoe aan de hand van het verzekerd loon, het dekkingspercentage en het door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage het verzekerd bedrag wordt berekend, maar daarin staat geen definitie van het verzekerd loon. Het verzekerd loon is in artikel 1.12 van de polisvoorwaarden gedefinieerd als ‘het jaarloon zoals u [, *toevoeging hof*] dat aan de Belastingdienst opgeeft voor de rubriek Loon voor werknemersverzekeringen, tenzij wij schriftelijk met u een ander loonbegrip hebben afgesproken’. Van een dergelijke afwijkende afspraak is niet gebleken. Partijen zijn het erover eens dat het bij de bepaling van het jaarloon gaat om de referteperiode van 12 augustus 2018 tot 11 augustus 2019. Het is weliswaar zo dat het UWV vervolgens op basis van die gegevens het sv-loon voor de WIA-uitkering vaststelt, maar dat betekent niet dat (in de polisvoorwaarden is bepaald dat) het bij ASR verzekerd loon

daarop is gebaseerd. Dat appellant in een e-mail van 6 mei 2021 zelf heeft bevestigd dat de berekening van het UWV leidend is, zoals geïntimeerde heeft aangevoerd, doet daaraan niets af. Gelet hierop kan in het midden blijven of het toekenningsbesluit van UWV formele rechtskracht heeft, zoals geïntimeerde heeft betoogd.

Op grond van de polisvoorwaarden is het verzekerd loon dus gelijk aan het jaarloon dat geïntimeerde daadwerkelijk aan de Belastingdienst heeft doorgegeven. Indien komt vast te staan dat dit doorgegeven jaarloon op grond van fiscale en sociale zekerheidswetgeving onvolledig of onjuist is, doet dat weliswaar niet af aan het tussen geïntimeerde en ASR geldende verzekerd loon, maar levert dat in de verhouding tussen geïntimeerde en appellant wél wanprestatie dan wel een onrechtmatige daad op. Het hof concludeert dat geïntimeerde heeft verzuimd om de juiste (volledige) loongegevens aan de Belastingdienst door te geven, hetgeen wanprestatie oplevert.

Uit het arrest van de Hoge Raad van 12 oktober 2012 (ECLI:NL:HR:2012:BX7588, *ABN Amro/Dayala*) volgt dat een finalekwijtingsbeding in een vaststellingsovereenkomst beperkt moet worden uitgelegd. Als een aanspraak niet in de onderhandelingen is besproken en niet in de overeenkomst is opgenomen, valt deze niet onder de finale kwijting. Partijen kunnen immers in redelijkheid niet van iets afstand doen waarover niet is gesproken, laat staan van iets waarvan ze geen kennis hebben.

Met inachtneming van het voorgaande oordeelt het hof dat de onderhavige vordering niet onder het finalekwijtingsbeding valt, en dat grief III in zoverre slaagt. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat partijen in de onderhandelingen over de vaststellingsovereenkomst niet over specifiek deze vordering hebben gesproken en dat in de overeenkomst ook niet is vastgelegd dat die vordering onder de finale kwijting valt. Zoals geïntimeerde terecht heeft opgemerkt is in de onderhandeling wel gesproken over de WIA-excedentuitkering, maar dat was alleen om de hoogte van de compensatie te kunnen vaststellen die geïntimeerde tijdens het verlengingsjaar aan appellant zou betalen, zodat hij er in inkomen niet op achteruit zou gaan. De e-mails van 19 mei en 5 juli 2021 van de advocaat van appellant (waarnaar geïntimeerde in randnummer 26 MvA verwijst) zijn ook uitsluitend in die context geschreven. Verder is in de periode dat de onderhandelingen plaatsvonden aan de orde geweest of het aanvankelijk door ASR vastgestelde verzekerd loon van € 174.417 juist was. Daarover heeft de (toenmalige) advocaat van appellant in de correspondentie ook een voorbehoud gemaakt.

De vaststellingsovereenkomst kan niet zo worden uitgelegd dat appellant met het instemmen met de finale kwijting ook afstand heeft gedaan van een vordering op geïntimeerde wegens een incorrect aan ASR opgegeven loon ten behoeve van de WIA-excedentuitkering. Dat geïntimeerde en ASR daarover nader hebben gecorrespondeerd en/of dat appellant aan ASR

heeft bericht dat het bedrag van € 193.952,80 juist was doet daaraan niet af, want dat zijn kwesties die niet zien op de tussen geïntimeerde en appellant gesloten vaststellingsovereenkomst met kwijtingsbepaling.

De vordering van appellant om voor recht te verklaren dat tussen partijen was afgesproken dat het volledige loon verzekerd zou worden en dat tussen hen geen maximum van € 240.000 gold, zal worden afgewezen. De vordering van appellant om geïntimeerde te veroordelen tot vergoeding van zijn schade, op te maken bij staat, wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3258

Zaaknummer: 200.345.741

Rechters: W. Aardenburg, P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten en N. Kampert

Advocaten: R. Gerretsen, E. Weijer en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 6:74 BW, 7:900 BW en 613 Rv

RECHTSPRAAK

Echtscheiding: partneralimentatie en verdeling; partijen gaan uitsluiting verevening vastleggen in overeenkomst

Echtscheiding met nevenvoorzieningen. Het hof beslist dat de bestreden beschikking voor wat betreft de vastgestelde bijdrage in de kosten van het levensonderhoud van de vrouw (partneralimentatie) wordt vernietigd en voor wat betreft de gelaste wijze van verdeling wordt bekrachtigd met een aanvulling op die beslissing. Over de pensioenen zijn partijen het met elkaar eens geworden. Beiden wensen uitsluiting van verevening. Een beslissing van het hof kan achterwege blijven, nu partijen hebben verklaard dat zij voornemens zijn de tussen hen gemaakte afspraak in een overeenkomst vast te leggen.

Partijen zijn in 2016 met elkaar getrouwd, zonder het maken van huwelijkse voorwaarden. De vrouw heeft de Nederlandse en de man de Franse nationaliteit. Op 19 juni 2024 heeft de vrouw de rechtbank verzocht de echtscheiding uit te spreken en ook heeft zij nevenvoorzieningen verzocht (partneralimentatie, huurrecht, verdeling van de huwelijksgemeenschap en afstand pensioenverevening en nabestaandenpensioen).

Bij de bestreden beschikking is de echtscheiding tussen partijen uitgesproken en is (voor zover hier van belang) bepaald dat de man een bijdrage in de kosten van het levensonderhoud vrouw moet betalen van € 1.984 per maand en is de wijze van verdeling van de huwelijksgemeenschap gelast. De verzoeken van de vrouw ter zake van de toedeling van de gezamenlijke schuld bij de ING Bank N.V. en afstand van pensioenaanspraken (verevening en bijzonder nabestaandenpensioen) zijn afgewezen. De man heeft in deze procedure verstek laten gaan.

De bedoeling van het hoger beroep van de man is dat de bestreden beschikking voor een deel wordt vernietigd en dat het hof bij beschikking uitvoerbaar bij voorraad het verzoek van de vrouw tot vaststelling van een bijdrage in de kosten van haar levensonderhoud alsnog afwijst, dan wel deze vaststelt op een bedrag die het juist vindt, met veroordeling van de vrouw om de

te veel ontvangen partneralimentatie terug te betalen binnen twee weken na het wijzen van de beschikking. Verder dat het hof bepaalt dat de vrouw € 4.000 aan de man betaalt voor de toedeling van de Peugeot 108 met kenteken [kentekennummer] en € 2.500 ter zake van het massagematras.

De vrouw concludeert tot afwijzing/verwerping van de grieven van de man als zijnde onjuist en ongegrond. De bedoeling van haar hoger beroep is dat het hof, voor zoveel mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, voor recht verklaart dat de man volledig draagplichtig is voor de schuld aan de ING Bank N.V. en bepaalt dat partijen hebben afgesproken dat er geen pensioenverevening plaatsvindt en dat partijen afstand doen van het voor en tijdens het huwelijk opgebouwde nabestaandenpensioen. Met veroordeling van de man in de proceskosten van de procedure in hoger beroep, dan wel compensatie van die kosten in die zin dat ieder de eigen kosten draagt.

De echtscheidingsbeschikking is in 2025 ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand.

Het hof beslist dat de bestreden beschikking voor wat betreft de vastgestelde bijdrage in de kosten van het levensonderhoud van de vrouw wordt vernietigd en voor wat betreft de gelaste wijze van verdeling wordt bekrachtigd met een aanvulling op die beslissing. Over de pensioenen zijn partijen het met elkaar eens geworden. Beiden wensen uitsluiting van verevening. Een beslissing van het hof kan achterwege blijven, nu partijen hebben verklaard dat zij voornemens zijn de tussen hen gemaakte afspraak in een overeenkomst vast te leggen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7924

Zaaknummer: 200.354.954

Rechters: S. Kuijpers, L. Hamer en M.E.L. Klein

Advocaten: L.D.M. Rubens-Snijders en B.N. Wolters

Wetsartikelen: 1:157 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet pensioen indexeren

Pensioen ondergebracht bij verzekeraar. Overeengekomen is dat indexatie door PFZW gevolgd wordt. Oud-werkgever stelt de indexering per 2023 niet te kunnen betalen en beroept zich op wijziging van de indexatiebepaling. Gepensioneerde wijst op een eerder verkregen verklaring voor recht dat hij aanspraak houdt op de indexering. Het hof oordeelt dat voor de gepensioneerde de indexatie niet is gewijzigd en dat er geen sprake is van betalingsonmacht. De werkgever moet het pensioen indexeren.

Bij indiensttreding van werknemer bij Oranjewoud is een pensioenregeling getroffen die is ondergebracht bij Avéro Achmea. In 2009 is het pensioenreglement met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 in die zin gewijzigd dat de voorgeschreven koppeling met de indexatie door het pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) is losgelaten en vervangen door de bepaling dat Oranjewoud streeft naar die indexatie en dat Oranjewoud jaarlijks beslist in hoeverre de pensioenen worden aangepast. Werknemer heeft niet met deze wijziging ingestemd. In een in kracht van gewijsde gegaan vonnis uit 2017 is voor recht verklaard dat werknemer (en na zijn overlijden diens echtgenote) aanspraak houdt op jaarlijkse indexering die minimaal gelijk is aan het percentage dat PFZW hanteert, tot het moment waarop de indexatieregeling in andere zin rechtsgeldig zal zijn gewijzigd. Per 1 januari 2023 is het pensioen van werknemer niet verhoogd met de 8,86% waarmee PFZW de pensioenen verhoogde. Avéro Achmea heeft Oranjewoud in februari 2023 bericht dat zij voor die verhoging ten behoeve van gewezen deelnemers en gepensioneerden een koopsom in rekening zou brengen van € 184.453,93. Oranjewoud stelt zich op het standpunt dat haar financiële situatie dergelijke kosten niet toelaat en heeft die koopsom niet betaald. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op jaarlijkse indexering van zijn ouderdomspensioen, en zijn echtgenote na zijn overlijden van haar nabestaandenpensioen, aan de hand van de door PFZW gehanteerde indexatiepercentages zoals overeengekomen. Verder wilde hij een verklaring voor recht dat hij per 1 januari 2023 aanspraak heeft op indexering met 8,86% en veroordeling van Oranjewoud tot nabetaling. De kantonrechter heeft

deze vorderingen toegewezen en de veroordeling van Oranjewoud tot betaling aangevuld met het bedrag wegens indexatie per 1 januari 2024. De bedoeling van het hoger beroep van Oranjewoud is dat de toegewezen vorderingen alsnog worden afgewezen of aangepast en dat werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van wat ten onrechte op basis van het eindvonnis is betaald.

Het hof kan op basis van de uitvoeringsovereenkomst tussen Oranjewoud en Avéro Achmea niet vaststellen dat andere gepensioneerden en gewezen deelnemers in juridisch dezelfde positie zitten als werknemer. Oranjewoud stelt zelf dat zij niet alleen werknemer over het per 1 januari 2018 in dezelfde zin gewijzigde pensioenreglement heeft geïnformeerd, maar ook de andere oud-werknemers. Onduidelijk is of deze personen, die niet zijn betrokken in de huidige procedure, deze of eerdere wijzigingen hebben geaccepteerd. Maar duidelijk is wel dat werknemer dat niet heeft gedaan. Zijn pensioentoezegging is immers niet gewijzigd, zoals in het vonnis van 2017 is bepaald. Hiervoor is ook al overwogen dat Oranjewoud zich in deze procedure niet kan beroepen op aanvaarding door werknemer van de latere wijziging. Verder beroept Oranjewoud zich op de afspraak die na het eindvonnis, waarvan beroep, met Avéro Achmea is gemaakt en die inhoudt dat de pensioenuitvoerder als tijdelijke oplossing alleen het pensioen van werknemer verhoogt maar bij bekrachtiging van dat vonnis de volledige koopsom (voor alle oud-werknemers waarom het dan gaat) zal eisen. Het hof ziet niet in waarom die nadere, recente afspraak meebrengt dat – ten nadele van werknemer – voor de omvang van de pensioenaanspraken sprake is van gelijke gevallen die gelijke behandeling vereisen. De kantonrechter heeft daarom volgens het hof terecht overwogen dat werknemer in dit geschil tussen partijen een solitaire positie heeft. Het beroep op betalingsonmacht als reden voor afwijzing wordt dus beoordeeld aan de hand van alleen de voor werknemer te maken kosten. Het beroep op betalingsonmacht stuit bovendien af op dezelfde reden die ook in de weg staat aan subsidiair gedane beroep op de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid bedoeld in artikel 6:248 lid 2 BW in dit geval, waar het alleen om werknemer gaat. Oranjewoud is in staat geweest het daarvoor door Avéro Achmea geëiste bedrag inmiddels te betalen, zoals Oranjewoud erkent. De gevorderde verklaring voor recht die erop neerkomt dat werknemer recht heeft op indexering van zijn pensioen met 8,86% per 1 januari 2023, zoals in het dictum van de kantonrechter is opgenomen, is dan ook terecht toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7391

Zaaknummer: 200.347.091/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en P.G. Vestering

Advocaten: C.A. Hoekstra en A.F. Wilson

Wetsartikelen: 58 Pensioenwet en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Verzekeraar mocht bij volgen Bpf-regeling voor indexatie rekening houden met korting pensioenfonds

Geïntimeerde heeft haar aan de bedrijfstakpensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) identieke pensioenregeling ondergebracht bij verzekeraar met een pensioenreglement dat verwijst naar het PMT-reglement. In 2013/2014 kort PMT de pensioenen, maar de verzekeraar mag dat niet. Als PMT in 2022/23 de pensioenen verhoogt (indexatie) volgt de verzekeraar die verhogingen niet voordat het effect van de eerdere korting is ingelopen. Kantonrechter en hof oordelen dat de verzekeraar dat zo mocht doen. Er is geen overtreding van het ‘kortingsverbod’.

Geïntimeerde heeft de pensioenregeling voor haar werknemers van 1 januari 1984 tot 1 januari 1994 ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds [bedrijf]. Per 1 januari 1994 heeft geïntimeerde ervoor gekozen om de aanspraken rechtstreeks te verzekeren bij geïntimeerde 1 door een pensioenverzekering aan te gaan met geïntimeerde 1.

Deze pensioenverzekering bevatte een garantie- en een excedentregeling. De excedentregeling is een aanvullende regeling en ziet op het pensioengevend salaris van werknemers van geïntimeerde dat boven het maximum pensioengevend salaris van Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) uitkomt. PMT heeft per 1 januari 1999 een pensioenregeling ingevoerd zonder maximum pensioengevend salaris. Hiermee verviel de noodzaak voor een separate pensioenregeling voor het excedent met als gevolg dat de excedentregeling per 1 januari 1999 werd gesloten met behoud van opgebouwde rechten. In 2006 heeft PMT haar pensioenregeling gewijzigd waarbij wederom een maximum pensioengevend salaris is ingevoerd. Geïntimeerde heeft daarop weer een excedentregeling voor haar werknemers afgesloten bij geïntimeerde 1.

In 2013 heeft PMT op de pensioenen een korting doorgevoerd van 6,3% en in 2014 van 0,4%. Per 1 oktober 2022 heeft PMT een indexering doorgevoerd van 1,29%, per 1 januari 2023 van

4,2% en per 1 juni 2024 van 3,2%. Van 2009 tot heden heeft geïntimeerde 1 de pensioenaanspraken van eisers niet gewijzigd. geïntimeerde 1 heeft de kortingen in 2013 en 2014 noch de indexeringen in 2022, 2023 en 2024 doorgevoerd.

De kern van het geschil tussen partijen is of geïntimeerde 1 na de korting van de pensioenen door PMT in 2013 en 2014, tot welke korting geïntimeerde 1 als verzekeraar niet mocht overgaan, na de verhogingen van de pensioenen door PMT in 2022 en 2023 mocht 'wachten' met de verwerking van die verhogingen totdat de eerdere door PMT toegepaste kortingen (die geïntimeerde 1 niet had toegepast) zouden zijn 'ingehaald'. Appellanten hebben zich daarbij op het kortingsverbod van artikel 134 Pensioenwet beroepen, omdat het niet doorvoeren van de verhogingen 2022/2023 zou neerkomen op een indirecte korting. De kantonrechter heeft appellanten hierin niet gevolgd. De kantonrechter heeft ook de claim van appellanten afgewezen voor zover die gebaseerd was op de toepassing van de PMT-norm op de excedentregelingen, omdat die regelingen niet door PMT worden uitgevoerd, de tekst van die regelingen geen aanknopingspunten biedt voor het standpunt van appellanten, maar verwijst naar 'overrente' die nimmer is gerealiseerd.

De garantieregeling (van geïntimeerde) komt overeen met de pensioenregeling (van PMT). Dit wordt verder in de regeling nader uitgewerkt in o.m. artikel 4 lid 1 (zie 3.6) dat vermeldt dat de pensioenaanspraken op basis van de geïntimeerde -regeling 'gelijk zijn aan' de aanspraken die bij deelneming aan de PMT-regeling zouden worden verkregen. Hieruit blijkt naar het oordeel van het hof zonneklaar dat beoogd is dat beide regelingen tot gelijke pensioenrechten en aanspraken zouden leiden. Deze bedoeling impliceert daarmee tevens dat beoogd is om de pensioenuitkeringen gelijk te laten zijn, zoals door de kantonrechter dus terecht is vastgesteld. Dat in feite de pensioenen van appellanten in de jaren 2013 tot 2022 hoger zijn geweest vloeit niet zozeer voort uit de tekst van de beide regelingen zelf, maar uit het wettelijk verbod voor geïntimeerde 1 (die de geïntimeerde-regeling uitvoert) om de pensioenen te korten, zoals PMT in 2013 en 2014 wel heeft gedaan (omdat dit verbod voor PMT als pensioenfonds niet gold). Omdat het wettelijk verbod van artikel 134 Pensioenwet voor geïntimeerde 1 onverkort gold, kon en mocht geïntimeerde 1 in 2013 en 2014 de bedoeling van de pensioenregeling ('gelijk op blijven lopen') niet volgen en heeft zij de geïntimeerde-pensioenen niet gekort, zoals bij de PMT-pensioenen dus wel gebeurde. Aan de bedoeling van de geïntimeerde-regeling deed dit weliswaar afbreuk, maar geïntimeerde 1 kon en mocht niet anders, waarvan de deelnemers aan de geïntimeerde-regeling bovendien dus hebben geprofiteerd. De bedoeling van de regeling is dus hier niet gerealiseerd, maar daarmee op zichzelf niet gewijzigd of verdwenen. De kantonrechter heeft dit uitgangspunt dan ook terecht vastgesteld.

Evident is dat de situatie zoals die zich tussen beide regelingen voordeed vanaf 2013/2014 niet

in de regelingen zelf voorzien is. In 2013 en 2014 mocht geïntimeerde 1 als verzekeraar echter de door PMT doorgevoerde kortingen niet zelf toepassen, op grond van het wettelijk verbod, zoals opgenomen in artikel 134 Pensioenwet. In de jaren nadien is er niet geïndexeerd in beide regelingen, zodat appellanten van 2013/14 tot 2022 jaarlijks een hoger pensioen ontvingen dan zij zouden hebben ontvangen als zij (rechtstreeks in plaats van ‘indirect’) onder de PMT-regeling zouden vallen. Omdat die situatie niet in een van de regelingen was voorzien mocht geïntimeerde 1 naar het oordeel van kantonrechter én hof terugvallen op de hoofddoelstelling van de koppeling van beide regelingen, namelijk het ‘gelijk op lopen’ van de pensioenen onder beide regelingen, welk ‘gelijk op lopen’ immers het hoofdkenmerk van de koppeling/samenhang vormt. Een eenmaal even onontkoombaar als onvoorzien ‘voordeel’ van appellanten hoefde geïntimeerde 1 niet te handhaven omdat dit strijdig was met de kern van de regeling.

Naar het oordeel van het hof is de feitelijke correctie in 2022 en 2023 van de PMT-pensioenen het ongedaan maken van een eerdere, niet op de pensioenen van appellanten betrekking hebbende korting en niet een (misgelopen) verhoging in de zin van de geïntimeerde 1-pensioenen. In het licht daarvan is terecht door geïntimeerde 1 geen verhoging van de geïntimeerde 1-pensioenen toegepast.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3229

Zaaknummer: 200.351.570

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.F. Wilson, A.A. Boutens en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 134 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Werkgeverspremie valt buiten uitbetaling vakantiedagen eindafrekening

Het gaat in deze zaak over de vraag of het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie behoort tot het loon in het geval dat de werknemer (oud-ambtenaar gemeente Meppel) vraagt om uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst. In een uitspraak van 7 augustus 2018 (ECLI:NL:GHARL:2018:7137) heeft het hof geoordeeld dat het werkgeversgedeelte niet behoort tot dat loon. Er is na voormelde uitspraak geen jurisprudentie ontstaan die aanleiding geeft om terug te komen op die uitspraak. Nadien hebben de Hoge Raad en de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet behoort tot het loon waarop aanspraak bestaat in geval van uitbetaling van niet genoten vakantiedagen. Voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 6:78 BW ter hoogte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie over de niet genoten vakantiedagen bestaat geen grond.

Appellant is per 2008 in dienst getreden bij de gemeente Meppel (hierna: Meppel). In 2023 is de arbeidsovereenkomst geëindigd omdat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt. Bij het einde van het dienstverband had appellant nog 472,85 verlofuren niet genoten. Die verlofuren zijn aan hem door de Gemeente uitbetaald op basis van het salaris dat appellant laatstelijk verdiende bij de Gemeente. Bij brief van 21 november 2023 heeft appellant aan de Gemeente meegedeeld dat ook de waarde van het IKB en de waarde van het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie meegenomen dienen te worden in de waarde van een verlofdag. Toen bleek dat het afdragen van pensioenpremie niet meer mogelijk was omdat het dienstverband geëindigd was, heeft de Gemeente zich op het standpunt gesteld dat het werkgeversgedeelte niet meetelt bij de berekening van de waarde van een vakantiedag. Bij de

kantonrechter heeft de werknemer betaling van een bedrag van bijna € 3.000 aan salaris gevorderd. De vordering is afgewezen. Daarbij heeft appellant de grondslag van zijn vordering uitgebreid, in die zin dat hij subsidiair aanspraak maakt op uitbetaling van een (schade)vergoeding gelijk aan het werkgeversdeel van de pensioenpremie en meer subsidiair die aanspraak grondt op de redelijkheid en billijkheid. Hij voert daarvoor aan dat als het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet behoort tot uit te betalen loon voor niet genoten vakantiedagen, sprake is van een situatie bedoeld in artikel 6:78 BW en dat hij dan met toepassing van de regels van ongerechtvaardigde verrijking recht heeft op vergoeding van zijn nadeel tot het bedrag van de verrijking van de Gemeente.

Het hof oordeelt als volgt. Er bestaat tussen partijen geen verschil van mening over dat bij toepassing van de hiervoor vermelde uitgangspunten, de werknemer bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van het dienstverband, ook aanspraak heeft op uitbetaling van het door de werkgever op het loon ingehouden bedrag aan werknemersbijdrage in de pensioenpremie.

Waar zij van mening over verschillen, is of appellant ook aanspraak heeft op uitbetaling van het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie. Volgens appellant behoort ook die waarde tot het loon waarop aanspraak bestaat bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van de dienstbetrekking. De Gemeente betwist dat. De vraag of het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie deel uitmaakt van het loon bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van het dienstverband is eerder door dit hof beantwoord, laatstelijk in een uitspraak van 7 augustus 2018 (ECLI:NL:GHARL:2018:7137). Toen heeft het hof geoordeeld dat het werkgeversgedeelte niet behoort tot dat loon. Er is na voormelde uitspraak geen jurisprudentie ontstaan die aanleiding geeft om terug te komen op de uitspraak uit 2018. Nadien hebben de Hoge Raad (HR 15 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1784) en de Centrale Raad van Beroep (CRvB 1 februari 2024, ECLI:NL:CRVB:2024:326) geoordeeld dat het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet behoort tot het loon waarop aanspraak bestaat in geval van uitbetaling van niet genoten vakantiedagen. Voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 6:78 BW ter hoogte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie over de niet genoten vakantiedagen bestaat geen grond. Van een door de Gemeente genoten voordeel ten gevolge van een tekortkoming is geen sprake. Appellant wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7820

Zaaknummer: 200.349.952/01

Rechters: O.E. Mulder, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R.A. Severijn en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 6:78 BW en 7:641 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Op schadevergoedingsvordering ex-werknemer jegens werkgever wegens niet betalen premie aan bedrijfstakpensioenfonds is korte verjaringstermijn van vijf jaar niet van toepassing

Ex-werknemer vordert schade van zijn voormalig werkgever omdat deze in de periode 1977-1981 de aan het verplichte bedrijfstakpensioenfonds verschuldigde premie niet heeft afgedragen. Hij stelt onder meer dat werkgever daarmee een onrechtmatige daad heeft begaan. De rechtbank wees de vorderingen van ex-werknemer af, onder meer wegens verjaring. De Hoge Raad oordeelt dat op deze schadevordering wegens onrechtmatig nalaten de korte verjaringstermijn van vijf jaar uit artikel 2012 oud BW niet van toepassing is, vernietigt de beslissing en verwijst de zaak naar het Hof Den Bosch.

Eiser is van 1 augustus 1977 tot 31 juli 1981 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst geweest van verweerster. Gedurende dit dienstverband heeft verweerster niet voldaan aan de ingevolge de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds in verband met de Pensioen- en spaarfondsenwet en het besluit van de Minister van Sociale Zaken van 28 november 1968, *Stcrt.* 1968, 245 op haar rustende (wettelijke) verplichting om ten behoeve van eiser ouderdomspensioenpremies af te dragen aan de Stichting Sociaal Fonds Bouwnijverheid (SFB).

Stellende dat verweerster zich daardoor jegens hem heeft schuldig gemaakt aan een onrechtmatige daad, heeft eiser in dit – bij dagvaarding van 26 maart 1989 voor de kantonrechter aanhangig gemaakte – geding veroordeling van verweerster gevorderd tot vergoeding van de dientengevolge door hem geleden schade door betaling van het bedrag dat, naar de berekening van SFB (productie 3 bij conclusie van repliek), per 1 april 1989 gestort had moeten worden teneinde eiser op 65-jarige leeftijd eenzelfde pensioen te garanderen als hij

zou hebben genoten indien verweerster wél aan haar voormelde verplichting zou hebben voldaan, te weten een bedrag van f 12.851,05 zijnde het totaal van de niet-betaalde pensioenpremies vermeerderd met de rente welke, indien verweerster aan haar voormelde verplichting zou hebben voldaan, uit de door haar betaalde premies gekweekt had kunnen worden. In eerste aanleg vorderde eiser veroordeling tot betaling van dit bedrag aan hemzelf, in hoger beroep heeft hij zijn vordering in dier voege gewijzigd dat hij primair veroordeling vorderde tot betaling van dit bedrag aan SFB en subsidiair aan hemzelf. De rechtbank heeft de vordering(en) van eiser afgewezen.

De rechtbank is (in cassatie onbestreden) ervan uitgegaan dat artikel 2012 (oud) BW toepasselijk was op de vordering van SFB tot nakoming door verweerster van haar jegens SFB bestaande verplichting om aan SFB ten behoeve van eiser (periodiek) ouderdomspensioenpremies af te dragen. Daarvan uitgaande heeft de rechtbank geoordeeld dat hetzelfde had te gelden ten aanzien van de in dit geding door eiser geldend gemaakte vordering(en). Daarbij was voor haar beslissend dat het niet met de ratio van artikel 2012 zou stroken eerstgenoemde vordering wél, doch laatstgenoemde vordering(en) niet aan de korte verjaring van genoemde wetsbepaling onderworpen te achten.

Op een vordering tot schadevergoeding wegens onrechtmatig nalaten is artikel 2012 BW niet van toepassing. Dat geldt óók indien het, zoals hier, gaat om nalaten van het doen van periodieke betalingen aan een derde (SFB) die ter zake een eigen vorderingsrecht heeft dat wél onderworpen is aan deze bepaling. Voor toepassing van de voor het huidige recht in artikel 3:312 BW neergelegde regel is geen plaats, zowel omdat deze regel wegens haar nauwe samenhang met het fundamenteel gewijzigd stelsel van extinctieve verjaring niet voor anticipatie in aanmerking komt, als omdat de rechtsvordering tot vergoeding van schade wegens onrechtmatig nalaten van het doen van betalingen aan een derde niet kan worden beschouwd als een rechtsvordering ter zake van een nevenverplichting als waarop genoemde wetsbepaling het oog heeft. Evenmin bestaat anderszins grond voor analogische toepassing van artikel 2012 BW. Door zulk een toepassing zou de werkgever worden beschermd ten koste van de werknemer: diens achterwege laten van controle op nakoming door de werkgever van zijn verplichting tot afdracht van ouderdomspensioenpremies en van het zo nodig nemen van rechtsmaatregelen ter zake zou telkens na vijf jaar voor zijn eigen rekening komen. Dat zou evenwel niet stroken met de aard van de arbeidsovereenkomst die meebrengt dat de werknemer in beginsel erop mag vertrouwen dat zijn werkgever bedoelde verplichting regelmatig nakomt, noch met de op bescherming van de werkgever gerichte strekking van de in 3.1 onder (ii) vermelde wetgeving.

Uit het voorgaande volgt dat indien de rechtbank ervan is uitgegaan dat de vordering van eiser, zowel in haar primaire als in haar subsidiaire versie, strekt tot het vergoeden van de schade

welke eiser stelt te hebben geleden ten gevolge van het jegens hem onrechtmatig nalaten van verweerster om te voldoen aan een voor haar uit de wet voortvloeiende verplichting jegens SFB, zij blijkt heeft gegeven van een verkeerde rechtsopvatting, terwijl indien zij is uitgegaan van een andere lezing van de van eiser afkomstige gedingstukken (waarin, anders dan de Rechtbank aangeeft, van een vordering tot nakoming niet wordt gerept) haar uitspraak nadere motivering zou hebben vereist.

De Hoge Raad vernietigt het vonnis van de rechtbank te Breda van 18 februari 1992 en verwijst het geding naar het gerechtshof te 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 10-09-1993

ECLI: ECLI:NL:HR:1993:ZC1054

Zaaknummer: 15063

Rechters: Martens, Roelvink, Mijnsen, Heemskerk en Swens-Donner Swens-Donner

Advocaten: , J.M. Barendrecht

Wetsartikelen: 3:312 BW en 2012 (oud) BW