

Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 1, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:185](#) 27-01-2026

Verzoek werkgever om ontslag afgewezen, kosten vaststellen pensioen- en inkomensschade toegewezen

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:166](#) 20-01-2026

Werkgevers vallen onder werkingssfeer bouwfondsen: schadevergoeding leidt niet tot langere verjaringstermijn dan premievordering

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2792](#) 30-12-2025

Geen dwangsommen verbeurd na veroordeling afname aandelen, beleggingspolissen en aanwijzen pensioendeskundige voor pensioenverevening

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3646](#) 16-12-2025

Aanhouding MITT-werkingssfeerzaak tot oordeel Hoge Raad bekend is

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3502](#) 16-12-2025

Deskundigenbenoeming voor inzicht in bedrijfsactiviteiten in werkingssfeergeschil

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:284](#) 20-01-2026

Pensioenberekeningen zijn geen persoonsgegevens: verzoek niet-ontvankelijk

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:283](#) 20-01-2026

Pensioenberekeningen geen persoonsgegevens: verzoeker niet-ontvankelijk

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:46](#) 14-01-2026

Gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werkneemster die als gevolg van een burn-out uitvalt

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:321](#) 14-01-2026

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet: transitie- en billijke vergoeding

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:231](#) 08-01-2026

Geen militair arbeidsongeschiktheidspensioen

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:132](#) 08-01-2026

Pensioenberekeningen geen persoonsgegevens: verzoeker niet-ontvankelijk

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15411 24-12-2025

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratie/mediation verkeerd aan te pakken en onterecht loon te stoppen

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:26613 24-12-2025

Beroep op militair arbeidsongeschiktheidspensioen afgewezen

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9603 19-12-2025

Verzoek om pensioenberekeningen op grond van AVG afgewezen

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8926 15-12-2025

Verzoek om pensioenberekeningen op grond van AVG afgewezen

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15005 15-12-2025

Vordering stopzetting betaling pensioenpremies werkgever aan pensioenfonds afgewezen

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7137 12-12-2025

Ontslag statutair bestuurder: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9893 11-12-2025

Kantonrechter oordeelt dat voorshands aannemelijk is dat er sprake is van overgang van onderneming

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14915 10-12-2025

Asbestsaneringsbedrijf valt vanaf medio 2016 onder werkingssfeer, daarvoor niet

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9365 27-11-2025

Ontslag met billijke vergoeding inclusief pensioenschade

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10034 23-10-2025

Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:25102 26-09-2025

Echtscheiding met nevenvoorzieningen: helpt omgezette oudedagsvoorziening voor vrouw

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8999 16-01-2024

Werkgever viel tot 2016 niet onder werkingssfeer bouwfondsen: isolatie-uitzondering van toepassing

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:8863 14-03-2022

Nader onderzoek bouwfondsen nodig naar isolatie-uitzondering

Centrale Raad van Beroep

Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2026:11 07-01-2026

Schadevergoeding door UWV wegens misgelopen werkgeversbijdrage pensioenpremie door uitblijvende loonsanctie

Uitspraken zonder ECLI

College voor de Rechten van de Mens 22-12-2025

Verplicht pensioenontslag bij 58 jaar Transavia objectief gerechtvaardigd

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfonds 30-01-2026

GIP niet bevoegd te oordelen over invaren zonder individuele instemming

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfonds 10-12-2025

Pensioenfonds mag kopie bankpas/afschrift vragen voor verificatie afkoop klein pensioen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfonds 05-01-2026

Geen verboden onderscheid bij verdeling pensioen na scheiding

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Klachteninstituut Financiële Dienstverlening 30-01-2026

Geen toestemming voor uitruil partnerpensioen naar hoger ouderdomspensioen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Klachteninstituut Financiële Dienstverlening 30-01-2026

Geen onjuiste berekening afkoopwaarde pensioen

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Klachteninstituut Financiële Dienstverlening 19-01-2026

Geen recht op premievrije voortzetting pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Klachteninstituut Financiële Dienstverlening 13-01-2026

Klacht over te lage pensioenuitkering afgewezen: onvoldoende onderbouwd

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Klachteninstituut Financiële Dienstverlening 13-01-2026

Klacht over pensioen na echtscheiding niet behandelbaar wegens termijnoverschrijding

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Verplicht pensioenontslag bij 58 jaar Transavia objectief gerechtvaardigd

Geschil over vraag of pensioenontslagleeftijd van verkeersvliegers van Transavia verboden leeftijdsonderscheid vormt. Het CRM oordeelt dat het leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is. Een vlotte en voorspelbare doorstroming, een evenwichtige personeelsopbouw en kostenbeheersing zijn legitieme doelen, die passend en noodzakelijk zijn.

Op basis van de cao die Transavia Airlines C.V. (hierna: Transavia) hanteert, gaan verkeersvliegers verplicht met pensioen op 58-jarige leeftijd. De Stichting VliegerPensioenLeeftijd, die opkomt voor de belangen van verkeersvliegers die te maken krijgen met dit verplichte pensioenontslag, vindt dat deze regeling discriminerend is. Transavia stelt dat er een objectieve rechtvaardiging bestaat voor deze leeftijdsgrens.

Het College stelt vast dat Transavia bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst direct verwijst naar de leeftijd van de vlieger. Daarmee maakt Transavia direct onderscheid naar leeftijd. Direct onderscheid op grond van leeftijd is toegestaan als daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Dat vereist dat Transavia met het verplichte pensioenontslag een legitiem doel nastreeft en dat de maatregel passend en noodzakelijk is om dat doel te bereiken. Het College oordeelt dat Transavia met het verplichte pensioenontslag drie legitieme doelen nastreeft: een vlotte en voorspelbare doorstroming, een evenwichtige personeelsopbouw en kostenbeheersing. Voor jonge vliegers moet het perspectief op promotie en bijbehorende salariscroei voorspelbaar zijn, mede om de hoge kosten van de vliegopleiding te kunnen opvangen. Daarnaast is het belangrijk dat er een evenwichtige opbouw bestaat van leeftijden en ervaring bij de vliegers, en dat gezagvoerdersfuncties niet alleen worden vervuld door de meest ervaren vliegers die op een onbekend moment met pensioen gaan. Ook heeft Transavia aannemelijk gemaakt dat een verhoging van de verplichte pensioenleeftijd zou leiden tot ongeveer 20,5 miljoen aan extra jaarlijkse kosten. Tot slot stelt het College vast dat de regeling Transavia in staat stelt de personeelskosten over een langere periode betrouwbaar

te ramen, wat van groot belang is in de conjunctuurgevoelige luchtvaartsector. Het College oordeelt dat het verplichte pensioenontslag een passend middel is om jonge vliegers zicht te bieden op een voorspelbare promotie. De regeling is ook geschikt om een evenwichtige personeelsopbouw en daarmee samenhangende kostenbeheersing te waarborgen. Zonder de verplichte pensioenleeftijd zou deze voorspelbaarheid onder druk komen te staan, met mogelijk grote gevolgen voor de jonge vliegers en de werkgelegenheid bij Transavia. Het College oordeelt verder dat Transavia overtuigend onderbouwt dat het verplichte pensioenontslag noodzakelijk is om de legitieme doelen te bereiken. Daarbij weegt mee dat de regeling sinds 1986 onderdeel uitmaakt van de cao en de daarbij horende arbeidsvoorwaarden. Een wijziging van de pensioenleeftijd zou betekenen dat op andere arbeidsvoorwaarden concessies moeten worden gedaan om de extra kosten te dekken. Dat zou vooral jonge vliegers hard treffen, omdat zij langer moeten wachten op promotie en salarisverhoging. Tijdens cao-onderhandelingen is hierover tot op heden geen overeenstemming bereikt. Het draagvlak (een meerderheid van stemmen) voor een verhoging van de pensioenleeftijd in de cao blijkt onder de vliegers tot heden nog niet bestaan. Ten slotte concludeert het College dat het pensioenontslag proportioneel is en dat de vliegers geen onevenredig nadeel ondervinden. Omdat het pensioenontslag onderdeel is van een samenhangend pakket van arbeidsvoorwaarden, ervaren alle vliegers de voor- en nadelen van dit systeem op vergelijkbare wijze. Zo hebben oudere vliegers eerder geprofiteerd van het perspectief op promotie en salarisgroei, en dat perspectief moet er eveneens zijn voor jongere vliegers. Dat de AOW-gerechtigde leeftijd de laatste jaren is verhoogd, doet niet af aan de specifieke omstandigheden die ertoe hebben geleid dat Transavia de pensioenleeftijd op 58 jaar heeft vastgesteld. De vliegers hebben het College er niet van kunnen overtuigen dat de overstap naar een andere pensioenpremieaanbieder tot een onevenredig groot nadeel heeft geleid. Het College hecht bovendien waarde aan het feit dat de vliegers na hun pensionering over voldoende inkomen beschikken en mogelijkheden hebben om elders te blijven werken. Het College concludeert dat Transavia niet discrimineert door een verplichte pensioenleeftijd van 58 jaar te hanteren.

Instantie: College voor de Rechten van de Mens

Datum uitspraak: 22-12-2025

Zaaknummer: CRM 2025-138

RECHTSPRAAK

GIP niet bevoegd te oordelen over invaren zonder individuele instemming

Verzoeker is als zelfstandige werkzaam als loods en bouwt pensioen op bij Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen (hierna: het fonds). Onderdeel van de pensioenregeling is een vrijwillige bijspaarregeling op kapitaalbasis, de zogenoemde Flexioen-regeling. Eind 2023 besluit het bestuur van het fonds dat de Flexioen-regeling per 1 januari 2025 eindigt. Het opgebouwde Flexioen-kapitaal wordt per 1 januari 2025 ingevaren in de nieuwe solidaire premierregeling van het fonds. Verzoeker is het niet eens met dit invaren. Hij is van mening dat invaren zonder individuele toestemming niet kan. Bovendien was de communicatie over het invaren onvoldoende. De eis is terugdraaien van het invaren zodat dezelfde keuzes met het kapitaal gemaakt kunnen worden als vóór invaren. Het fonds wijst terugdraaien van invaren af. Bovendien stelt het fonds dat er meermalen over gecommuniceerd is. De geschillencommissie acht zich echter niet bevoegd om te oordelen over het geschil.

Verzoeker wil dat de commissie het fonds twee dingen opdraagt: om het invaren van zijn opgebouwde Flexioen-kapitaal terug te draaien en hem daarna dezelfde keuzes te geven voor de aanwending van het kapitaal als hij had vóór 1 januari 2025.

Aan de basis van het geschil ligt het besluit van het fondsbestuur om alle pensioenaanspraken en pensioenrechten in te varen. Dat is duidelijk een besluit met algemene strekking en de commissie zou niet bevoegd zijn over een desbetreffend geschil te oordelen. Op dat besluit richt verzoeker echter niet zijn pijlen.

Wel stelt verzoeker met zijn geschil aan de orde het besluit van het fondsbestuur om, als deel van genoemd invaarbesluit, ook de uitvoering van de Flexioen-regeling te beëindigen en de

opgebouwde aanspraken van verzoeker per 1 januari 2025 in te varen (het Flexioen-besluit). Ook dat besluit is echter een besluit met algemene strekking. Het Flexioen-besluit betrof immers alle op dat moment Flexioen kapitalen aanhoudende gerechtigden. Dat waren er toen kennelijk 55, en uiteindelijk bij de uitvoering van het invaren (per 1 januari 2025) ruim 30. Aldus is sprake van een besluit dat een groep deelnemers met gedeelde kenmerken betreft, en niet van een individueel, specifiek verzoeker betreffend besluit van het fondsbestuur. Als de communicatie van het fonds over dat besluit als onvoldoende moet worden beoordeeld (zie hierna) doet dat aan deze conclusie niet af.

De commissie is dus niet bevoegd over het Flexioen-besluit te oordelen. Vervolgens is echter de vraag of toepasselijk is de hierboven besproken uitzondering op onbevoegdheid van de geschillencommissie vanwege niet-correcte uitvoering van het Flexioen-besluit gekoppeld aan een geschaad individueel belang. Verzoeker heeft daar immers een beroep op gedaan. In dat kader heeft hij vooral gesteld en toegelicht dat de communicatie van het fonds over het Flexioen-besluit slecht is geweest. Wellicht kan gesteld worden dat communicatie hoort tot de uitvoering van het Flexioen-besluit. De commissie laat het antwoord op die vraag in het midden. Verzoeker heeft immers onvoldoende gesteld voor de conclusie dat de uitvoering niet-correct was. Niet blijkt immers dat de communicatie afwijkend is geweest van wat het fondsbestuur daarover heeft besloten. En ook blijkt uit de stellingen van verzoeker niet dat en waarom die communicatie juist voor hem een onevenredig zware last opleverde. Als verzoeker eerder was geïnformeerd dan had het invaren ook plaats gevonden. Ook is dus geen sprake van een geschaad individueel belang.

De stellingen van verzoeker ten aanzien van niet correcte uitvoering zijn onvoldoende om de geschillencommissie bevoegd te maken.

De uitkomst is dus dat de commissie niet bevoegd is van het geschil kennis te nemen. Aan inhoudelijke beoordeling van het geschil komt de commissie niet toe.

De commissie voegt hier nog het volgende aan toe. Verzoeker heeft gekozen voor een bindend advies door de geschillencommissie. Omdat de commissie zich onbevoegd acht, komt dat bindend advies er niet. Desgewenst kan verzoeker zijn zaak alsnog voorleggen aan de gewone rechter. Verzoeker kan ook het oordeel van de commissie over haar bevoegdheid voorleggen aan de commissie van beroep van GIP. De kern van de inhoudelijke bezwaren van verzoeker is dat wat het Flexioen betreft alles bij het oude had moeten blijven omdat hij geen instemming heeft gegeven zijn Flexioen-aanspraken in te varen. Het is echter een bewuste keuze van de wetgever geweest om in de wet vast te leggen dat invaren kan gebeuren zonder individuele instemming.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 30-01-2026

Zaaknummer: GIP 2025-0859

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds mag kopie bankpas/afschrift vragen voor verificatie afkoop klein pensioen

Verzoeker heeft recht op het laten uitbetalen van een afkoop klein pensioen. Pensioenfonds OAK stuurt hem hiervoor een formulier en vraagt daarbij een kopie van zijn bankpas of een bankafschrift mee te sturen ter verificatie. Verzoeker weigert dit uit principe. Hij vindt dat het fonds geen wettelijke verplichting heeft om deze controle uit te voeren. Het fonds stelt dat dit wel moet op basis van de Sanctiewet. De commissie volgt het standpunt van het fonds en wijst het verzoek van verzoeker af.

Verzoeker heeft in het verleden een klein pensioen opgebouwd bij pensioenfonds OAK. Het gaat om € 13,77 bruto per jaar. Dit bedrag ligt onder de wettelijke grens waarbij een pensioen afgekocht mag worden. Op 18 juni 2024 stuurt het fonds de indiener een brief met de vraag of hij het pensioen wil afkopen of dat hij liever een maandelijkse uitkering ontvangt. Op het meegestuurde aanvraagformulier wordt gevraagd om een kopie van een bankpas of een bankafschrift mee te sturen. De financiële transacties op het afschrift mogen onleesbaar gemaakt worden. Verzoeker kiest voor een eenmalige afkoop klein pensioen van € 229,34 bruto (de afkoopsom) en stuurt het ingevulde en getekende aanvraagformulier retour op 25 juni 2024. Over de hoogte van de afkoopsom zijn partijen het eens. Op 2 juli 2024 vraagt het fonds schriftelijk om de ontbrekende gegevens op te sturen. Diezelfde dag belt verzoeker het fonds en meldt hij dat er géén kopie bankpas of bankafschrift opgestuurd wordt.

Het fonds zegt twee processen te hebben ingericht waarmee een eenmalige afkoop klein pensioen kan worden aangevraagd. Ten eerste via een digitale aanvraag in de mijn-omgeving op de website van pensioenfonds OAK en als dat niet kan via het ‘papieren proces’. Bij een digitale aanvraag vindt de verificatie van betrokkene plaats via het inloggen met DigiD. Als de aanvraag een ‘papieren proces’ betreft is een aanvullende check nodig. In dat geval vraagt het fonds om naast het aanvraagformulier een kopie bankpas of bankafschrift met onleesbare bedragen mee te sturen. Verder staat in het pensioenreglement in artikel 28 lid 1 dat het fonds

informatie kan opvragen die nodig is om het pensioen te betalen. Bovendien staat in het reglement in artikel 28 lid 2: Geef je het pensioenfonds geen informatie? Of is je informatie niet juist of niet volledig? Dan moet je misschien pensioen terugbetalen. Of je krijgt voortaan geen of minder pensioen. Dat geldt ook voor het pensioen voor je nabestaanden.

Verzoeker stelt bij verschillende instanties (DNB, Rijksoverheid) en adviseurs informatie te hebben ingewonnen of hij verplicht kan worden een kopie bankpas dan wel bankafschrift aan het fonds te sturen. Verzoeker meent op grond van die informatie dat er geen wettelijke verplichting bestaat en dat met toezending van het volledig ingevulde aanvraagformulier er voldoende informatie is verstrekt aan het fonds om tot betaling te kunnen overgaan. Deze stelling is verder niet onderbouwd. Ook zijn er geen documenten door verzoeker ingebracht waaruit dit standpunt van onder meer DNB blijkt. Verzoeker gaat er overigens aan voorbij dat voor de inhoud van de verplichtingen van verzoeker niet alleen de Sanctiewet (Sw), maar ook het reglement van pensioenfonds OAK bepalend is. In het belang van het collectief van alle gerechtigden moet het fonds een gedegen verificatie uitvoeren, om zoveel mogelijk te voorkomen dat betaald wordt aan personen die daarop geen recht hebben. Een pensioenfonds kan en mag aan die verificatie dan ook (zelfstandig) voorwaarden verbinden. Het pensioenreglement verplicht verzoeker de benodigde informatie aan het fonds te verstrekken voorafgaand aan uitbetaling.

In artikel 10 lid 2 Sw worden pensioenfondsen (sub e) genoemd als instellingen in het financiële verkeer waarvan de naleving van de Sw via toezicht wordt gecontroleerd. In Regeling toezicht Sanctiewet 1977 (RtSw) staat in artikel 2 lid 1 dat de instelling, ten aanzien van de administratieve organisatie en interne controle, maatregelen heeft getroffen ter naleving van de Sanctieregelgeving. De te nemen maatregelen worden verduidelijkt in artikel 2 lid 2 van de RtSw waar staat: De maatregelen als bedoeld in het eerste lid zien tenminste op een adequate controle van de administratie van de instelling op het overeenkomen van de identiteit van een relatie met een (rechts)persoon of entiteit, als bedoeld in de Sanctieregelgeving, met het oog op het bevriezen van de financiële middelen van die relatie of het voorkomen van het ter beschikking stellen van financiële middelen of diensten aan die relatie. In dit geschil komen die maatregelen er concreet op neer dat het fonds ervoor zorgt dat het bankrekeningnummer juist is en op naam staat van de uitkeringsgerechtigde. Als geen controle mogelijk is dan mag het fonds niet uitkeren op grond van de Sw in combinatie met de RtSw. Gegeven alle bovenstaande overwegingen komt de commissie tot de conclusie dat het fonds op grond van de Sw de wettelijke verplichting heeft om procedures te hebben om te controleren aan wie zal worden uitgekeerd en daarmee of het bankrekeningnummer juist is en ook op naam van verzoeker staat. Door zijn medewerking te weigeren verhindert verzoeker dus zelf dat het fonds over kan gaan tot betaling.

De geschillencommissie oordeelt dat hiermee sprake is van schuldeisersverzuim van verzoeker in de zin van artikel 6:58 BW, waar staat: De schuldeiser komt in verzuim, wanneer nakoming van de verbintenis verhinderd wordt doordat hij de daartoe noodzakelijke medewerking niet verleent of doordat een ander beletsel van zijn zijde opkomt, tenzij de oorzaak van verhindering hem niet kan worden toegerekend.

Het gevolg van het schuldeisersverzuim van verzoeker maakt dat het fonds ten aanzien van de betaling van de afkoopsom niet in verzuim is in de zin van artikel 6:61 lid 2 BW. Zolang verzoeker niet meewerkt aan de controle of zijn bankrekeningnummer daadwerkelijk op zijn naam staat kan het fonds ook niet in verzuim komen en heeft verzoeker geen recht op een vergoeding wegens vertraging van de betaling in de vorm van wettelijke rente of anderszins.

Het fonds staat daarmee in haar recht het voor verzoeker gereedstaande bedrag niet uit te betalen zolang er sprake is van schuldeisersverzuim. Kort gezegd betekent dit dat het bedrag € 229,34 bruto bij het fonds blijft en het fonds dit bedrag pas mag betalen zodra verzoeker wel meewerkt aan de controle.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 10-12-2025

Zaaknummer: GIP 2024-0547

RECHTSPRAAK

Geen verboden onderscheid bij verdeling pensioen na scheiding

Verzoekster bouwt pensioen op bij ABP. Bij haar scheiding spreekt ze met haar ex-partner af de pensioenen te verdelen. Later blijkt dat zij haar partner meer moet betalen dan hij haar. Verzoekster is het hier niet mee eens omdat zij minder pensioen opbouwde dan haar ex-partner en spreekt van ongelijke behandeling van man en vrouw. Het fonds stelt dat dit volgt uit de pensioenregeling. Verzoekster eist gelijk behandeld te worden in pensioen. De geschillencommissie verklaart het geschil in al zijn onderdelen ongegrond.

Verzoekster is van mening dat zij wordt benadeeld bij de berekening van het deel van haar pensioen dat door de scheiding moet worden verdeeld. Verzoekster vordert daarom berekening van haar pensioen gelijk aan de berekening van het pensioen van haar ex-partner. Verzoekster vindt het onrechtvaardig dat zij maandelijks € 39,97 aan haar ex-partner moet betalen, terwijl hij een groter pensioen opbouwde dan zij. Verzoekster vindt dat ABP haar niet goed heeft geïnformeerd. Toen zij kort na de scheiding bij het fonds vroeg naar de tussen haar ex-partner en haarzelf over en weer verschuldigde pensioenbetalingen, heeft het fonds aangegeven dat deze bedragen elkaar niet ontliepen. Op basis van deze mededeling veronderstelde verzoekster dat met gesloten beurzen zou kunnen worden verrekend. Nu blijkt dat verzoekster haar ex-partner maandelijks € 39,97 moet betalen. Ook heeft ABP de situatie nooit aan verzoekster toegelicht en haar niet over de mogelijkheid tot afkoop geïnformeerd.

De commissie stelt vast dat er in de periode waarin de pensioenen van verzoekster en haar ex-partner zijn opgebouwd sprake was van ongelijkheid in pensioenopbouw. De commissie begrijpt dat dit onderscheid een gevoel van onrechtvaardigheid kan oproepen. Tegelijkertijd stelt de commissie vast dat deze ongelijkheid een gevolg is van de destijds toepasselijke ABP-wet. De commissie kan niet treden in de juistheid van wetsbepalingen die de pensioenopbouw regeren. Niet is gebleken dat ABP deze onjuist heeft toegepast. Voor zover het gaat over de ongelijkheid in pensioenopbouw, is het geschil ongegrond.

De commissie stelt vast dat ABP voor beide ex-partners dezelfde, uit het arrest *Boon/Van Loon* voortvloeiende, berekeningsmethode heeft toegepast. Van ongelijkheid is voor wat betreft de gehanteerde berekening daarom geen sprake.

Vast staat dat het fonds verzoekster in zijn brief van 1995 heeft gewezen op twee mogelijke varianten voor verrekening. Daarbij gaf ABP aan dat er ook andere mogelijkheden tot verrekening zijn, waarvoor verzoeker zich tot een actuariel bureau of levensverzekeringsmaatschappij kan wenden. Verzoekster heeft van deze mogelijkheden geen gebruik gemaakt. In dezelfde brief van 29 juni 1995 benoemt het fonds de mogelijkheid tot afkoop, waar verzoekster destijds niet op heeft gereageerd. Het fonds heeft naar het oordeel van de commissie hiermee voldaan aan zijn informatieverplichting, in de (beperkte) vorm die deze destijds had. De verdeling van pensioenrechten is primair een aangelegenheid tussen de ex-partners: zij kunnen zich hierover laten informeren waarna een keuze kan worden gemaakt. Op het fonds rustte ten tijde van de scheiding geen verplichting, zoals verzoekster die ziet, om ex-partners verder dan zij heeft gedaan te informeren over hun rechten bij verrekening van pensioenen.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 05-01-2026

Zaaknummer: GIP 2024-0522

RECHTSPRAAK

Geen toestemming voor uitruil partnerpensioen naar hoger ouderdomspensioen

Volgens de pensioenuitvoerder heeft de consument ingestemd met de uitruil van het partnerpensioen voor een hoger ouderdomspensioen van haar inmiddels overleden man. Allereerst stelt de commissie vast dat de consument tijdig een klacht heeft ingediend bij de pensioenuitvoerder. Daarnaast concludeert de commissie dat niet gebleken is dat de consument heeft ingestemd met de uitruil van het partnerpensioen. De vordering wordt toegewezen.

De echtgenoot van de consument heeft met een in een premieregeling opgebouwd pensioenkapitaal een variabele pensioenuitkering bij de pensioenuitvoerder aangekocht met 1 november 2022 als ingangsdatum.

De echtgenoot van de consument is in [maand] 2025 overleden. Na zijn overlijden heeft de consument de pensioenuitvoerder verzocht een partnerpensioen aan haar uit te keren. Hierop heeft de pensioenuitvoerder kenbaar gemaakt dat geen partnerpensioen verzekerd was, omdat het volledige partnerpensioen was uitgeruild voor een hoger ouderdomspensioen. De consument is het hiermee niet eens en heeft een klacht ingediend bij Kifid. Tijdens de procedure van Kifid is partijen gebleken dat een deel van het partnerpensioen niet uitgeruild had mogen worden, omdat dit voor 1 januari 2002 is opgebouwd. De pensioenuitvoerder heeft hierop besloten 8/28e deel van het partnerpensioen alsnog uit te keren. Dit besluit heeft de klacht van de consument gedeeltelijk opgelost.

De consument betwist te hebben ingestemd en stelt dat zij de handtekening niet op de afstandsverklaring heeft gezet. De commissie oordeelt dat zolang niet is bewezen van wie de handtekening op de schriftelijke overeenkomst afkomstig is, een stellige ontkenning van de consument ertoe leidt dat aan deze onderhandse akte geen bewijskracht toekomt op grond van artikel 159 lid 2 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Dit betekent dat de pensioenuitvoerder moet bewijzen dat de consument de afstandsverklaring heeft ondertekend

aangezien zij dit uitdrukkelijk betwist. De pensioenuitvoerder beroept zich immers op het rechtsgevolg, namelijk het afstand doen van het partnerpensioen.

In dit geval heeft de pensioenuitvoerder niet aangetoond dat de consument heeft ingestemd met het afstand doen van het partnerpensioen. Tegenover de stellige ontkenning van de consument heeft de pensioenuitvoerder gesteld dat het handschrift op de afstandsverklaring bij het deel dat de consument moest invullen afwijkt van het handschrift op het deel dat de echtgenoot van de consument moest invullen. Dit is onvoldoende bewijs. Dat de handtekening volgens de consument wel lijkt op haar handtekening is dat evenmin. Er is nog te veel onzekerheid over de vraag wie de handtekening heeft gezet.

Uit hetgeen de commissie heeft overwogen volgt dat niet is komen vast te staan dat de consument de afstandsverklaring heeft ondertekend en dus ook niet dat zij daarmee heeft ingestemd met de uitruil van het partnerpensioen voor een hoger ouderdomspensioen. De pensioenuitvoerder zal dan ook alsnog over moeten gaan tot uitkering van het volledige partnerpensioen.

Instantie: Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

Datum uitspraak: 30-01-2026

Zaaknummer: Kifid 2026-0098

RECHTSPRAAK

Geen onjuiste berekening afkoopwaarde pensioen

Niet is gebleken dat de pensioenuitvoerder de afkoopwaarde van het pensioen verkeerd heeft berekend. De pensioenuitvoerder heeft ook mogen weigeren mee te werken aan de waardeoverdracht van de pensioenaanspraken van de consument naar zijn huidige pensioenuitvoerder.

De consument heeft van 16 januari 1989 tot 20 februari 1997 via zijn voormalige werkgever (hierna: de werkgever) pensioen opgebouwd bij de pensioenuitvoerder in een beschikbare premieregeling. Volgens het pensioenreglement gaat het pensioen in op 62-jarige leeftijd., in het geval van de consument 1 april 2025.

Op 17 december 2024 heeft het pensioenfonds van de huidige werkgever van de consument de pensioenuitvoerder gevraagd om mee te werken aan waardeoverdracht van het bij de pensioenuitvoerder opgebouwde pensioen. De pensioenuitvoerder heeft hierop bij brief van 7 januari 2025 afwijzend gereageerd, omdat dit verzoek niet binnen de wettelijke termijn van 6 maanden is ingediend. De consument heeft op 22 maart 2025 een afkoopverzoek aan de pensioenuitvoerder gezonden. De consument heeft op 23 april 2025 een netto afkoopbedrag van € 3.950,23 ontvangen.

De consument meent dat de pensioenuitvoerder de afkoopwaarde onjuist heeft berekend, omdat geen rekening is gehouden met de afspraken met zijn ex-partner over de wijze van verdeling van het pensioen. Bovendien is ten onrechte loonbelasting ingehouden. Verder verwijt de consument de pensioenuitvoerder dat deze niet bereid is om mee te werken aan waardeoverdracht van zijn pensioen.

De pensioenuitvoerder heeft toegelicht dat de afkoopwaarde die aan de consument is uitgekeerd als volgt is vastgesteld. Per 1 april 2025 bedroeg het pensioenkapitaal € 17.963. In verband met verevening van het ouderdomspensioen is hiervan een bedrag van € 6.155 bestemd voor de ex-partner van de consument en € 5.653 voor de aankoop van bijzonder partnerpensioen voor de ex-partner. Voor de consument resteert een bruto afkoopbedrag van

€ 6.154,92. Het is de commissie niet gebleken dat de pensioenuitvoerder bij deze berekeningen fouten heeft gemaakt. De berekening is gemaakt volgens de standaard verdeling bij verevening van pensioen rechten op basis van de bij de pensioenuitvoerder bekende gegevens, die onder meer via het standaardformulier voor verevening van pensioenrechten bij scheiding door de consument zijn verstrekt. Tijdens de zitting heeft de consument aangevoerd dat in het echtscheidingsconvenant een andere verdeling is overeengekomen. De pensioenuitvoerder heeft verklaard dat dit document niet in zijn bezit is en dat de verdeling wordt gemaakt op basis van wat op het standaardformulier staat aangegeven. Dat de pensioenuitvoerder niet op de hoogte was van afwijkende afspraken, kan hem niet worden verweten. Evenmin kan het verzoek van de consument worden gehonoreerd om de afkoopwaarde als bruto bedrag uit te keren. Zoals de pensioenuitvoerder terecht stelt, is hij verplicht om bij afkoop verplicht loonheffing in te houden als voorheffing van de inkomstenbelasting. De pensioenuitvoerder moet de belasting inhouden op het tijdstip van, in het geval van de consument, de betaling van het afkoopbedrag. Het is voor de pensioenuitvoerder dan ook niet mogelijk, zoals de consument wenst, het bruto afkoopbedrag aan de consument over te maken, waarna de consument zelf belasting afdraagt.

Uit de handmatige aanvulling op het door de consument ondertekende afkoopformulier door de consument blijkt overigens dat de consument op de hoogte was van het hem toekomende bruto afkoopbedrag, te weten € 6.154,92, en dat hierover loonbelasting verschuldigd zou zijn.

Na de hoorzitting is partijen de mogelijkheid gegeven om te onderzoeken of de afkoop van het pensioenkapitaal van de consument kon worden teruggedraaid met de bedoeling om dit kapitaal over te dragen aan de huidige pensioenuitvoerder van de consument. Dit is helaas niet mogelijk gebleken. De commissie oordeelt dat de pensioenuitvoerder het verzoek om waardeoverdracht van de pensioenaanspraken van 17 december 2024 heeft mogen afwijzen, omdat dit verzoek te laat is gedaan. Na uitdiensttreding bij zijn vorige werkgever in februari 1997 had de consument binnen zes maanden na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever een verzoek om individuele waardeoverdracht moeten indienen bij de ontvangende (nieuwe) pensioenuitvoerder. Dit heeft de consument niet gedaan. Hoewel deze termijn van zes maanden inmiddels is vervallen, geldt deze nog steeds voor de gevallen waarbij de verwerving bij de nieuwe pensioenuitvoerder voor 1 januari 2015 is gestart. Dat de pensioenuitvoerder de consument niet hierover heeft geïnformeerd, kan hem niet worden verweten. Het lag op de weg van de nieuwe werkgever van de consument om hem hierover te informeren. Op grond van het voorgaande komt de commissie tot het oordeel dat de klacht van de consument ongegrond is en de vordering moet worden afgewezen.

Instantie: Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

Datum uitspraak: 30-01-2026

Zaaknummer: Kifid 2026-0100

RECHTSPRAAK

Geen recht op premievrije voortzetting pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid

De consument heeft premievrije voortzetting van zijn pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid bij de pensioenuitvoerder aangevraagd. De pensioenuitvoerder heeft dit verzoek afgewezen. De commissie oordeelt dat de consument niet voldoet aan de voorwaarden in het pensioenreglement voor premievrijstelling, namelijk dat de eerste ziektedag tijdens het dienstverband valt. De eerste ziektedag van de consument was de dag na zijn uitdiensttreding. De klacht is ongegrond en de vordering wordt afgewezen.

De vraag die de commissie moet beantwoorden is of de consument recht heeft op vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid. De commissie is van oordeel dat de consument daar geen recht op heeft. Voor de beantwoording van de vraag of de pensioenuitvoerder het verzoek van de consument om vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid moet toewijzen is artikel 17 lid 5 van het voornoemde reglement van belang. Dit artikel luidt als volgt: 'Voor de gewezen deelnemer, die aanspraak wil maken op premievrijstelling, is het noodzakelijk dat de gewezen deelnemer tot aan het moment van uitdiensttreding salaris van de werkgever in verband met ziekte ontvangt en aansluitend aan de ziekte een uitkering ingevolge de WIA ontvangt.' De commissie oordeelt dat het verweer van de pensioenuitvoerder dat de consument niet voldoet aan het hiervoor genoemde artikel 17 lid 5 slaagt. Anders dan de consument stelt, was hij op de eerste ziektedag op 1 juni 2020 niet meer in dienst bij de werkgever. Het dienstverband was namelijk al op 31 mei 2020 geëindigd. De commissie begrijpt de misvatting van de consument wel, omdat de ex-werkgever hem maandelijks ziekingeld moest betalen en de ex-werkgever hem ook een salarisspecificatie 'September 2020' heeft gestuurd. Hierop staan gegevens die de indruk wekken dat hij nog steeds in dienst is, zoals de medewerkerscode van de consument. Maar de uitkeringen die de ex-werkgever aan de consument moest betalen vonden hun grondslag niet in een (administratief voortgezette) arbeidsovereenkomst maar in de Ziektewet. Dit blijkt ook uit de salaris

specificatie september 2020 waarop staat dat de betalingen ziekingeld betreffen. De consument heeft recht op een uitkering op grond van de Ziektewet, omdat hij binnen vier weken na afloop van zijn dienstbetrekking ziek is geworden. De ex-werkgever was kennelijk een eigen risicodrager voor de Ziektewet en moest daarom het ziekingeld aan consument betalen. Omdat de eerste ziektedag van de consument na zijn uitdiensttreding ligt, voldoet de consument niet aan de voorwaarden voor premievrijstelling, zoals bedoeld is in artikel 17 lid 5 van het geldende pensioenreglement. En dat betekent dat de klacht van de consument ongegrond is en dat zijn vordering zal worden afgewezen.

Instantie: Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

Datum uitspraak: 19-01-2026

Zaaknummer: Kifid 2026-0051

RECHTSPRAAK

**Klacht over te lage pensioenuitkering afgewezen:
onvoldoende onderbouwd**

De consument verwijt de pensioenuitvoerder dat deze zijn maandelijkse pensioenuitkering te laag heeft vastgesteld en hij vordert een hogere uitkering. De pensioenuitvoerder beroept zich allereerst op de niet-behandelbaarheid van de klacht. De commissie oordeelt dat het verstrekkende verweer van de pensioenuitvoerder in de geschetste omstandigheden niet opgaat, maar dat de klacht van de consument toch ongegrond is. De consument heeft zijn klacht over de te lage pensioenuitkering uitkering niet onderbouwd, terwijl de pensioenuitvoerder zijn standpunt – te weten dat de uitkering correct is vastgesteld – uitgebreid kan staven met berekeningen en stukken uit het dossier. Het beroep op verjaring kan dan derhalve onbesproken blijven. De vordering van de consument wordt afgewezen.

De consument heeft bij vorige werkgevers (hierna: werkgever 1 en werkgever 2) van 1970 tot en met 1998 deelgenomen aan een pensioenfonds. De consument ontvangt een maandelijkse netto pensioenuitkering van € 166,28. De pensioenaanspraken van de consument zijn ondergebracht bij de pensioenuitvoerder.

Volgens de consument handelt de pensioenuitvoerder in strijd met zijn zorgplicht jegens de consument. De consument meent dat de pensioenuitvoerder geen juiste uitvoering geeft aan het voor de consument geldende pensioenreglement, waardoor de consument een te lage uitkering ontvangt. Gezien het arbeidsverleden van de consument heeft hij recht op een hogere pensioenuitkering. De consument voert hiertoe aan dat tijdens de overname van de aanspraken door de pensioenuitvoerder mogelijk fouten zijn gemaakt, waardoor de pensioenuitkering te laag wordt vastgesteld. De consument stelt zich op het standpunt dat de pensioenuitvoerder zich niet met succes kan beroepen op verjaring van de vordering en/of de klachtplicht nu de pensioenuitvoerder met zijn e-mailbericht van 7 december 2023 zelf aan de

consument heeft voorgesteld om de klacht voor te leggen aan Kifid.

De commissie is van oordeel dat de door de consument gestelde toerekenbare tekortkoming niet is komen vast te staan.

Alhoewel zou kunnen worden betoogd dat aan de stelplicht en – bij gemotiveerde betwisting door de pensioenuitvoerder – de bewijslast van de consument in de onderhavige situatie geen al te hoge eisen mogen worden gesteld, acht de commissie het verweer van de pensioenuitvoerder dat het ontbreekt aan een begin van bewijs van een foutieve vast stelling van de pensioenuitkering, plausibel. Daar waar de pensioenuitvoerder bij herhaling uitgebreid heeft toegelicht en onderbouwd op welke wijze de pensioenuitkering van de consument is berekend en nagerekend, ontbreekt het aan de kant van de consument aan een feitelijke weerlegging van het verweer en de onderbouwing daarvan aan de hand van stukken uit het dossier door de pensioenuitvoerder. De commissie is dan ook van oordeel dat de consument er niet in is geslaagd om zijn stelling, te weten dat de pensioenuitvoerder zijn pensioenuitkering te laag heeft vastgesteld, aannemelijk te maken.

Instantie: Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

Datum uitspraak: 13-01-2026

Zaaknummer: Kifid 2026-0037

RECHTSPRAAK

Klacht over pensioen na echtscheiding niet behandelbaar wegens termijnoverschrijding

Klacht over pensioen na echtscheiding. De commissie verklaart de klacht niet-behandelbaar omdat de consument de klacht te laat, dat wil zeggen niet binnen drie maanden na het definitieve standpunt van de pensioenuitvoerder, aan Kifid heeft voorgelegd. Daarnaast is ook de eenjaartermijn is in dit geval verstreken.

In het kader van echtscheiding is in februari 2010 tussen de consument en zijn voormalig echtgenote een convenant opgemaakt, waarin onder meer afspraken zijn gemaakt over de verdeling van de aanspraken op pensioen. De consument en zijn gewezen echtgenote hebben over en weer verevening van het tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdomspensioen uitgesloten. Over het bijzonder nabestaandenpensioen is in het convenant de volgende passage opgenomen: *‘Het (bijzonder) nabestaandenpensioen dat tot de datum van ontbinding van het huwelijk door de man is opgebouwd wordt overeenkomstig de wettelijke regeling premievrij voor de man gereserveerd.’*

In 2010 en 2011 heeft de pensioenuitvoerder het verzoek tot premievrijmaking en het splitsen van de pensioenverzekering als gevolg van de echtscheiding verwerkt. In 2017 heeft de consument tot afkoop besloten om bij een andere pensioenuitvoerder een direct ingaand ouderdomspensioen aan te kopen. In 2018 hebben partijen een discussie gevoerd, omdat de consument het niet eens was met de beslissing van de pensioenuitvoerder om alleen de waarde van het ouderdomspensioen over te dragen. Voor de overdracht van de waarde van het bijzonder nabestaandenpensioen wilde de pensioenuitvoerder alleen meewerken aan overdracht met een getekende afstandsverklaring van de gewezen echtgenote. Partijen zijn niet tot elkaar gekomen. Eind augustus 2025 wendde de consument zich tot Kifid, omdat hij het er nog steeds niet mee eens is dat de pensioenuitvoerder niet wil meewerken aan de overdracht van de waarde van het bijzonder nabestaandenpensioen.

Uit vraag 7 van het Reglement volgt dat de consument een klacht bij Kifid kon indienen tot drie maanden nadat de pensioenuitvoerder schriftelijk een definitief standpunt heeft

ingenomen (en daarbij verwezen heeft naar Kifid) of tot één jaar nadat hij de klacht voor het eerst had voorgelegd aan de pensioenuitvoerder. Daarbij geldt dat de in het concrete geval meest gunstige termijn van toepassing is op de situatie. De termijn waarbinnen een klacht moet zijn ingediend wordt door Kifid strikt nageleefd. In eerste instantie wordt daarbij beoordeeld of de klacht binnen de genoemde driemaandstermijn is ingediend. Als dat niet het geval is, kan een klacht toch in behandeling worden genomen indien deze bij Kifid is ingediend binnen een termijn van één jaar na de datum waarop voor het eerst bij de financiële dienstverlener (in dit geval: de pensioenuitvoerder) is geklaagd. Voor de aanvang van de driemaandstermijn van vraag 7 onder 1a van het Reglement wordt uitgegaan van de dagtekening van het definitieve standpunt van de pensioenuitvoerder. De pensioenuitvoerder heeft aangevoerd op 22 juni 2018 een definitief standpunt inzake de klacht van de consument te hebben ingenomen. Hoewel de commissie de pensioen uitvoerder volgt in haar zienswijze dat op die datum een definitief standpunt is ingenomen, is daarbij door de pensioenuitvoerder niet verwezen naar Kifid. Daarom geldt in deze klacht de termijn van één jaar. De commissie concludeert dat de consument zijn klacht niet binnen één jaar heeft ingediend bij Kifid nadat de pensioenuitvoerder een definitief standpunt heeft ingenomen. De consument heeft tot 29 augustus 2025 gewacht om zijn klacht bij Kifid en daarmee zijn beide termijnen – zowel die van drie maanden alsook die van een jaar – overschreden. Gelet op het voorgaande is de klacht niet-behandelbaar en kan de commissie niet over de klacht van de consument een (inhoudelijk) oordeel geven.

Instantie: Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

Datum uitspraak: 13-01-2026

Zaaknummer: Kifid 2026-0038

RECHTSPRAAK

Nader onderzoek bouwfondsen nodig naar isolatie- uitzondering

Geschil over de vraag of een werkgever die onder meer asbest saneert, onder de werkingssfeer van de bouwfondsen valt. De kantonrechter volgt werkgeefster in de stelling dat tijdens het werkingssfeeronderzoek onvoldoende is onderzocht of haar werkzaamheden specifiek isolatie ten doel hadden, en of zij direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en karakter, en wel voor dezelfde plek waar eerst het asbest zat. Naar het oordeel van de kantonrechter kan nog geen eindvonnis worden gewezen. TBB/APG dient onderzoek te doen naar de activiteiten van werkgeefster in het kader van de isolatie-uitzondering: asbestverwijdering met het oog op en het doel van het aanbrengen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen.

Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met het verrichten van onderhoudswerkzaamheden, het verwijderen van milieuonvriendelijke stoffen en materialen en het saneren en verwijderen van asbest. Werkgeefster heeft twee medewerkers in dienst (gehad), voor wie zij geen eigen pensioenvoorziening heeft getroffen. Bpf Bouw is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Het O&O-fonds en het Aanvullingsfonds zijn sociale fondsen in de bedrijfstak Bouw & Infra. In beginsel vallen ondernemingen die zich bezighouden met asbestverwijdering onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Het Verplichtstellingsbesluit kende tot 15 juli 2016 echter de zogenoemde isolatie-uitzondering: ondernemingen die asbestverwijdering enkel als voorbehandeling ten behoeve van bijvoorbeeld het afwerken of onderhouden van isolerende materialen toepasten, vielen niet onder de werkingssfeer. Werkgeefster heeft een verklaring voor recht gevorderd dat het Verplichtstellingsbesluit, de cao Bouw & Infra en de cao BTER vanaf 1 januari 2007 niet op haar van toepassing zijn, zodat de Fondsen daaraan geen vorderingen tot betaling van premies kunnen ontleen. Werkgeefster vindt dat de cao's niet algemeen verbindend hadden mogen

worden verklaard omdat de via TBB aangeleverde (representativiteits)gegevens onjuist waren. Deze ontoereikende en onjuiste representativiteitsgegevens hebben ten grondslag gelegen aan de vaststelling van de verplichtstellingsbeschikking en aan de algemeen verbindendverklaring van de cao's. In reconventie vorderen de Fondsen een verklaring voor recht dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 onder de verplichtstelling van Bpf Bouw valt, vanaf 1 januari 2007 gebonden is aan de statuten, reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van Bpf Bouw en vanaf 1 januari 2007 premie moet betalen aan Bpf Bouw conform de bepalingen van het uitvoeringsreglement van Bpf Bouw.

Kern van het geschil is de vraag of werkgeefster onder de werkingssfeer van de Bouwregelingen valt. De kantonrechter heeft het representativiteitsverweer van werkgeefster verworpen. De Fondsen hebben naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond dat de werkzaamheden van werkgeefster niet direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend karakter, zodat niet is komen vast te staan dat werkgeefster met haar bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeerbepalingen van de Bouwregelingen valt. De verklaring voor recht is dan ook toegewezen, met dien verstande dat dit geldt tot 2016, nu partijen het erover eens zijn dat werkgeefster vanaf 2016 wel onder de (destijds gewijzigde) werkingssfeer valt. Werkgeefster wordt gevolgd in haar stelling dat tijdens het werkingssfeeronderzoek onvoldoende is onderzocht of haar werkzaamheden specifiek isolatie ten doel hadden, en of zij direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en karakter, en wel voor dezelfde plek waar eerst het asbest zat. Naar het oordeel van de kantonrechter kan nog geen eindvonnis worden gewezen. TBB/APG dient onderzoek te doen naar de activiteiten van werkgeefster in het kader van de isolatie-uitzondering: asbestverwijdering met het oog op en het doel van het aanbrengen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:8863

Zaaknummer: 8375182 CV EXPL 20-4103

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: E. Lutjens en P.W.M. Huisman

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever viel tot 2016 niet onder werkingssfeer bouwfondsen: isolatie-uitzondering van toepassing

Geschil over vraag of werkgeefster onder werkingssfeer bouwfondsen valt. De kantonrechter oordeelt dat niet is komen vast te staan dat werkgeefster met haar bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeerbepaling van de Bouwregelingen valt. De verklaring voor recht door werkgeefster gevorderd dat de verplichtstellingsbeschikking en de cao's in de periode vanaf 1 januari 2007 niet op haar van toepassing zijn, wordt toegewezen, met dien verstande dat dit alleen geldt tót 2016. Partijen zijn het erover eens dat werkgeefster vanaf 2016 wel onder de (destijds gewijzigde) werkingssfeer valt.

De vraag is of werkgeefster onder de werkingssfeer van de Bouwregelingen valt, en dan met name onder de isolatie-uitzondering die, voor zover relevant, gold tussen 2007 en 2016. Dat werd uit de ingebrachte stukken niet duidelijk (genoeg). Bij tussenvonnis van 14 maart 2022 heeft de kantonrechter verzocht om een nadere rapportage in te dienen van TBB/APG over de activiteiten van werkgeefster in het kader van de isolatie-uitzondering: asbestverwijdering met het oog op en het doel van het aanbrengen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen. Daarover is in het tussenvonnis overwogen dat dit nog onvoldoende is onderzocht, en dat dit kennelijk onvoldoende volgt uit de facturen van 2015 die door APG/TBB zijn bekeken, terwijl van een verder onderzoek (bijv. doorvragen) door de Fondsen geen melding is gemaakt. APG heeft in november 2022 aan de Fondsen een onderzoeksrapport uitgebracht waaruit blijkt dat het alleen mogelijk was om onderzoek te doen over 2015, omdat over de jaren 2007 tot en met 2014 geen administratie meer beschikbaar was. De conclusie van de Fondsen uit het onderzoek is vervolgens dat niet is gebleken dat er werkzaamheden van werkgeefster uit 2015 onder de isolatie-uitzondering vallen/vielen en dat, nu zij geen stukken meer heeft over de periode 2007-2015 terwijl dat wel op haar weg ligt, ervan uitgegaan moet worden dat de isolatie-uitzondering niet op haar van toepassing is. Bij akte heeft werkgeefster gereageerd op het rapport en de akte van de Fondsen. Zij is van oordeel dat het onderzoek van

APG niet volledig en zorgvuldig (genoeg) is geweest en dat reeds daarom dient te worden geconcludeerd dat de Fondsen onvoldoende hebben aangedragen om vast te kunnen stellen dat de activiteiten van werkgeefster in de jaren tot en met 2016 onder de Bouwregelingen vielen. In hun antwoordakte hebben de Fondsen kort gereageerd. Daar waar werkgeefster niet heeft aangetoond dat van connexiteit met opvolgende isolerende werkzaamheden sprake is, is volgens de Fondsen slechts de conclusie te trekken dat de Bouwregelingen op werkgeefster van toepassing zijn.

Na alle stellingen en stukken en na het laatste onderzoek overweegt de kantonrechter als volgt. Hij ziet allereerst niet in op welke wijze het laatste onderzoek van APG anders en met name verdergaand is geweest dan haar eerdere onderzoek naar werkgeefster waarbij (eveneens) louter administratie en facturen zijn bekeken. Anders dan in het tussenvonniss is geopperd is er niet 'doorgevraagd'. Er is geen contact gelegd met opdrachtgevers van werkgeefster, die mogelijk opheldering kunnen geven over wat het doel was van de werkzaamheden waarvoor zij werkgeefster hadden ingeschakeld. Evenmin is gekeken naar de aard of het type opdrachtgevers van werkgeefster. Wederom is derhalve niet onderzocht of de werkzaamheden van werkgeefster direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en karakter, voor dezelfde plek waar eerst asbest zat. Nu feitelijk niet veel ander onderzoek is gedaan dan bij het eerste rapport van APG, namelijk het bekijken van de facturen, terwijl de kantonrechter de Fondsen juist de mogelijkheid heeft geboden voor een *verdergaand* onderzoek, dient dit voor hun rekening te komen. In samenhang met de lastig leesbare werkingssfeerdefinitie (ECLI:NL:GHAMS:2023:1289), zeker (destijds) gelezen in combinatie met de isolatie-uitzondering, impliceert het vorenstaande dat niet is komen vast te staan dat werkgeefster met haar bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeerbepaling van de Bouwregelingen valt. De verklaring voor recht door werkgeefster gevorderd dat de verplichtstellingsbeschikking en de cao's in de periode vanaf 1 januari 2007 niet op haar van toepassing zijn, wordt toegewezen, met dien verstande dat dit alleen geldt tót 2016, nu partijen het erover eens zijn dat werkgeefster vanaf 2016 wel onder de (destijds gewijzigde) werkingssfeer valt. De vorderingen in reconventie dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 onder de Bouwregelingen valt en vanaf 1 januari 2007 premie moet betalen wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8999

Zaaknummer: 8375182 CV EXPL 20-4103

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: P.W.M. Huisman en E. Lutjens

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Echtscheiding met nevenvoorzieningen: helft omgezette oudedagsvoorziening voor vrouw

De rechtbank beslist over de afwikkeling van de echtscheiding met nevenvoorzieningen. Partijen hebben huwelijkse voorwaarden bij echtscheiding met uitsluiting van elke gemeenschap van goederen met een periodiek verrekenbeding. Dat is niet nagekomen. De rechtbank beslist over de verdeling. Ten aanzien van pensioen zijn partijen zijn het erover eens dat de vrouw aanspraak heeft op de helft van het opgebouwde pensioen van de man. De man heeft gedurende het huwelijk van partijen zijn pensioen opgebouwd in eigen beheer en heeft dit eind 2017 c.q. begin 2018 omgezet naar een oudedagsvoorziening. Op het moment van omzetting bedroeg de balanswaarde van de pensioenaanspraak € 636.915. Partijen zijn het erover eens dat de vrouw daarvan een bedrag van € 318.458, toekomt, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 25 januari 2018.

Partijen zijn gehuwd in 1989. Zij zijn de ouders van drie meerderjarige kinderen. Partijen zijn gehuwd onder huwelijkse voorwaarden, kort gezegd inhoudende dat zij elke gemeenschap van goederen uitsluiten met een periodiek verrekenbeding. De vrouw verzoekt om echtscheiding inclusief nevenvoorzieningen. Partijen zijn het erover eens dat het huwelijk duurzaam is ontworcht en hebben beiden een verzoek tot echtscheiding gedaan. Deze verzoeken tot echtscheiding kunnen als op de wet gegrond worden toegewezen. Tussen partijen staat vast dat zij tijdens het huwelijk niet hebben voldaan aan de overeengekomen periodieke verrekenplicht. Nu er sprake is van een niet nageleefd periodiek verrekenbeding geldt artikel 1:141 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Dit artikel bepaalt dat het aanwezige vermogen wordt vermoed te zijn gevormd uit dat wat verrekend had moeten worden, tenzij uit de eisen van redelijkheid en billijkheid in het licht van de aard en omvang van de verrekenplicht anders voortvloeit.

De rechtbank zal het te verrekenen vermogen bespreken, daarna de verdeling van de eenvoudige gemeenschappen en de beperkte gemeenschap en tot slot de vordering van de man ten aanzien van de rekening-courantschuld. Partijen zijn het erover eens dat de peildatum voor de afwikkeling van het periodieke verrekenbeding 1 september 2023 is.

Het is naar het oordeel van de rechtbank voldoende vast komen te staan dat er geen betalingen direct uit het gezamenlijk vermogen van partijen aan de vader van de man zijn gedaan. De rechtbank volgt daarom de stelling van de man dat de aandelen c.q. de aflossing van de lening aan de vader bekostigd zijn middels een kasrondje, dus met dividenduitkeringen.

De volgende vraag die de rechtbank moet beantwoorden is of op grond van artikel 4 van de akte van huwelijkse voorwaarden dividenduitkeringen tot de te verrekenen 'inkomsten uit arbeid' behoren. Een objectieve lezing van het begrip 'inkomsten uit arbeid' duidt op een uitsluiting van dividenduitkeringen, althans geen insluiting hiervan.

Partijen willen beiden de echtelijke woning toegedeeld krijgen. De rechtbank is van oordeel dat het belang van de vrouw om de echtelijke woning toegedeeld te krijgen zwaarder weegt dan dat van de man en overweegt daartoe als volgt. De man heeft in september 2022 de echtelijke woning verlaten. De vrouw gebruikt de woning dus al bijna drie jaar alleen en heeft in die tijd ook de keuken laten verbouwen. Sinds de man van de echtelijke woning heeft verlaten, betaalt de vrouw ook alle woonlasten. De vrouw verzoekt het voortgezet gebruik van de echtelijke woning. Omdat de rechtbank heeft bepaald dat de echtelijke woning aan de vrouw wordt toegedeeld, zal de rechtbank het verzoek van de vrouw toewijzen.

De vrouw heeft zich op het standpunt gesteld dat het bedrag van € 303.594,02, gefinancierd vanuit de bv, geldt als een investering uit gezamenlijk vermogen. Aangezien de (privé-)inbreng van de man heeft plaatsgevonden in 2008 dient de zogenoemde beleggingsleer niet te worden toegepast. Daarom zal de rechtbank beslissen dat de man het bedrag van € 303.594,02 toekomt.

Ten aanzien van de periode na inschrijving van de echtscheidingsbeschikking zal de rechtbank de door de man verzochte gebruiksvergoeding toewijzen. Door het voortgezet gebruik van de echtelijke woning maakt de vrouw immers gebruik van een gemeenschappelijk goed van partijen, terwijl de man hier geen gebruik van kan maken. Het door de man verzochte bedrag komt de rechtbank redelijk voor, gelet op de WOZ-waarde van de woning. De rechtbank zal het verzoek van de man daarom toewijzen.

Het voorwaardelijke verzoek van de vrouw tot partneralimentatie ter hoogte van een eventuele gebruikersvergoeding zal de rechtbank afwijzen. De vrouw heeft dit verzoek gedaan,

maar zij heeft op geen enkele wijze haar behoefte en aanvullende behoefte onderbouwd.

Partijen zijn het erover eens dat de vrouw aanspraak heeft op de helft van het opgebouwde pensioen van de man. De man heeft gedurende het huwelijk van partijen zijn pensioen opgebouwd in eigen beheer en heeft dit eind 2017 c.q. begin 2018 omgezet naar een oudedagsvoorziening. Op het moment van omzetting bedroeg de balanswaarde van de pensioenaanspraak € 636.915. Partijen zijn het erover eens dat de vrouw daarvan een bedrag van € 318.458 toekomt, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 25 januari 2018. De rechtbank zal dienovereenkomstig beslissen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:25102

Zaaknummer: C/09/673763 / FA RK 24-7255

Rechters: C.S.F. de Nijs, C. van Hees en M.E. Visser

Advocaten: S.C. Braun en P. Vellekoop

Wetsartikelen: 1:141 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding

Ontbindingsverzoek van werknemer. Werkgever heeft volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld door het vermeende disfunctioneren onvoldoende te onderbouwen en geen enkele poging te ondernemen om een verbetertraject te starten. De kantonrechter is voornemens het verzoek van werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden toe te wijzen, met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding inclusief pensioenschade. Daarnaast moet werkgever (alsnog) bonussen uitbetalen.

Werknemer is per 14 mei 2018 bij (de rechtsvoorganger van) Dutch Delta Group B.V. (hierna: 'DDG') in dienst getreden. Op 8 maart 2024 heeft werknemer een beoordelingsgesprek waarin wordt aangegeven dat het functioneren van werknemer in 2023 niet goed is geweest. Op 22 mei 2024 heeft werknemer een gesprek met DDG waarin te kennen wordt gegeven dat onderzocht zal worden of werknemer wellicht nog elders in de organisatie kan worden ingezet en dat hij gedurende dat onderzoek zal zijn 'vrijgesteld van werk'. Op 5 juni 2024 wordt werknemer medegedeeld dat er voor hem geen werkzaamheden binnen DDG beschikbaar zijn. Op 10 juni 2024 vindt een gesprek plaats waarin aan werknemer te kennen wordt gegeven dat zijn dienstverband zal eindigen met een vaststellingsovereenkomst. Bij e-mailbericht van 11 juni 2024 maakt werknemer bezwaar tegen zijn 'op non-actiefstelling' en de hele gang van zaken. Op 14 juni 2024 gaat werknemer naar het werk. Gebleken is dat iemand anders inmiddels in zijn functie aan het werk is. Na thuiskomst op 14 juni 2024 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts concludeert dat werknemer op medische gronden volledig arbeidsongeschikt is. In augustus 2024 beginnen partijen – op advies van de bedrijfsarts – met een mediationtraject. Op 10 december 2024 begint werknemer bij DDG met het verrichten van passende werkzaamheden gedurende driemaal vier uur per week, met de bedoeling de uren verder op te bouwen. Op 4 februari 2025 vindt een beoordelingsgesprek plaats over het eerste half jaar van 2024. DDG beoordeelt het functioneren van werknemer over die periode als onvoldoende. Op 28 mei 2025 meldt werknemer zich ziek voor de arbeid die hij in het kader van zijn re-integratie verricht. Op 3 juni 2025 heeft hij een afspraak bij de

bedrijfsarts. Deze rapporteert dat werknemer volledig in het verzuim is en dat sprake is van een arbeidsconflict. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671c BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. DDG heeft ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Dit handelen heeft geleid tot een ernstig en duurzame verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter is daarom voornemens het verzoek van werknemer om ontbinding toe te wijzen. De kantonrechter stelt voorop dat, hoewel DDG zich steeds op het standpunt heeft gesteld dat er geen sprake is geweest van een op non-actiefstelling van werknemer maar van vrijstelling van werk, werknemer de facto wel degelijk op non-actief is gesteld. Verder acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat het einde van de arbeidsovereenkomst voor werknemer volkomen uit de lucht is komen vallen. DDG heeft onvoldoende duidelijk gemaakt aan werknemer dat hij disfunctioneerde en dat daar consequenties aan verbonden zouden worden indien hij zijn functioneren niet zou verbeteren. Het ligt op de weg van een werkgever om, indien zij kritiek heeft op het functioneren van een werknemer of zelfs meent dat sprake is van disfunctioneren, dit met de werknemer te bespreken en, samen met de werknemer, met een verbeterplan te komen. DDG heeft geen enkele poging ondernemen om een verbetertraject te beginnen. De kantonrechter weegt tot slot mee dat in juni 2024 met de rest van de organisatie al meer was gecommuniceerd over het vertrek van werknemer dan met hemzelf. Ook dit handelen valt DDG te verwijten. Wanneer een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan kan een billijke vergoeding worden toegekend aan de werknemer. Nu de door DDG aan werknemer te betalen billijke vergoeding op een lager bedrag wordt vastgesteld dan werknemer heeft verzocht, zal de kantonrechter werknemer in de gelegenheid stellen zijn verzoek om ontbinding in te trekken. Voor wat betreft de in aanmerking te nemen pensioenschade zijn verschillende berekeningsmethoden denkbaar. De kantonrechter acht het redelijk om in dit geval rekening te houden met het bedrag dat DDG nu maandelijks inlegt aan werkgeversdeel pensioenpremie van € 595,02. Voor de periode van één jaar komt dat neer op een bedrag van (afgerond) € 7.140. De kantonrechter zal, de door werknemer zelf gehanteerde methodiek volgende, de transitievergoeding in mindering brengen op de billijke vergoeding. Dit betekent dat de kantonrechter de billijke vergoeding vaststelt op een bedrag van (afgerond) € 78.467 (€ 103.442 + € 7.140 – € 32.115,07). DDG zal worden veroordeeld dat bedrag aan werknemer te betalen. Zoals hiervoor reeds is geoordeeld zijn partijen overeengekomen dat over de jaren 2021 tot en met 2024 milestone-bonussen betaald zouden worden aan werknemer. Deze bonussen zijn over de jaren 2023 en 2024 nog niet uitgekeerd. DDG is hiertoe wel gehouden en zal worden veroordeeld tot betaling van die bonussen van in totaal € 50.000 (2 x € 25.000), zoals werknemer heeft verzocht, te vermeerderen met de eventueel daarover verschuldigde

wettelijke rente vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst zal eindigen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10034

Zaaknummer: 11801490 \ HA VERZ 25-54

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen en M.J. Veenhuijzen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671c BW en

RECHTSPRAAK

Ontslag met billijke vergoeding inclusief pensioenschade

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wordt toegewezen wegens verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Door het creëren van een nieuwe functie door werkgever is de functie van werknemer feitelijk uitgehold. De rechtbank oordeelt dat het ontslag ernstig verwijtbaar is en kent naast een transitievergoeding een billijke vergoeding toe inclusief pensioenschade.

Werkneemster is op 1 december 2012 in dienst getreden bij AON Groep Nederland B.V. (hierna: 'AON'). De laatste functie die zij vervulde, is die van Head of Global Benefits EMEA. Op 9 augustus 2024 is de vacature voor de nieuwe functie van EMEA Head of Global Benefits & International Wealth (hierna: EMEA Head of FB & IW) intern opengesteld. Diezelfde dag heeft AON werknemer per e-mail geïnformeerd over deze vacature en daarbij als volgt aan werkmeester meegedeeld: *'As discussed, we are not eliminating any further roles but trying to simplify the structure (...)'*. In reactie daarop heeft werknemer bij e-mail van 12 augustus 2024 laten weten dat de nieuwe functie duidelijk van invloed zou zijn op haar huidige functie en dat zij in gesprek wil over haar toekomst bij AON. Nadat de sollicitatietermijn voor de nieuwe functie op 23 augustus 2024 is verstreken, heeft werknemer op 11 september 2024 laten weten dat zij geïnteresseerd was in de nieuwe functie. Werkneemster is afgewezen voor de functie. In een brief van 17 oktober 2024 aan AON heeft werknemer zich onder meer op het standpunt gesteld dat de functie van EMEA Head of GB & IW voor het grootste deel uit taken en verantwoordelijkheden bestaat die behoren tot haar functie. Partijen hebben vervolgens meermalen met elkaar over deze kwestie gecorrespondeerd. Op 5 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op enig moment heeft werknemer het adviesbureau BexerHamstra ingeschakeld, teneinde een functievergelijking te doen opmaken. BexerHamstra rapporteert onder meer: *'Samenvattend kan worden gesteld dat beide functies, betreffende de taken en verantwoordelijkheden als Head of Global Benefits sterk op elkaar lijken qua kernverantwoordelijkheden en omvang. Beide functies hebben dezelfde commerciële en strategische verantwoordelijkheid.'*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Duidelijk is dat partijen het erover eens zijn dat een terugkeer van werknemster binnen AON niet meer tot de mogelijkheden behoort. De verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen levert dan ook een voldoende ontbindingsgrond op. Vervolgens rijst de vraag of AON een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. De discussie tussen partijen spitst zich in de kern toe op de vraag in hoeverre de functie van werknemster van Head of Global Benefits EMEA is uitgehold door de toevoeging van de nieuwe functie EMEA Head of GB & IW aan de organisatie van AON. Voldoende is gebleken dat een aanzienlijk deel van de taken en verantwoordelijkheden van werknemster tevens deel uitmaakt van de nieuwe functie van EMEA Head of GB & IW. Nu de laatstgenoemde functie bovendien in de hiërarchie van AON boven de functie van werknemster staat, leidt dit tot een eenzijdige wijziging van de verantwoordelijkheden van werknemster die feitelijk neerkomt op de uitholling van haar functie. Daarbij komt dat AON herhaaldelijk tegenover werknemster heeft ontkend dat de nieuwe functie van EMEA Head of GB & IW van invloed zou zijn op haar functie als Head of Global Benefits, terwijl uit het voorgaande volgt dat zij werknemster juist had moeten informeren over het tegendeel. Dat geldt temeer omdat werknemster herhaaldelijk bij AON aandacht heeft gevraagd voor de overlap tussen de functies. Van AON mocht dan ook op zijn minst worden verwacht dat zij de bezwaren van werknemster serieus zou nemen en daarin aanleiding zou zien voor het doen van nader onderzoek (nog los van het feit dat zij dit in beginsel voorafgaand aan de invoering van de nieuwe functie reeds had moeten doen). De kantonrechter heeft niet de indruk dat AON de nieuwe functie heeft gecreëerd om werknemster uit het bedrijf te zetten, zoals werknemster wel heeft betoogd. Het feit dat AON ten tijde van die stap niet beschikte over een actuele functieomschrijving van werknemster (in combinatie met het volgens AON fluïde karakter van die functie) wijst erop dat AON zich simpelweg heeft verkeken op de consequenties die de invoering van de nieuwe functie zou hebben voor het reeds bestaande functiehuis binnen AON. Dit alles in onderlinge samenhang bezien maakt echter wel dat AON een ernstig verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding met werknemster. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op (een afgerond bedrag van) € 450.000 bruto. Verweerster heeft gesteld dat zij als gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met AON pensioenschade lijdt, doordat haar pensioenvoorziening voortijdig wordt gestaakt. Werknemster heeft aan de hand van stukken onderbouwd dat AON in totaal € 76.202,43 per jaar bijdroeg aan haar pensioen. Dit bedrag heeft AON weliswaar betwist omdat de jaarlijkse pensioenbijdrage € 71.970,86 zou bedragen, maar dit bedrag volgt nergens uit. Bij de bepaling van de billijke vergoeding zal daarom het door werknemster genoemde bedrag in aanmerking worden genomen. Ook wordt daarbij meegewogen dat werknemster gedurende het eerste jaar na ontbinding een WW-uitkering zal ontvangen die is gebaseerd op het wettelijk

maximumdagloon. Dat komt in mindering op de vast te stellen billijke vergoeding. Ook houdt de kantonrechter rekening met het feit dat werkneemster een aanzienlijke transitievergoeding zal ontvangen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9365

Zaaknummer: 11752580

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: P.F. van den Brink en A.P.J.M. Verbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt dat voorshands aannemelijk is dat er sprake is van overgang van onderneming

In geschil is of er sprake is van overgang van onderneming. Werknemer vordert onder meer loondoorbetaling en wedertewerkstelling alsmede nakoming van pensioenverplichtingen. De kantonrechter oordeelt dat voorshands aannemelijk is dat er sprake is van overgang van onderneming.

Werknemer is op 1 augustus 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van functionaris sales & marketing. Zijn laatstgenoten salaris bedraagt € 4.926,21 bruto exclusief emolumenten. Werkgeefster was actief in de bloemenhandel en werkte nauw samen met The Flower Board The Financial Company Ltd (hierna: Flower Board). Flower Board is gespecialiseerd in export en verzending van onder meer bloemen, waarvan de inkoop bij kwekers in Israël plaatsvond. Werknemer is sinds 20 maart 2025 volledig arbeidsongeschikt (vanwege een arbeidsconflict). Hij ontving sindsdien 90% van zijn salaris. Op 8 juli 2025 is werkgeefster op eigen verzoek failliet verklaard. Bij brief van 14 juli 2025 heeft de curator de arbeidsovereenkomst van werknemer en de twee andere werknemers opgezegd. Na 1 mei 2025 heeft werknemer geen loon tijdens ziekte meer ontvangen. Ook de betaling van onkostendeclaraties is gestopt. Tussen werkgeefster en werknemer is een kortgedingprocedure aanhangig geweest bij deze rechtbank, waarbij werkgeefster is veroordeeld tot betaling onder meer onkostendeclaraties, vakantietoelage en salaris. Werknemer heeft een printscreen van de website van Flower Board in het geding gebracht. Daarop is te zien dat op 12 augustus 2025 op de website van Flower Board bij de contactgegevens de namen van werknemer en zijn collega's worden vermeld. Bij e-mail van 12 augustus 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan Flower Board bericht dat er sprake is van een overgang van onderneming en dat werknemer als gevolg daarvan van rechtswege in dienst is gekomen van Flower Board. Werknemer vordert daarom onder meer doorbetaling van (achterstallig) salaris en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt dat voorshands aannemelijk is dat er sprake is van overgang van

onderneming. Uit het uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel volgt dat Flower Board zich onder meer bezighoudt met de im- en export van bloemen. Dat leidt tot het voorlopig oordeel dat de aard van de onderneming in beginsel identiek is. Niet gebleken is dat materiële vaste of vlottende activa zijn overgedragen, maar deze omstandigheid legt weinig gewicht in de schaal. In het faillissementsverslag staat namelijk dat werkgeefster vrijwel geen bedrijfsmiddelen in eigendom had. Op de balans staat alleen een computer met een restwaarde van vrijwel nihil. Verder volgt uit het faillissementsverslag dat werkgeefster geen voorraden hield. Dat werkgeefster enige immateriële waarde had ten tijde van de overdracht is niet gebleken. Ten tijde van het faillissement was de bestuurder van werkgeefster tevens bestuurder van Flower Board. Niet betwist is de stelling van werknemer dat nadat de curator de arbeidsovereenkomsten van zijn twee collega's bij werkgeefster had opgezegd, zij hun werkzaamheden gewoon voor Flower Board hebben voortgezet. Het begrip 'overdracht ten gevolge van overeenkomst' moet ruim worden uitgelegd. Een rechtstreekse contractuele betrekking tussen de vervreemder en verkrijger is niet vereist. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie EU volgt dat voor het antwoord op de vraag of sprake is van een overgang, beslissend is of de identiteit van de onderneming (economische eenheid) behouden blijft. Gelet op de vorderingen van werknemer bepaalt de kantonrechter 1 juli 2025 als datum van overgang. Het feit dat werknemer in het verleden heeft gesolliciteerd bij andere werkgevers en thans nog arbeidsongeschikt is, staat aan toewijzing van zijn vordering tot wedertewerkstelling niet in de weg. Het is aan Flower Board om een bedrijfsarts in te schakelen, die zal moeten beoordelen in hoeverre werknemer in staat is werkzaamheden te verrichten. De in het eerste kortgedingvonnis toegewezen buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten vloeien niet voort uit de arbeidsovereenkomst, maar uit het vonnis. Dit deel van de vordering van werknemer zal daarom worden afgewezen. Werknemer kan deze bedragen desgewenst inbrengen in het faillissement van werkgeefster. De door werknemer gevorderde nakoming van de pensioenverplichtingen vanaf 1 juli 2025 is eveneens toewijsbaar. Dat het UWV de pensioenpremie tot en met 24 augustus 2025 heeft voldaan, doet hier niet aan af. Zoals gezegd zal werknemer, althans in dit geval het pensioenfonds, de door het UWV betaalde premie moeten terugbetalen nadat de premie door Flower Board is voldaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9893

Zaaknummer: 11896581 \ KK EXPL 25-653

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.M. Geerdes en J.A. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

Geschil over het ontslag van een statutair bestuurder na dienstverband van dertig jaar. De rechtbank oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontslag. Er is niet voldaan aan herplaatsingsinspanningen. De werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De rechtbank kent een billijke vergoeding toe, inclusief pensioenschade.

Werknemer is ruim dertig jaar werkzaam geweest voor X BV. Sinds 2009 was werknemer statutair bestuurder. Op 27 februari 2025 is werknemer opgeroepen voor een algemene aandeelhoudersvergadering (AvA) waar het voornemen tot zijn ontslag als statutair bestuurder op de agenda stond. Op 11 maart 2025 heeft de aandeelhouder de ontslagreden schriftelijk toegelicht. In die toelichting staat dat X BV al drie jaar verlieslatend is en dat dit een tendens is die werknemer niet heeft kunnen keren en dat de aandeelhouder er ook geen vertrouwen in heeft dat werknemer X BV weer winstgevend kan maken. In het aandeelhoudersbesluit van 28 maart 2025 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen. Werknemer is per direct op non-actief gesteld en zijn arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2025 opgezegd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat deze opzegging ernstig verwijtbaar is, omdat de ontslagreden ontbreekt en de herplaatsingstoets is geschonden.

X BV heeft bij verweerschrift aangevoerd dat de reden van ontslag is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden (verval van functie). De rechtbank oordeelt dat van de noodzaak tot verval van functie geen sprake is, dit niet voldoende concreet is gemaakt en evenmin is onderbouwd dat er ten tijde van het ontslagbesluit en de opzegging van de arbeidsovereenkomst sprake was van de situatie dat de functie van werknemer als gevolg van de integratie van X BV in het concern van de werkgever, was komen te vervallen zodat hij als boventallig kon worden aangemerkt.

Het gaat hier om een ex-tuncbeoordeling, zodat beoordeeld moet worden of de feiten en omstandigheden die X BV ten tijde van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, daaraan ten grondslag heeft gelegd, een (voldragen) a-grond vormen. De achtergrond daarvan is dat

een statutair bestuurder die, zonder preventieve toetsing, wordt ontslagen, moet weten waartegen hij zich moet verweren, zodat hij ook behoorlijk invulling kan geven aan zijn recht om te worden gehoord en te adviseren over het voorgenomen ontslagbesluit. Daarmee verhoudt zich niet dat de ontslaggronden daarna nog worden uitgebreid of wezenlijk aangevuld omdat de gewezen statutair bestuurder dan geen behoorlijke gelegenheid heeft gehad om gebruik te maken van zijn hoor- en adviesrecht.

Uit de toelichting bij de AvA blijkt dat het ontslagbesluit niet was gelegen in een a-grond, maar in een d-grond. De gegeven ontslagreden komt dus niet overeen met de ontslagreden die in het verweerschrift wordt genoemd, te weten dat de functie van werknemer komt te vervallen doordat er kostenbesparende maatregelen moeten worden genomen, waarbij de functie van werknemer te zwaar is na de herstructurering. Uit deze tegenstrijdigheid en het vooraf uitblijven van een deugdelijke toelichting of besluit blijkt dat er geen sprake was van een eerder goed doordacht reorganisatievoornemen, maar dat er een ontslaggrond moest worden gevonden om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, omdat de aandeelhouder liever zag dat X BV-nieuw door iemand anders zou worden geleid. Dat er wel degelijk een doordacht voornemen bestond, had kunnen blijken uit notulen van de AvA of een reorganisatieplan. Maar juist deze stukken ontbreken. Het construeren van een bedrijfsorganisatorische reden achteraf, die bovendien niet met objectieve stukken wordt gedocumenteerd, is geen voldragen a-grond en deze handelwijze vindt de rechtbank ook ernstig verwijtbaar.

Ook van een verschil van inzicht op enig ander gebied is niet gebleken, laat staat dat dit verschil van inzicht zou zijn besproken met werknemer. De insinuatie van X BV dat uit het verweer op het ontslag van werknemer blijkt dat er sprake is van een verschil van inzicht en daarmee van een voldragen h-grond geeft geen pas. Overigens wordt de ontslaggrond ex tunc getoetst en duidelijk is dat ten tijde van het ontslag geen sprake was van een verschil van inzicht, laat staan dat dit verschil van inzicht destijds besproken is met werknemer.

De rechtbank vindt het realistisch om ervan uit te gaan dat werknemer binnen een periode van maximaal twee jaar elders een nieuwe betrekking kan aanvaarden, gelet op zijn ervaring en de nog steeds vrij krappe arbeidsmarkt op dit moment. Daarbij lijkt de kans wel groot dat werknemer een functie zal moeten accepteren voor een lager loon. De rechtbank weegt ook mee dat X BV, los van het niet voldragen zijn van een ontslaggrond, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor de inkomensschade neemt de rechtbank daarom het inkomensverlies voor de volledige twee jaar als uitgangspunt. De eventuele WW-uitkering die werknemer over die periode kan ontvangen, wordt niet in mindering gebracht, temeer nu de verwachting aannemelijk is dat werknemer een baan tegen een lager inkomen zal moeten aanvaarden. Werknemer heeft uitgerekend dat zijn jaarinkomen € 103.496 bruto bedraagt, zodat zijn

inkomensverlies over twee jaar neerkomt op 206.992 bruto. Voor compensatie in de pensioenschade wordt een bedrag toegekend van € 15.000, omdat het niet de verwachting is dat werknemer in het geheel niet meer aan het werk komt. Daarbij komt dat X BV erop heeft gewezen dat werknemer ook zijn pensioen vrijwillig kan blijven voortzetten bij PGB en tot slot weegt ook hier mee dat het inherent is aan de positie van statutair bestuurder dat het risico om plots met een ontslag te worden geconfronteerd groter is dan bij een reguliere werknemer. Dat maakt dat de rechtbank een totaalbedrag, naar boven afrondend, van € 222.000 bruto aan billijke vergoeding zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7137

Zaaknummer: C/16/598946 / HL RK 25-41 BW 4890

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: D. Talsma en mr. M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Vordering stopzetting betaling pensioenpremies werkgever aan pensioenfonds afgewezen

Eiser is aandeelhouder van KLM, toegevoegd gerechtsdeurwaarder en vordert onder meer dat Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) meewerkt aan de stopzetting van de betaling van pensioenpremies door KLM aan het Pensioenfonds (van vele miljoenen euro's per jaar). Daarnaast wil hij dat VNV de terugbetaling van de door KLM gedane betalingen aan stichting SPAAK (€ 85 miljoen) en het Pensioenfonds (€ 194 miljoen) bevordert. De kantonrechter oordeelt dat hij niet bevoegd is ten aanzien van diverse vorderingen en wijst de overige vorderingen af. VNV heeft naar het oordeel van de kantonrechter terecht aangevoerd dat indien en voor zover KLM van mening zou zijn dat VNV de gemaakte afspraken niet nakomt of onrechtmatige druk op haar uitoefent, het uitsluitend aan KLM is om VNV daarop aan te spreken, en haar zo nodig in rechte te betrekken.

Eiser vordert onder meer dat de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) meewerkt aan de stopzetting van de betaling van pensioenpremies door KLM aan het Pensioenfonds (van vele miljoenen euro's per jaar). Daarnaast wil hij dat VNV de terugbetaling van de door KLM gedane betalingen aan stichting SPAAK (€ 85 miljoen) en het Pensioenfonds (€ 194 miljoen) bevordert. Deze vorderingen (genoemd onder IV, V en VI) vertegenwoordigen een geldwaarde van meer dan € 25.000 en gaan niet over een arbeidsovereenkomst, huurovereenkomst of consumentenkoop. Er is dus geen sprake van een in de wet aangewezen bepaalde soort zaak waarover de kantonrechter bevoegd is te oordelen. Daarom moet de kantonrechter tot het oordeel komen dat hij op grond van de wet niet bevoegd is om de vorderingen IV, V en VI van eiser te behandelen en daarover te beslissen.

Eiser legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat VNV onrechtmatige druk op KLM uitoefent

door verschillende grondwettelijke normen te schenden. Volgens eiser verkeert KLM in financieel zwaar weer en is het voor de levensvatbaarheid van KLM noodzakelijk dat VNV haar druk op KLM vermindert. Eiser stelt dat hij daarbij zowel zijn eigen belang als aandeelhouder van KLM, als het algemeen van KLM (en haar piloten) behartigt. Daarnaast ziet hij zichzelf, in zijn hoedanigheid van toegevoegd gerechtsdeurwaarder, als hoeder van grondrechten en voelt hij zich verplicht tegen eventuele inbreuken op te treden.

Normaal gesproken moet een rechter, als hij zich onbevoegd verklaart, de zaak verwijzen naar een andere rechter die wel bevoegd is. Maar die regel geldt niet automatisch voor een kort geding, een spoedprocedure. De kantonrechter ziet ook geen reden om die verwijzingsregel hier toch toe te passen, omdat dat niet past bij de aard en het karakter van een kort geding en ook niet praktisch is (mede gelet op het navolgende).

Het gaat hier om een in kort geding gevorderde voorlopige voorziening. De kantonrechter moet daarom (na de vraag over de bevoegdheid) eerst beoordelen of eiser ten tijde van dit vonnis bij die voorziening een spoedeisend belang heeft.

Alle vorderingen van eiser hebben betrekking op de relatie tussen KLM en VNV. Eiser is geen werknemer van KLM en hij is ook niet op andere wijze betrokken of gebonden aan de cao. VNV heeft naar het oordeel van de kantonrechter terecht aangevoerd dat indien en voor zover KLM van mening zou zijn dat VNV de gemaakte afspraken niet nakomt of onrechtmatige druk op haar uitoefent, het uitsluitend aan KLM is om VNV daarop aan te spreken, en haar zo nodig in rechte te betrekken. Het aandeelhouderschap van eiser geeft hem geen zelfstandig vorderingsrecht. Het feit dat eiser geen schadevergoeding maar een ordemaatregel vordert, maakt dat niet anders. Ook zijn professie als gerechtsdeurwaarder maakt niet dat hij zonder medewerking van KLM vorderingen kan instellen die alleen KLM en haar contractspartijen aangaan.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat eiser geen belang heeft bij zijn vorderingen, laat staan dat hij daarbij een *spoedeisend* belang heeft. Eiser heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij de uitkomst van de door hem reeds aanhangig gemaakte bodemprocedure niet kan afwachten. Dit geldt te meer nu de vorderingen I t/m VII (bij toewijzing) pas opeisbaar worden op het moment dat 'KLM het vraagt' en KLM meermaals heeft aangegeven geen prijs te stellen op de vorderingen van eiser. Bovendien is niet gebleken dat er op dit moment met collectieve acties van VNV jegens KLM wordt bedreigd (vordering VIII).

Ten slotte geldt dat de kantonrechter in dit kort geding moet beoordelen of de vorderingen in de bodemprocedure een zodanige kans van slagen hebben, dat vooruitlopend daarop toewijzing van de voorlopige voorziening gerechtvaardigd is. De kantonrechter is van oordeel

dat op grond van het vorenstaande niet aannemelijk is geworden dat de bodemrechter zal oordelen dat eiser voldoende belang heeft bij zijn vorderingen. Dat betekent dat eiser geen rechtsvordering toekomt. Voor toewijzing van de vorderingen van eiser in dit kort geding bestaat dan ook geen grond.

Eiser is in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten (inclusief nakosten) betalen. VNV heeft gevorderd dat eiser in de werkelijke proceskosten wordt veroordeeld. De kantonrechter kan de ene partij de werkelijke proceskosten van de andere partij laten betalen als sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen. Daarvan is pas sprake als het instellen van een vordering, gelet op de overduidelijke ongegrondheid ervan, in verband met de betrokken belangen van de wederpartij achterwege had moeten blijven.

De kantonrechter is van oordeel dat VNV onvoldoende feiten en omstandigheden heeft gesteld die rechtvaardigen dat van de forfaitaire proceskostenveroordeling wordt afgeweken. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat niet is gebleken dat eiser VNV bewust op kosten heeft willen jagen, maar dat hij zich oprecht zorgen maakt over de belangen van KLM en haar werknemers.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15005

Zaaknummer: 11928132

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A. Stege

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet: transitie- en billijke vergoeding

Geschil tussen werkgever bv met hoofdkantoor in Denemarken en werkneemster. Danish Salaried Employees Act is van toepassing verklaard. Kantonrechter oordeelt dat ontslag op staande voet naar Nederlands recht moet worden beoordeeld wegens grotere ontslagbescherming. Kantonrechter kent een transitievergoeding en billijke vergoeding toe. Bij transitievergoeding wordt pensioenbijdrage gerekend die niet is afgedragen aan pensioenuitvoerder.

Werkneemster, woonachtig in Nederland, is sinds 14 augustus 2023 in dienst bij Mermaid Medical B.V. (Nederland). Het hoofdkantoor is gevestigd in Denemarken. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de 'Danish Salaried Employees Act' van toepassing is. Op 25 juni heeft Mermaid Medical laten weten de arbeidsovereenkomst met werkneemster te willen beëindigen. In een e-mail van dezelfde dag schrijft Mermaid Medical onder meer: '(...) I am writing to formally confirm the termination of your employment with Mermaid Medical A/S/(Denmark), in accordance with the terms outlined in your employment contract. As per your contract, your notice period is one month. However, in recognition of your contributions and to ensure a smooth and structured transition, we are prepared to offer you three months' paid notice, conditional upon your cooperation in a formal outplacement process.' Op 2 juli 2025 heeft Mermaid Medical per e-mail aan werkneemster geschreven dat zij voor 3 juli 17:00 moet laten weten of zij met het voorstel van Mermaid Medical instemt en als zij dat niet doet, een opzegtermijn van één maand zal worden gehanteerd. In de periode van 9 juli tot 25 juli 2025 wordt door partijen onderhandeld over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 26 juli 2025 (tot 6 augustus 2025) is werkneemster naar haar vader in Frankrijk gegaan, in verband met zorgen over zijn gezondheid. Op 2 augustus 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 12 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Volgens Mermaid Medical kwalificeert het heimelijk vertrek en verblijf naar c.q. in het buitenland zowel afzonderlijk als tezamen met het in strijd met de waarheid doen voorkomen van deelname aan afspraken en het in strijd met de waarheid inboeken van

fysieke afspraken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben een rechtskeuze gedaan als bedoeld in artikel 3 Rome I. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat werkneemster de bescherming verliest die zij geniet op grond van dwingende bepalingen van het recht dat zonder een rechtskeuze op de arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn (art. 8 Rome I). Omdat werkneemster haar werkzaamheden gewoonlijk in Nederland verrichtte, zou op grond van het bepaalde in artikel 8 lid 2 Rome I zonder rechtskeuze Nederlands recht van toepassing zijn. Toepassing van het bepaalde in artikel 8 lid 1 Rome I brengt mee dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen het gekozen recht en het objectief toepasselijke dwingende recht. De 'Danish Salaried Employees Act' biedt de werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet de bescherming die het Nederlandse ontslagrecht wel biedt. De 'Danish Salaried Employees Act' bevat weliswaar regels over ontslag, maar deze regels bevatten een meer open norm in die zin dat 'het ontslag objectief gerechtvaardigd moet zijn'. In het Nederlandse recht is specifieker vastgelegd wanneer er sprake is van een dringende reden op grond waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer met onmiddellijke ingang mag opzeggen. Hierdoor biedt het Nederlandse recht de werknemer meer bescherming. Dat de opzegtermijn onder de 'Danish Salaries Employees Act' ruimer is dan onder het Nederlandse recht, leidt er naar het oordeel van de kantonrechter niet toe dat alleen voor wat betreft de opzegtermijn de 'Danish Salaried Employees Act' moet worden toegepast. Dat zou namelijk kunnen leiden tot een aantasting van de samenhang tussen de toe te passen regels van het ontslagrecht of tot ongewenste 'cherry picking'. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter op het hele geschil Nederlands recht zal toepassen.

Werkneemster berust in het ontslag op staande voet. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Naar het oordeel van de kantonrechter verwijt Mermaid Medical werkneemster ten onrechte dat zij heimelijk naar het buitenland is vertrokken. Ten aanzien van de overige gedragingen heeft Mermaid Medical naar het oordeel van de kantonrechter niet onverwijld gehandeld. Mermaid Medical heeft aangevoerd dat zij tijdens de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft ontdekt dat werkneemster ten onrechte heeft doen voorkomen dat zij afspraken heeft gehad met klanten en in strijd met de waarheid bezoeken aan klanten heeft geregistreerd. Mermaid Medical heeft werkneemster evenwel op dat moment niet op staande voet ontslagen. Mermaid Medical wordt door de kantonrechter veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 60.000 bruto. Daarnaast is de transitievergoeding verschuldigd. Werkneemster heeft aangevoerd dat de pensioenbijdrage met haar loon werd uitbetaald en niet in een pensioenfonds werd gestort, waarmee het bedrag volgens haar materieel tot het

loon behoort. Mermaid Medical heeft dit niet gemotiveerd betwist.

Het maandloon waarmee de transitievergoeding moet worden berekend is dan ook € 5.501,64 bruto (€ 4.826,00 + € 386,08 vakantietoeslag + € 289,56 pensioenbijdrage). Dat brengt mee dat Mermaid Medical een transitievergoeding van € 3.911,02 bruto aan werkneemster moet betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:321

Zaaknummer: 11910132

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: mr. D. Toet, Z.E. Guddas en S.J. de Graaf

Wetsartikelen: 3 Rome I, 8 Rome I en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Asbestsaneringsbedrijf valt vanaf medio 2016 onder werkingssfeer, daarvoor niet

In deze zaak vordert een (bedrijfstak)pensioenfonds betaling van ruim € 800.000 aan premie van een werkgever (asbestsaneringsbedrijf). Volgens het pensioenfonds valt de werkgever onder de verplichte regelingen voor de bouwsector en is daarom premie verschuldigd. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever vanaf (medio) 2016 inderdaad onder die verplichte regelingen valt en premie moet betalen. Voor de periode van 2007 tot (medio) 2016 is de kantonrechter van oordeel dat de werkgever terecht een beroep doet op de zogenoemde isolatie-uitzondering, waardoor de betreffende regelingen in die periode niet van toepassing zijn en de werkgever over die periode geen premie hoeft te betalen.

Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met asbestsanering. Bpf Bouw is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf 2000. Tot 15 juli 2016 gold in de verplichtstellingsbesluiten voor ondernemingen die zich bezighielden met asbestverwijdering een uitzondering voor de verplichte deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds, als die onderneming zich bezighield met ‘asbestverwijdering als voorbehandeling ten behoeve van het aanbrengen, herstellen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen’. Deze uitzondering in de verplichtstellingsbesluiten wordt ook wel aangeduid als ‘de isolatie-uitzondering’. De isolatie-uitzondering stond van 2007 tot 2016 ook in de Cao Bouw en de Cao BTER. De isolatie-uitzondering is vervallen in de verplichtstellingsbesluiten zoals die op en na 15 juli 2016 gelden. De isolatie-uitzondering is per 8 april 2016 ook vervallen in de Cao Bouw en per 1 januari 2016 vervallen in de Cao BTER. Bpf Bouw, het O&O Fonds en het Aanvullingsfonds (hierna gezamenlijk: de Fondsen) vorderen een verklaring voor recht dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 gebonden is aan de Bouwregelingen en dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van € 841.980,76 aan premie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster valt in de periode van 1 januari 2007 tot (medio) 2016 onder de isolatie-uitzondering. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van haar standpunt dat zij onder deze uitzondering valt een overzicht van de door haar verrichte projecten in 2013 en 2014 overgelegd, met de daarbij behorende facturen en onderliggende stukken. Uit het overzicht blijkt voldoende dat werkgeefster deels werkzaamheden heeft verricht waarvan onbetwist is dat het verwijderde asbest werd gebruikt vanwege de isolerende werking daarvan, zoals bij asbestzeil op de vloer, bij leidingisolatie, (gevel)beplating en vloerluiken. Ten aanzien van deze werkzaamheden kan er dus in ieder geval van worden uitgegaan dat deze onder de isolatie-uitzondering vallen. Verder blijkt uit het overzicht ook voldoende dat veel andere projecten van werkgeefster zagen op het verwijderen van asbestverwijdering dat werd opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en karakter. De conclusie van het voorgaande is dat de vordering van de Fondsen om voor recht te verklaren dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 gebonden is aan de Bouwregelingen en moet worden veroordeeld tot betaling van premie, ten aanzien van de periode van 1 januari 2007 tot (medio) 2016 wordt afgewezen. Vast staat dat de isolatie-uitzonderingen in de Bouwregelingen zijn vervallen in 2016. De door de Fondsen gevorderde verklaring voor recht dat werkgeefster ten aanzien van de periode vanaf (medio) 2016 is gebonden aan de Bouwregelingen, wordt dan ook met inachtneming van deze data toegewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het bedrag aan premie na herberekening.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14915

Zaaknummer: 11176941 \ CV EXPL 24-2088

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: H.L. Doorn en F.A.M. ten Broeke

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Verzoek om pensioenberekeningen op grond van AVG afgewezen

Verzoeker is deelnemer bij het pensioenfonds. Omdat aan het Uniform Pensioen Overzicht geen rechten kunnen worden ontleend, wil hij inzage in en toelichting bij zijn pensioenopbouw plus een bevestiging dat de gegevens juist zijn. Dit wil hij vooral vanwege de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Verzoeker heeft het pensioenfonds verzocht deze gegevens te verstrekken, maar het pensioenfonds heeft dat niet gedaan. Met een beroep op de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) verzoekt hij de rechtbank daarom het pensioenfonds te verplichten deze gegevens alsnog aan hem te verstrekken. De rechtbank wijst het verzoek af. De gegevens die verzoeker wil, kunnen niet worden opgevraagd met een beroep op de AVG.

Verzoeker baseert zijn verzoek op artikel 15 van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Hij legt aan zijn verzoek ten grondslag dat hij deelnemer is bij het pensioenfonds. Hij ontvangt pensioen. Verzoeker wil kunnen controleren op basis van welke gegevens (de hoogte van) zijn pensioen is vastgesteld, inclusief toelichting en een bevestiging van de juistheid van de gegevens, voor het verleden en voor de toekomst. Verzoeker heeft deze gegevens vooral nodig in verband met de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het gaat om onder andere de volgende gegevens: het pensioengevend salaris, deeltijdpercentages, dienstjaren en waardeoverdrachten. Het pensioenfonds wil deze gegevens niet vrijwillig verstrekken. Het is verzoeker te doen om transparantie en zekerheid dat zijn pensioen correct is berekend. Die zekerheid heeft hij niet op grond van het Uniform Pensioen Overzicht (UPO), omdat daaraan geen rechten kunnen worden ontleend.

Verzoeker heeft tijdens de zitting benadrukt dat het hem te doen is om de totale berekeningen met wat eraan ten grondslag ligt. Berekeningen voldoen niet aan de omschrijving van het

begrip ‘persoonsgegevens’. Het zijn geen gegevens die zijn te herleiden tot een persoon (verzoeker). Dat betekent dat, voor zover de AVG al van toepassing zou zijn omdat verzoeker al voor het ingaan van de AVG met pensioen is gegaan, de berekeningen niet op grond van de AVG kunnen worden opgevraagd.

Voor zover het verzoek ziet op de stukken waarop de berekeningen zijn gebaseerd, kunnen deze evenmin op grond van de AVG worden opgevraagd. Los van de vraag of die stukken persoonsgegevens zijn die te herleiden zijn tot verzoeker, geldt dat deze gegevens in te zien zijn via het UPO. Die gegevens kan hij al inzien en controleren, zodat hij in zoverre geen belang heeft bij dit deel van zijn verzoek.

Een toelichting op de gegevens en de bevestiging van de juistheid van de gegevens zijn evenmin persoonsgegevens die op grond van de AVG kunnen worden opgevraagd.

De conclusie is dan ook dat de rechtbank het verzoek van verzoeker afwijst. Er is geen aanleiding om een proceskostenveroordeling uit te spreken.

De rechtbank kan zich overigens voorstellen dat verzoeker behoefte heeft aan zekerheid over zijn pensioen, voor het verleden en de toekomst, ook met het oog op het nieuwe pensioenstelsel. Die zekerheid kan hij niet via dit verzoek krijgen, ook niet als het verzoek wel toewijsbaar zou zijn. De rechten op een bepaald pensioen kunnen niet ontleend worden aan de berekeningen of aan de stukken waarop de berekeningen zijn gebaseerd. Die rechten vloeien voort uit het pensioenreglement. Als verzoeker dus al zou krijgen waar hij om vraagt, geven die gegevens niet de zekerheid waar het hem om te doen is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8926

Zaaknummer: C/02/438794 / HA RK 25-192 (E)

Rechters: H.E. Goedegebuur

Advocaten: R.F. van der Ham

Wetsartikelen: 15 AVG

RECHTSPRAAK

Beroep op militair arbeidsongeschiktheidspensioen afgewezen

Beroepsmilitair verzoekt om militair arbeidsongeschiktheidspensioen wegens PTSS. De rechtbank oordeelt dat er geen sprake was van buitengewone omstandigheden en dat het verzoek mocht worden afgewezen.

Eiser heeft van 2005 tot 2015 als beroepsmilitair bij de Koninklijke Marine gediend. Hij heeft te kennen gegeven dat hij tijdens zijn werk bij de onderzeedienst heftige pesterijen heeft ondergaan door collega's en dat hij hierdoor PTSS heeft opgelopen. In 2021 heeft hij om die reden om toekenning van een militair invaliditeitspensioen gevraagd.

Verweerder heeft er in het besluit op gewezen dat aanspraak op een invaliditeitspensioen slechts kan bestaan als er sprake is van invaliditeit met dienstverband. Daarvoor is vereist dat sprake is van invaliditeit als gevolg van uitoefening van de militaire dienst in geval van buitengewone of daarmee vergelijkbare omstandigheden. Volgens verweerder is niet komen vast te staan dat er bij eiser sprake is geweest van uitoefening van militaire dienst onder buitengewone omstandigheden. De verzekeringsarts heeft ook geen dienstverband aanvaard. Verweerder heeft daarom geconcludeerd dat eiser niet in aanmerking komt voor de toekenning van een militair invaliditeitspensioen.

Tussen eiser en verweerder is niet in geschil dat eiser PTSS heeft opgelopen naar aanleiding van hevig pestgedrag toen hij als militair bij de onderzeedienst werkte. Wel is in geschil of er sprake is van dienstverband voor de PTSS, waarbij de vraag van belang is of eiser militaire dienst heeft uitgevoerd onder buitengewone omstandigheden.

Naar het oordeel van de rechtbank heeft verweerder kunnen concluderen dat niet is komen vast te staan dat eiser de militaire dienst heeft uitgevoerd onder buitengewone omstandigheden.

Ten aanzien van de internationale oefening Joint Caribbean Lion heeft verweerder zich op het

standpunt gesteld dat sprake was van een reguliere oefening. Het oefenen van de uitvoering van de oorlogstaak is een normaal onderdeel van het uitoefenen van de militaire dienst door een beroepsmilitair. Dat het varen in een onderzeeër op zichzelf genomen een buitengewone omstandigheid is, zoals de gemachtigde van eiser heeft gesteld, volgt de rechtbank niet. De Raad heeft overwogen dat er sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden die een verhoogd risico op verwonding of letsel met zich mee brengen en dat dit verhoogde risico in het algemeen aanwezig zal zijn wanneer niet alle normaal gebruikelijke veiligheidsmaatregelen (kunnen) worden gehandhaafd. Niet is gebleken dat er bij Joint Caribbean Lion sprake is geweest van de oefening van een oorlogstaak onder buitengewone omstandigheden waarbij een verhoogd risico aanwezig was.

Over de NATO Response Force, waar de boot waarop eiser voer deel van heeft uitgemaakt, heeft verweerder te kennen gegeven dat dit ging om een paraatstelling waarbij ook geen sprake is geweest van buitengewone omstandigheden. Verder heeft verweerder navraag gedaan bij de HDP en het CZSK, waarop is teruggekoppeld dat eiser geen deel heeft genomen aan geheime missies of uitzendingen. Verweerder heeft verder uitgelegd dat voor zover in eisers 'staat van dienst' wordt gesproken van 'operaties' wordt bedoeld op 'reguliere operationele werkzaamheden'. De informatie die eiser hiertegenover heeft gesteld, hoefde verweerder geen aanleiding te geven tot een andere conclusie. Evenmin hoefde verweerder hierin aanleiding te zien voor nader onderzoek.

Ter zitting heeft de gemachtigde van eiser aangegeven dat het beroep op het gelijkheidsbeginsel is gedaan in reactie op een brief van verweerder van 17 oktober 2023 waarin staat dat pesten nooit tot het aanvaarden van dienstverband kon leiden. Omdat dit standpunt niet ten grondslag is gelegd aan de beslissing op bezwaar, behoeft het beroep op het gelijkheidsbeginsel geen bespreking.

Hoewel verweerder eisers aanvraag, gelet op wat hiervoor is overwogen, heeft kunnen afwijzen, is de rechtbank wel van oordeel dat verweerder onzorgvuldig heeft gehandeld door geen tweede hoorzitting te houden. Aan het einde van de eerste hoorzitting heeft verweerder aangegeven dat indien gewenst een tweede hoorzitting mogelijk is. Op 8 mei 2024 heeft de gemachtigde van eiser verweerder gemaïld en daarbij opgemerkt dat eiser gebruik wenst te maken van de geboden mogelijkheid om zijn bezwaar tijdens een nadere hoorzitting toe te lichten. Vervolgens heeft verweerder, zonder de mogelijkheid te bieden tot deze nadere hoorzitting en zonder verder contact hierover met eiser, het besluit op bezwaar genomen. De rechtbank is van oordeel dat eiser door dit gebrek niet in zijn belangen geschaad is, omdat niet waarschijnlijk is dat een tweede hoorzitting tot een andere uitkomst had geleid. De rechtbank ziet dan ook aanleiding om dit gebrek te passeren met toepassing van artikel 6:22 van de

Algemene wet bestuursrecht. Wel ziet de rechtbank aanleiding om verweerder te veroordelen tot vergoeding van eisers proceskosten en het griffierecht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:26613

Zaaknummer: SGR 25/1680

Rechters: B. van Dokkum

Advocaten: A.E.P. van Zandbergen en I. Simon

Wetsartikelen: 6:22 Awb

RECHTSPRAAK

Verzoek om pensioenberekeningen op grond van AVG afgewezen

Verzoekster is deelnemer bij het pensioenfonds en wil inzage in de berekeningen van haar pensioen onder het huidige pensioenstelsel (het uitkeringsstelsel). Omdat zij aan het uniform pensioenoverzicht geen rechten kan ontlenen, wil verzoekster van het pensioenfonds cijfers ontvangen waar zij wel rechten aan kan ontlenen. Het pensioenfonds heeft dat niet gedaan. Daarom verzoekt verzoekster de rechtbank het pensioenfonds te verplichten de gevraagde berekening alsnog aan haar te verstrekken. Verzoekster beroept zich voor dit verzoek op het inzagerecht als bedoeld in de Algemene verordening gegevensbescherming. De rechtbank wijst het verzoek af. De berekening die verzoeker wil ontvangen, kan niet worden opgevraagd met een beroep op de AVG.

Verzoekster verzoekt inzage in alle pensioenberekeningen die ten grondslag liggen aan haar huidige pensioen, voorzien van een uitleg. De rechtbank is van oordeel dat dergelijke berekeningen niet onder het begrip ‘persoonsgegevens’ vallen zoals dat in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is gedefinieerd. Het pensioenfonds heeft nauwgezet toegelicht dat een pensioenberekening slechts een uitkomst is van een gestandaardiseerde rekenmethode. De rekenkundige formule is niet herleidbaar tot een natuurlijk persoon, maar volgt uit het pensioenreglement en geldt voor alle pensioendeelnemers. De berekening zelf wordt ook niet uitgeschreven of opgeslagen in de systemen van het pensioenfonds. Het gaat hier dus niet om opgeslagen informatie op basis waarvan verzoekster als persoon geïdentificeerd zou kunnen worden. Dat maakt dat van een persoonsgegeven geen sprake is. Ook een toelichting op een pensioenberekening is geen persoonsgegeven in de zin van de AVG. Dat de rekenmethode van het pensioenfonds wordt gevoed met bijvoorbeeld het pensioengevend inkomen en het aantal deelnemingsjaren van verzoekster, maakt dit niet anders. Bovendien kan verzoekster die onderliggende gegevens inzien via het uniform

pensioenoverzicht (UPO) en 'MijnPFZW'. Verzoekster weet dus welke (persoons)gegevens door het pensioenfonds worden verwerkt en kan de juistheid daarvan via het UPO en 'MijnPFZW' controleren. Voor zover haar verzoek zou zien op deze onderliggende gegevens, heeft verzoekster daar dus geen belang bij.

De rechtbank ziet tot slot in dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel een grote verandering is die veel tweegbrengt. De rechtbank kan zich voorstellen dat verzoekster het liefst (absolute) zekerheid heeft over wat dit voor haar gaat betekenen. Die zekerheid kan zij via dit verzoek echter niet krijgen, ook niet als het verzoek wel zou worden toegewezen. De rechten op een bepaald pensioen kunnen niet ontleend worden aan de berekeningen waar verzoekster om vraagt. Die rechten vloeien voort uit het geldende pensioenreglement. Ook als het pensioenfonds de gevraagde berekeningen zou verstrekken, levert dat dus niet de (juridische) zekerheid op waar het verzoekster om te doen is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9603

Zaaknummer: C/02/438993 / HA RK 25-199

Rechters: M.A. de Vlieger

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

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Pensioenberekeningen geen persoonsgegevens: verzoeker niet-ontvankelijk

In deze zaak verzoekt een gepensioneerde om ABP te bevelen persoonsgegevens te verstrekken. Verzoeker doet daarbij een beroep op het inzagerecht van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De rechtbank verklaart het verzoek niet-ontvankelijk. Verzoeker had op grond van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG) eerst ABP moeten vragen om de gegevens te verstrekken. Dat heeft verzoeker niet gedaan. Het verzoek kan daarom niet inhoudelijk worden beoordeeld. Ook als dat wel het geval zou zijn, had het verzoek moeten worden afgewezen. Verzoeker wil namelijk geen persoonsgegevens van ABP verkrijgen (en verzoeker heeft die gegevens ook al), maar berekeningen van zijn huidige en toekomstige pensioen in het kader van de Wet toekomst pensioenen. Daarvoor zijn de AVG en de UAVG niet bedoeld. Verzoeker wordt veroordeeld in de proceskosten van ABP (een bedrag van € 2.120), omdat hij ongelijk krijgt.

Het gaat in deze zaak om de vraag of het verzoek van verzoeker om ABP te bevelen zijn persoonsgegevens toe te sturen, kan worden toegewezen. De rechtbank is van oordeel dat het verzoek van verzoeker niet-ontvankelijk is en dus niet inhoudelijk kan worden beoordeeld. Ook als dat wel het geval zou zijn, had het verzoek moeten worden afgewezen.

Een betrokkene heeft op grond van de AVG het recht om van een instantie of organisatie uitsluitel te verkrijgen over het verwerken van hem betreffende persoonsgegevens. Als dergelijke gegevens zijn verwerkt, heeft betrokkene ook het recht om inzage te verkrijgen van die persoonsgegevens en informatie over onder andere de verwerkingsdoeleinden. Onder persoonsgegevens wordt verstaan alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare

natuurlijke persoon, zoals bijvoorbeeld naam, geboortedatum, nationaliteit, e.d.

Een schriftelijke beslissing op een inzageverzoek als bedoeld in de AVG moet worden genomen binnen een maand na ontvangst van het verzoek. Indien een beslissing op een inzageverzoek is genomen (door een ander dan een bestuursorgaan), kan een betrokkene zich op grond van artikel 35 lid 1 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG) tot de rechtbank wenden met het verzoek de betreffende instantie of organisatie te bevelen het inzageverzoek alsnog toe te wijzen (of af te wijzen). Dat kan zonder advocaat.

verzoeker heeft zijn verzoek aan de rechtbank gebaseerd op het inzagerecht van de AVG. Het verzoek van verzoeker moet dus worden aangemerkt als een verzoek op grond van artikel 35 lid 1 UAVG.

Een betrokkene kan pas dan een verzoek indienen bij de rechtbank naar aanleiding van een inzageverzoek, als een organisatie of instantie eerst een beslissing heeft genomen op dat inzageverzoek. Dat volgt uit artikel 35 lid 1 UAVG.

Vast staat dat verzoeker op 23 juni 2025 per online e-mail via de website van ABP een verzoek heeft gedaan om pensioenberekeningen aan hem toe te sturen, en heeft gevraagd om een bevestiging van de juistheid en volledigheid van die berekeningen. Daarop heeft ABP op 23 juni 2025 gereageerd met een ontvangstbevestiging. Vervolgens heeft ABP met een online bericht van 14 juli 2025 aan verzoeker meegedeeld dat niet aan zijn verzoek kan worden voldaan. Daarbij heeft ABP toegelicht dat aan verzoeker al eerder een Uniform pensioenoverzicht (UPO) is gestuurd, waarbij ook is opgemerkt dat een UPO niet als een bindende of gegarandeerde toezegging van pensioenaanspraken kan worden gezien.

verzoeker heeft gelet op het voorgaande geen verzoek gedaan om persoonsgegevens of inzage daarin, zoals bedoeld in de AVG en de UAVG. Verzoeker heeft alleen gevraagd om pensioenberekeningen en een bevestiging van de juistheid daarvan. Op de zitting heeft verzoeker ook erkend dat zijn verzoek niet ziet op zijn persoonsgegevens en dat hij niet twijfelt aan de juistheid van de door ABP ten aanzien van hem geregistreerde persoonsgegevens.

Dit betekent dat er geen sprake is geweest van een verzoek van verzoeker aan ABP om persoonsgegevens of inzage daarin en dus ook niet van een beslissing daarover van ABP. Bij gebreke van een beslissing kan gelet op artikel 35 lid 1 UAVG geen verzoek worden ingediend bij de rechtbank in het kader van een inzageverzoek. De rechtbank moet het verzoek van verzoeker daarom niet-ontvankelijk verklaren. Dat betekent dat het verzoek niet inhoudelijk kan worden beoordeeld..

De rechtbank overweegt ten overvloede dat het verzoek van verzoeker ook zou zijn afgewezen als het wel inhoudelijk zou worden beoordeeld, om de volgende redenen. Zoals hiervoor al is overwogen, ziet het verzoek van verzoeker niet op zijn persoonsgegevens, maar gaat het hem om informatie over de berekeningen van zijn pensioen. Ook uit het verzoek van verzoeker, zijn pleitnota en zijn toelichting op de zitting blijkt dat het hem gaat om pensioenberekeningen, niet om zijn persoonsgegevens.

Pensioenberekeningen zijn geen persoonsgegevens zoals bedoeld in de AVG. ABP heeft terecht gesteld dat een pensioenberekening een rekenproces en een methodiek is, maar als zodanig geen persoonsgegeven. Een pensioenberekening kan weliswaar persoonsgegevens bevatten, net als bijvoorbeeld een juridische analyse, maar vormt daarmee op zichzelf niet een persoonsgegeven. Verzoeker kan dus geen verzoek indienen bij de rechtbank op grond van artikel 35 UAVG om pensioenberekeningen te verkrijgen.

ABP is op basis van de Pensioenwet wel verplicht om haar deelnemers te informeren over hun pensioen, zowel in het algemeen als bij het zogenoemde ‘invaren’ naar het nieuwe pensioenstelsel (voor ABP naar verwachting op 1 januari 2027). Maar de procedure van artikel 35 UAVG is niet bedoeld voor vorderingen op basis van de Pensioenwet. Daarnaast blijkt uit de door ABP overgelegde stukken en de toelichting daarop dat ABP jegens verzoeker voldoet aan de informatieverplichtingen van de Pensioenwet.

Voor zover het verzoek van verzoeker wel zou gaan over persoonsgegevens, moet worden vastgesteld dat alle relevante persoonsgegevens die ten grondslag liggen aan de berekening van het huidige en toekomstige pensioen al aan verzoeker zijn verstrekt door ABP. Die persoonsgegevens zijn bij het vaststellen van het huidige pensioen aan verzoeker meegedeeld en worden sindsdien ook steeds vermeld in het UPO dat verzoeker jaarlijks van ABP ontvangt. Verzoeker heeft erkend dat die persoonsgegevens juist zijn. Er is dus ook geen reden voor de rechtbank om ABP te bevelen die persoonsgegevens alsnog te verstrekken.

Verzoeker wordt veroordeeld tot betaling van de door ABP gemaakte proceskosten, zoals ABP heeft verzocht. Verzoeker is namelijk de partij die in deze procedure ongelijk krijgt, omdat zijn verzoek niet-ontvankelijk wordt verklaard. De proceskosten worden vastgesteld op een bedrag van € 2.120. De proceskosten worden bepaald aan de hand van vaste tarieven, te weten € 1.228 voor het salaris van de gemachtigde van ABP, € 714 aan griffierecht dat ABP heeft betaald en € 178 aan nakosten.

De rechtbank merkt nog op dat verzoeker op de zitting heeft verklaard dat hij door een stichting is geadviseerd over de indiening van dit verzoek, maar dat daarbij niet is gewezen op het risico van een veroordeling in de proceskosten (naast het door verzoeker verschuldigde

griffierecht van € 331). De rechtbank begrijpt dat dit bijzonder vervelend is voor verzoeker, maar moet vaststellen dat dit voor rekening en risico van verzoeker komt. Het is aan verzoeker om dit eventueel terug te koppelen aan de betreffende stichting.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:132

Zaaknummer: 36836

Rechters: P.J. Jansen

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

Wetsartikelen: 35 lid 1 UAVG

RECHTSPRAAK

Geen militair arbeidsongeschiktheidspensioen

Eiser verzoekt om een hoger militair arbeidsongeschiktheidspensioen. Hij is uitgezonden geweest naar Afghanistan en heeft daar gedurende een maand zonder beschermingsmiddelen wacht gedraaid op een terrein waar zogenoemde burnpits stonden. Twee jaar later is bij eiser lymfeklierkanker geconstateerd. Verweerder heeft medisch onderzoek laten uitvoeren. Daaruit blijkt dat er onvoldoende wetenschappelijke onderbouwing is om een uitspraak te kunnen doen over de relatie tussen blootstelling aan emissie van burnpits en gezondheidsklachten in het algemeen en de ziekte van Hodgkin in het bijzonder. Het verzoek is afgewezen. De rechtbank oordeelt dat eiser er niet in is geslaagd het medisch advies in twijfel te trekken en verklaart het beroep ongegrond.

Eiser was sinds 2007 als militair aangesteld bij de krijgsmacht. Voor zijn werkzaamheden is eiser van begin februari 2011 tot eind mei 2011 uitgezonden geweest naar Afghanistan. Daar heeft eiser gedurende een maand, zonder beschermingsmiddelen, wacht gedraaid op een terrein waar zogenoemde burnpits stonden. Daar werd het afval van de militaire basis verbrand. In 2013 werd bij eiser de ziekte van Hodgkin geconstateerd, lymfeklierkanker in de vorm van een Non Hodgkin Lymfoom (NHL). Na behandeling kwam de ziekte in 2017 terug. Op dit moment is de ziekte weg, maar eiser kampt met zodanige gevolgen van de behandelingen dat hij dienstongeschikt is. Hij is daarom eervol ontslagen wegens ziekte. Hij heeft een militair invaliditeitspensioen (mip) aangevraagd omdat hij van mening is dat zijn ziekte veroorzaakt is door zijn werkzaamheden in Afghanistan.

Bij de beoordeling van dit geschil stelt de rechtbank voorop dat het aan verweerder is om naar aanleiding van een aanvraag voor een mip medisch onderzoek te laten uitvoeren en op basis daarvan een beoordeling te verrichten naar de (mate van de) invaliditeit van de aanvrager en het verband met de militaire dienst. Als verweerder op grond van het medisch onderzoek

concludeert dat geen sprake is van invaliditeit met dienstverband, ligt het vervolgens op de weg van eiser om de bevindingen en conclusies van de door verweerder uitgevoerde medische advisering gemotiveerd in twijfel te trekken. Het is dus aan eiser om twijfel te zaaien over het onderzoek en de conclusie van verweerder dat van invaliditeit met dienstverband in zijn geval geen sprake is. Voor het kader van de rechterlijke beoordeling verwijst de rechtbank ook naar de uitspraak van de hoogste (militair) ambtenarenrechter van 30 juni 2017.

De rechtbank stelt vast dat verweerder op grond van het medisch onderzoek concludeert dat er onvoldoende wetenschappelijke onderbouwing is om een uitspraak te doen over de relatie tussen blootstelling aan emissie van burnpits en gezondheidsklachten in het algemeen en de ziekte van Hodgkin in het bijzonder. Daarbij acht de rechtbank van belang dat de commissie geneeskundig onderzoek militairen (CGOM) zich heeft gebaseerd op de literatuuranalyse van het IRAS van 13 maart 2021 waarin vele studies zijn betrokken. Daarin wordt geconcludeerd dat, gezien de samenstelling van de uitstoot van de burnpits en het feit dat rondom de burnpits sprake kan zijn van risicovolle, ongezonde concentraties hiervan, het mogelijk is dat door de uitstoot van burnpits gezondheidsproblemen kunnen optreden. In hoeverre de kans bestaat dat dit echt gebeurt en om welke gezondheidsproblemen het dan zou kunnen gaan, kan niet worden vastgesteld nu dat afhankelijk is van verschillende factoren waarover onvoldoende bekend is.

Gelet op de conclusies van het medisch advies is het vervolgens aan eiser om deze in twijfel te trekken. De rechtbank is van oordeel dat eiser daar niet in is geslaagd. De redenering van eiser dat het atypisch is dat hij NHL heeft gekregen en dat het daarom het meest waarschijnlijk is dat de blootstelling wel de oorzaak moet zijn van zijn aandoening, zoals [naam 1] ook betoogt, voert naar het oordeel van de rechtbank te ver.

Ook de medische artikelen die [naam 1] bespreekt in zijn adviezen van 16 september 2024 en 12 februari 2025 geven naar het oordeel van de rechtbank onvoldoende aanleiding voor twijfel. Verzekeringsarts [naam 2] bespreekt in zijn reactie van 16 september 2024 een studie uit het medisch specialistische tijdschrift 'Blood' van november 2023. De verzekeringsarts wijst erop dat in deze studie geen relatie is aangetoond tussen blootstelling aan emissie van burnpits en NHL. Ook met het artikel uit Veterinary Medicine uit 2023 heeft eiser naar het oordeel van de rechtbank niet aangetoond dat een dergelijk verband bestaat. Datzelfde gaat op voor de artikelen Military Burnpits and Cancer Risk van de website van de American Cancer Society van 25 augustus 2022 en de meta-analyse van Yang Liu en Jingxin Wang⁷ en het artikel van Xinyu Wang e.a. De verzekeringsarts heeft voor al deze artikelen in zijn reactie van 12 november 2025 voldoende onderbouwd waarom zij het gestelde causale verband niet aantonen.

Hoewel het begrijpelijk is dat eiser wijst op tekortkomingen van de aangehaalde studies en dat daaruit volgt dat nader onderzoek nodig blijft, maakt dat nog niet dat er op dit moment uitgegaan kan worden van een causaal verband tussen blootstelling aan de uitstoot van burnpits en NHL. Nu uit het medisch onderzoek als ook uit de door eiser ingebrachte publicaties niet de noodzakelijke vaststelling blijkt dat de NHL in overwegende mate zijn oorzaak vindt in blootstelling aan de emissie van de burnpits kunnen de door eiser naar voren gebrachte individuele omstandigheden, zoals zijn jonge leeftijd, daarin geen verandering brengen. Voor het aannemen van een overwegend causaal verband moeten er naar het oordeel van de rechtbank in ieder geval wetenschappelijk onderbouwde aanwijzingen zijn om een causaal verband aan te nemen en daar is in het geval van eiser geen sprake van.

Ook met de omstandigheid dat er in de Verenigde Staten uitgegaan wordt van een vermoeden van de relatie tussen blootstelling en NHL, heeft eiser geen twijfel gezaaid over de conclusie van het door verweerder uitgevoerde medische onderzoek. De rechtbank is van oordeel dat de omstandigheid dat de Amerikaanse overheid deze aanname doet, juist onderstreept dat een causaal verband op dit moment niet kan worden aangetoond. Het kan verweerder niet worden verweten dat die politiek-bestuurlijke keuze in Nederland niet is gemaakt.

Eiser heeft in de aanvullende gronden van beroep van 5 november 2024 nog opgemerkt dat verweerder niet alleen het oorzakelijk dienstverband dient te beoordelen maar ook het verergerend dienstverband. De rechtbank is van oordeel dat deze beroepsgrond niet slaagt omdat de stelling van eiser nu juist is dat er geen predispositie voor een aandoening bij hem bestond. Daarmee was er voor verweerder geen reden om onderzoek te doen naar een mogelijke verergering daarvan.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:231

Zaaknummer: 23/5983

Rechters: D.C. Laagland, E.K.S. Mollen en J.M.C. Schuurman-Kleijberg

Advocaten: L. van den Broek en R. de Graaff

Wetsartikelen: 15 AVG, 35 lid 1 UAVG, 69 Rv en 71 Rv

RECHTSPRAAK

Pensioenberekeningen geen persoonsgegevens: verzoeker niet-ontvankelijk

Verzoeker vraagt op grond van het inzagerecht uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) om de pensioenfondsen te verplichten om zijn persoonsgegevens toe te sturen die ten grondslag liggen aan de berekening van zijn pensioen. De rechtbank verklaart verzoeker niet-ontvankelijk. Het verzoek kan daarom niet inhoudelijk worden beoordeeld. Ook als dat wel het geval zou zijn, had het verzoek moeten worden afgewezen omdat verzoeker zijn persoonsgegevens al heeft ontvangen en niet heeft uitgelegd welke gegevens hij nog mist.

Sinds 1 juli 2023 is de nieuwe Pensioenwet van kracht. Alle pensioenuitvoerders moeten de komende jaren overstappen op het nieuwe pensioenstelsel en uitvoering geven aan een gewijzigde pensioenregeling (de transitie). Een van de verplichte wijzigingen die uit de nieuwe wet voortvloeit is dat een pensioenregeling alleen nog het karakter van een premieovereenkomst mag hebben. Daarom moet een collectieve waardeoverdracht plaatsvinden van de opgebouwde pensioenen naar een aanspraak volgens de nieuwe premieovereenkomsten. Bestaande rechten worden op die manier naar de nieuwe regeling overgezet. Dat wordt 'invaren' genoemd.

Verzoeker is pensioendeelnemer bij PME en PMT. Op 23 juni 2025 heeft verzoeker PMT per e-mail verzocht om: '(1) alle berekeningen te sturen die ten grondslag liggen aan de hoogte van mijn huidige pensioenuitkering en te voorzien van een uitgebreide uitleg op basis van de uitspraken van minister Koolmees. Ook met een bevestiging van de juistheid en volledigheid van de te ontvangen informatie. Dat is omdat ik mijn controle over het besluit tot invaren moet kunnen baseren op de juistheid en volledigheid van de huidige situatie; (2) een opgave hoe mijn huidige pensioen er volgens verwachting van het pensioenfonds over 10 jaar uitziet en hoe hoog mijn pensioen dan wordt als het meezit en als het tegenzit.'

Op 23 juni 2025 heeft verzoeker eenzelfde verzoek aan PME gedaan. PMT heeft de verzoeken

van verzoeker per e-mail van 26 juni 2025 en per e-mail van 2 juli 2025 afgewezen.

Naar het oordeel van de rechtbank is verzoeker niet-ontvankelijk in zijn verzoek om inzage in zijn persoonsgegevens. Uit zijn verzoeken aan de Pensioenfondsen volgt namelijk dat verzoeker geen verzoek heeft gedaan aan de Pensioenfondsen om inzage in zijn persoonsgegevens en dus ook niet heeft gevraagd om een beslissing daarover. Het verzoek in de e-mails aan de Pensioenfondsen bevat alleen een verzoek om een pensioenberekening en een opgave van zijn pensioen. Bij gebreke van een inzageverzoek in persoonsgegevens en een beslissing daarover van de Pensioenfondsen, kan gelet op artikel 35 lid 1 UAVG geen inzageverzoek worden ingediend bij de rechtbank. Een gegevensverwerker (het pensioenfonds) moet eerst voorafgaand aan de procedure een beslissing (kunnen) nemen over een inzageverzoek. Verzoeker is dan ook niet-ontvankelijk in zijn verzoek om inzage in zijn persoonsgegevens bij de rechtbank.

Volledigheidshalve merkt de rechtbank nog op dat het verzoek van verzoeker ook bij een inhoudelijke beoordeling zou worden afgewezen. De rechtbank begrijpt het verzoek van verzoeker zo dat hij de persoonsgegevens wil ontvangen die de Pensioenfondsen gebruiken voor de pensioenberekeningen. De Pensioenfondsen hebben ter zitting echter toegelicht dat de persoonsgegevens die voor de pensioenberekeningen worden gebruikt al kenbaar zijn voor verzoeker. Zijn persoonsgegevens zijn zichtbaar in de digitale omgeving van de Pensioenfondsen en in het UPO dat jaarlijks wordt verstrekt. Die gegevens worden aan verzoeker als pensioengerechtigde verstrekt zodat hij die gegevens kan controleren. Verzoeker heeft ter onderbouwing van zijn verzoek nog een overzicht van een andere pensioengerechtigde overgelegd waarin meer persoonsgegevens staan vermeld. Verzoeker heeft daarbij echter niet weersproken dat hij dit soort overzichten zelf ook ontvangt of kan inzien. Desgevraagd heeft verzoeker ook niet concreet kunnen toelichten welke gegevens hij mist die wel in dat overzicht staan vermeld, of welke gegevens hij niet kan controleren. De Pensioenfondsen hebben in reactie hierop bovendien toegelicht dat het feit dat het overzicht van verzoeker minder lang is, niet betekent dat er in het overzicht van verzoeker persoonsgegevens missen. Het overzicht dat verzoeker ontvangt in zijn digitale omgeving bij de Pensioenfondsen is bijvoorbeeld minder uitgebreid, omdat hij een ander arbeidsverleden heeft en nog niet zo lang bij de Pensioenfondsen, althans bij PME, is aangesloten. Mogelijk zijn de gegevens niet in te zien op een wijze zoals verzoeker wenst (hij vindt de informatie in de pensioenomgeving onduidelijk en moeilijk toetsbaar), maar dat neemt niet weg dat hij wel inzage in de gebruikte gegevens heeft. Het verzoek van verzoeker om inzage in zijn persoonsgegevens zou daarom eveneens op inhoudelijke gronden worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:283

Zaaknummer: C/o8/337338 / HA RK 25-58

Rechters: D.N.R. Wegerif

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

Wetsartikelen: 15 AVG, 35 lid 1 UAVG, 69 Rv en 71 Rv

RECHTSPRAAK

Pensioenberekeningen zijn geen persoonsgegevens: verzoek niet-ontvankelijk

Verzoekster vraagt op grond van het inzagerecht uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) om haar pensioenfonds te verplichten om haar persoonsgegevens en de berekening van haar pensioen toe te sturen. De rechtbank is van oordeel dat verzoekster niet-ontvankelijk is in haar verzoeken. Ook wanneer de rechtbank wel aan een inhoudelijke beoordeling van de verzoeken zou toekomen, zouden de verzoeken worden afgewezen. Verzoekster heeft haar persoonsgegevens al ontvangen en berekeningen zijn geen persoonsgegeven in de zin van de AVG.

Sinds 1 juli 2023 is de nieuwe Pensioenwet van kracht. Alle pensioenuitvoerders moeten de komende jaren overstappen op het nieuwe pensioenstelsel en uitvoering geven aan een gewijzigde pensioenregeling (de transitie). Een van de verplichte wijzigingen die uit de nieuwe wet voortvloeit, is dat een pensioenregeling alleen nog het karakter van een premieovereenkomst mag hebben. Daarom moet een collectieve waardeoverdracht plaatsvinden. Bestaande pensioenrechten worden op die manier naar de nieuwe regeling overgezet. Dat wordt 'invaren' genoemd.

Verzoekster is pensioengerechtigde bij het pensioenfonds. Zij heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Op 18 juni 2025 heeft verzoekster aan het pensioenfonds gemaild: 'Ik heb pensioen opgebouwd bij uw fonds. De media, waaronder cultuuronderzoek.nl, berichten nu dat de uiteindelijke uitkering soms drastisch lager is dan het Uniform Pensioenoverzicht doet voorkomen. Daarom wil ik u bij dezen vragen om een rechtsgeldig pensioenoverzicht, inclusief berekeningen en toelichting, zodat ik dit kan vergelijken met de informatie in mijn UPO. Dit recht kent de Pensioenwet mij toe, wat is bevestigd door de bevoegde minister. (Antwoord 15 van Kamervragen, vergaderjaar 2018-2019, nr. 2168, dd. 5 april 2019).'

Op 27 juni 2025 heeft het pensioenfonds het verzoek van verzoekster afgewezen. Op 9 juli

2025 heeft verzoekster het pensioenfonds nogmaals verzocht om haar verzoek toe te wijzen. Op 24 juli 2025 heeft het pensioenfonds het verzoek opnieuw afgewezen.

Verzoekster heeft haar verzoek als volgt onderbouwd. In verband met de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel wil zij haar gegevens kunnen controleren. Dat is waar artikel 15 van de AVG volgens haar voor is bedoeld. Daarnaast heeft verzoekster bij haar verzoek om berekeningen verwezen naar de Pensioenwet en een antwoord van (toenmalig) minister Koolmees op een vraag van de Tweede Kamer over de uitvoering van de Pensioenwet.

De rechtbank oordeelt als volgt. Verzoekster heeft het pensioenfonds in haar e-mail van 18 juni 2025 gevraagd om een rechtsgeldig pensioenoverzicht, inclusief berekeningen en toelichting. Het pensioenfonds heeft dit verzoek afgewezen onder verwijzing naar het Uniform Pensioenoverzicht (UPO) en met een uitleg over de werkwijze van het pensioenfonds bij het bepalen van de pensioenaanspraak. Naar het oordeel van de rechtbank is verzoekster daarmee niet-ontvankelijk in deze AVG-procedure. Verzoekster heeft voorafgaand aan deze procedure met haar e-mail van 18 juni 2025 geen verzoek gedaan om persoonsgegevens of inzage daarin, zoals bedoeld in de AVG en de UAVG en dus ook niet gevraagd om een beslissing daarover. Bij gebreke daarvan kan gelet op artikel 35 lid 1 UAVG geen inzageverzoek worden ingediend bij de rechtbank. Een gegevensverwerker (het pensioenfonds) moet eerst voorafgaand aan de procedure een beslissing (kunnen) nemen. Verzoekster is dan ook niet-ontvankelijk in haar verzoek om inzage in haar persoonsgegevens en berekeningen.

Volledigheidshalve merkt de rechtbank nog op dat het verzoek van verzoekster ook bij een inhoudelijke beoordeling zou worden afgewezen. Zoals het pensioenfonds ter zitting heeft toegelicht, zijn de persoonsgegevens die voor de pensioenberekeningen worden gebruikt al zichtbaar in de digitale omgeving van het pensioenfonds en in het UPO dat jaarlijks wordt verstrekt. Die gegevens worden aan verzoekster als pensioengerechtigde verstrekt zodat zij die gegevens kan controleren. Verzoekster heeft erkend dat zij bij die gegevens kan en dat die gegevens kloppen. Niet gesteld of gebleken is dat verzoekster persoonsgegevens mist of niet kan controleren. Het gaat verzoekster feitelijk om inzage in de berekeningen. Dit verzoek om inzage in de persoonsgegevens zou daarom ook bij inhoudelijke beoordeling worden afgewezen.

Ook het verzoek om inzage in de berekeningen zou bij een inhoudelijke beoordeling in deze AVG-procedure worden afgewezen. De berekening zelf is geen persoonsgegeven en valt dus niet onder artikel 15 AVG. De berekening is een rekenproces, waarbij input zoals de gegevens van verzoekster en de toepassing van een rekenkundige formule leiden tot een bepaalde output, de pensioenaanspraak. De methodiek van de berekening wordt weliswaar gevoed met

(persoons)gegevens van de pensioengerechtigde, maar is als zodanig geen persoonsgegevens. In de berekening kan op grond van de AVG dan ook geen inzage worden verzocht. De persoonsgegevens die het pensioenfonds bij de berekening betreft en de uitkomst van de berekening (de pensioenaanspraak) zijn wel persoonsgegevens. Ten aanzien van die persoonsgegevens staat echter als onweersproken vast dat verzoekster daar al inzicht in heeft via het UPO en de digitale omgeving. Het pensioenfonds heeft toegelicht dat zij daarmee aan de op haar rustende informatieverplichtingen met betrekking tot de berekeningen heeft voldaan en dat verzoekster met die informatie over voldoende gegevens beschikt om de uitkomsten van de berekening desgewenst zelf te laten toetsen door een deskundige.

Hiervoor is het verzoek van verzoekster beoordeeld op grond van de AVG zoals zij oorspronkelijk heeft ingediend. Kort voor de mondelinge behandeling heeft verzoekster een uitgebreide pleitnota ingediend waarin zij de grondslag van haar verzoek heeft aangevuld. Verzoekster betoogt daarin dat zij op grond van de Pensioenwet inzage wil in de onderliggende berekeningen van haar pensioen. Verzoekster heeft daarbij, naast de AVG, verwezen naar ‘verplichtingen uit de Pensioenwet’ en antwoorden van de minister over de uitvoering van de ‘nieuwe’ Pensioenwet. Het pensioenfonds heeft hier inhoudelijk verweer tegen gevoerd met de uitleg dat aan de informatieverplichtingen uit de Pensioenwet is voldaan. Het pensioenfonds heeft daarnaast betoogd dat eventuele vorderingen op grond van de Pensioenwet thuishoren in een dagvaardingsprocedure bij de kantonrechter. Verzoekster moet volgens het pensioenfonds daarom ook niet-ontvankelijk worden verklaard in haar verzoeken op grond van de Pensioenwet. Dit verweer roept de vraag op of deze procedure zou moeten worden omgezet en verwezen naar de dagvaardingsprocedure bij de kantonrechter (art. 69 jo. 71 Rv). Daarvoor bestaat echter onvoldoende grond. Verzoekster heeft de procedure namelijk terecht met een verzoekschrift bij de rechtbank ingesteld vanwege de aard van het oorspronkelijke AVG-verzoek. Onvoldoende duidelijk is of verzoekster door middel van haar pleitnota daarnaast (ook) een vordering op basis van de Pensioenwet heeft willen indienen en of zij de bedoeling heeft deze procedure op die manier voort te zetten bij de kantonrechter (dat was tijdens de mondelinge behandeling desgevraagd nog onzeker). Zij heeft daar in ieder geval niet om gevraagd. Er zijn dan ook onvoldoende aanknopingspunten om te concluderen dat de zaak ten onrechte met een verzoekschrift in plaats van met een dagvaarding is ingeleid en er is onvoldoende feitelijke grond om ambtshalve te verwijzen naar de dagvaardingsprocedure bij de kantonrechter. Verzoekster zal niet-ontvankelijk worden verklaard in haar verzoeken.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:284

Zaaknummer: C/08/337338 / HA RK 25-58

Rechters: D.N.R. Wegerif

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

Wetsartikelen: 15 AVG, 35 lid 1 UAVG, 69 Rv en 71 Rv

RECHTSPRAAK

Gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemster die als gevolg van een burn-out uitvalt

Werknemster valt uit na een burn-out. Daarna krijgt zij long covid. Uiteindelijk krijgt zij een WIA-uitkering. De werkgeefster (gemeente) zegt de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV op. Werknemster verwijt werkgeefster ernstig verwijtbaar te hebben gehandeld. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het is niet vast komen te staan dat de arbeidsongeschiktheid van werknemster het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente. Wel zijn enkele verzoeken toewijsbaar, waaronder achterstallig salaris, wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Werknemster is per 1 september 2017 voor 28 uur per week in dienst getreden bij de gemeente Leeuwarden (hierna: de gemeente) als inkoop- en contractmanager. Zij heeft zich op 1 november 2021 ziek gemeld met burn-outklachten. Uit de beoordeling van de bedrijfsarts volgt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van werkgerelateerde (hoge werkdruk, thuiswerken tijdens corona-lockdown en taakonduidelijkheid) en niet-werkgerelateerde oorzaken (thuisonderwijs geven aan dochter, een zieke moeder en een opname van haar vriend wegens ziekte). Eind 2023/begin 2024 heeft de longarts van werknemster de diagnose long covid vastgesteld. Op 3 mei 2024 is aan werknemster een WIA-uitkering toegekend met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Op 1 mei 2025 heeft de gemeente, na toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemster opgezegd per 1 juli 2025. Daarna heeft de bedrijfsarts, nadat werknemster hierover een second opinion had aangevraagd, op 3 november 2025 bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten een melding gedaan van de burn-out van werknemster. In onderhavige procedure verzoekt werknemster de kantonrechter haar een billijke vergoeding van € 130.000 toe te kennen. Werknemster heeft aan haar verzoeken ten grondslag gelegd dat de gemeente zowel voor, tijdens als na het re-integratietraject ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Samengevat gaat het

er volgens werkneemster om dat de gemeente onvoldoende oog heeft gehad voor de te hoge werkdruk, de signalen hierover bewust heeft genegeerd en heeft gezorgd voor een psychosociaal onveilige werkomgeving. Hierdoor heeft werkneemster een burn-out gekregen, wat er weer voor heeft gezorgd dat zij vatbaar was voor het ontwikkelen van long covid. Ook verzoekt zij de gemeente te veroordelen tot betaling van € 37.001,59 bruto aan te veel gekort salaris nu er (volgens werkneemster) sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (vermeerderd met het IKB, wettelijke verhoging en rente), € 584 netto als vergoeding voor een gevolgde mindfulnessstraining en het eigen risico van de zorgverzekering over 2024, de wettelijke verhoging en rente over het te laat betaalde salaris in mei 2024, € 1.956,56 netto aan onterecht ingehouden salaris over november en december 2024 (vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente) en de buitengerechtelijke kosten.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De kern van de verwijten die werkneemster de gemeente maakt, is dat de gemeente ten onrechte heeft ontkend dat haar uitval het gevolg was van de situatie op het werk en dat de gemeente zich te passief heeft opgesteld in haar re-integratie. Ten aanzien van dit eerste verwijt is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente. Hoewel aannemelijk is geworden dat de werkdruk van werkneemster hoog was, heeft de gemeente toegelicht welke maatregelen zij heeft genomen om werkneemster te ondersteunen. Zo heeft de gemeente direct een spoedoverleg ingepland, een externe verzuimbegeleider ingeschakeld en is een extra collega aangetrokken. Werkneemster heeft daarna niet bij de gemeente (concreet) aangekaart dat de maatregelen onvoldoende waren. Daar komt bij dat naar het oordeel van de kantonrechter is gebleken dat de burn-out van werkneemster niet alleen door de omstandigheden op het werk is veroorzaakt, maar op zijn minst ook gedeeltelijk is veroorzaakt door privéomstandigheden. Dat de bedrijfsarts een melding heeft gedaan bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, maakt nog niet dat ook in deze procedure moet worden vastgesteld dat de burn-out is ontstaan door toedoen van de gemeente. De kantonrechter komt daarom ook niet toe aan de beoordeling van de vraag of de long covid (mede) kon ontstaan doordat werkneemster daar vatbaarder voor was door de burn-out. Ook het tweede verwijt treft geen doel. Hoewel de gemeente niet altijd haar afspraken is nagekomen, is de hoge drempel voor ernstige verwijtbaarheid hiermee niet overschreden. Verder oordeelt de kantonrechter dat weliswaar sprake was van een hoge werkdruk, maar dat dit nog niet maakt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst waardoor werkneemster op grond van de cao recht zou hebben op volledige doorbetaling van het salaris. Van buitensporige omstandigheden is immers niet gebleken. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat de gemeente de mindfulnessstraining niet hoeft te vergoeden, maar het eigen risico van € 385 wel nu de gemeente heeft toegezegd dit te doen.

Ook moet de gemeente de wettelijke verhoging en rente betalen over het salaris van mei 2024, omdat zij een fout heeft gemaakt bij de verrekening van de WIA-uitkering en de nabetaling hieromtrent te laat heeft voldaan. Verder dient de gemeente het achterstallige salaris van november en december 2024 ad € 1.366,98 bruto te betalen (vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25% en wettelijke rente), omdat zij in die maanden onterecht loonheffing heeft ingehouden. De gemeente hoeft de buitengerechtelijke kosten tot slot niet te vergoeden.

In november en december 2024 werd de WIA-uitkering van werkneemster door het UWV rechtstreeks aan haar uitbetaald, in plaats van aan de gemeente. De gemeente mocht de uitkering van werkneemster in mindering brengen op het te betalen salaris. In deze maanden heeft de gemeente daarom geen salaris aan werkneemster betaald. Er is echter beide maanden een bedrag van € 683,49 bruto ingehouden op het IKB van werkneemster. Daarnaast is beide maanden een bedrag van € 294,79 bruto aan pensioenpremie ingehouden. Het verzoek tot terugbetaling van de pensioenpremie zal worden afgewezen. Werkneemster was namelijk nog gewoon in dienst en de gemeente heeft voldoende gemotiveerd dat zij gehouden was de pensioenpremie te betalen. Werkneemster is hier bovendien niet door benadeeld, omdat het geld ten goede komt aan haar pensioenopbouw.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:46

Zaaknummer: 11856008 \ AR VERZ 25-56

Rechters: R. Giltay

Advocaten: mr. S.P. Thomassen

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratie/mediation verkeerd aan te pakken en onterecht loon te stoppen

Kantonrechter wijst verzoek werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe, omdat er omstandigheden zijn die meebrengen dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd behoort te eindigen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werkgever heeft re-integratie/mediation verkeerd aangepakt en loon onterecht gestopt. Groot deel van de nevenverzoeken, waaronder betaling van het achterstallig loon wordt toegewezen. Verzoek afdracht pensioenpremie afgewezen wegens gebrek aan belang.

Werknemer is op 20 oktober 2014 in dienst getreden bij Inkis B.V. (hierna: Inkis), laatstelijk in de functie van consultant. Hij verdient € 4.700 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en ontvangt daarnaast een structurele bonus van € 1.200 bruto per maand. Werknemer meldt zich op 18 september 2024 ziek. De bedrijfsarts duidt al in het najaar van 2024 op factoren in de arbeidsrelatie en adviseert (o.a. op 14 november 2024) om mediation vóór 2 december 2024 op te starten omdat de verstoorde arbeidsverhouding re-integratie belemmert. Inkis start mediation niet tijdig; na aandringen van werknemer begint mediation pas op 22 januari 2025. Tijdens mediation ontstaat als uitkomst dat partijen beogen uit elkaar te gaan; Inkis zal een vaststellingsovereenkomst opstellen. Inkis stuurt op 23 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst rechtstreeks aan werknemer (niet via diens gemachtigde). Nadat het voorstel wordt afgewezen, zet Inkis ineens vol in op re-integratie en reageert niet op het tegenvoorstel. Inkis schort het loon op per 20 juni 2025 en zet het loon stop per 14 juli 2025, omdat werknemer volgens Inkis onvoldoende initiatief zou tonen voor werkhervatting. De

bedrijfsarts adviseert op 21 juli 2025 dat re-integratie bij Inkis niet passend is en dat werknemer vanaf 22 juli 2025 arbeidsgeschikt is voor ander werk bij een andere werkgever (inzet tweede spoor). Inkis volgt dit niet. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vordert o.a. transitievergoeding, billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon/bonus. Inkis verzet zich tegen vergoedingen en doet (voorwaardelijk) een tegenverzoek en diverse nevenvorderingen (o.a. verklaring voor recht dat geen bonus meer verschuldigd is en vergoeding van kosten/boete).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen: er zijn omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd moet eindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 februari 2026, tenzij werknemer zijn verzoek intrekt. Als werknemer zijn verzoek intrekt en Inkis haar (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek niet intrekt, eindigt de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2026 (ontbinding op de g-grond: duurzaam verstoorde arbeidsrelatie).

Inkis heeft ernstig verwijtbaar gehandeld: zij pakt mediation te laat op, biedt daarna onvoldoende ruimte voor overleg, legt ten onrechte het initiatief volledig bij werknemer, communiceert ondanks verzoeken niet via de gemachtigde, zet werknemer met veel e-mails onder druk en volgt het advies over re-integratie buiten Inkis (tweede spoor) niet.

Daarom kent de kantonrechter een transitievergoeding toe: € 23.970,65 bruto bij einde per 1 februari 2026 (rente vanaf 1 maart 2026), of € 24.147,65 bruto bij einde per 1 maart 2026 (rente vanaf 1 april 2026). Ook kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe, maar lager dan gevraagd: € 10.000 bruto (rente vanaf de ontbindingsdatum). De rechter weegt o.a. de ernst van het handelen van Inkis, het lange dienstverband en de (gunstige) arbeidsmarktpositie van werknemer mee.

Het verzoek tot betaling en afstorting van alle achterstallige pensioenpremie aan het pensioenfonds dan wel de pensioenverzekeraar tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, wordt als onvoldoende onderbouwd althans bij gebrek aan belang afgewezen. Niet gesteld of gebleken is immers dat sprake is van een achterstand in de betaling en afstorting van de pensioenpremie. Het spreekt overigens voor zich dat Inkis gehouden is zich aan haar verplichtingen uit hoofde van de pensioenovereenkomst te houden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15411

Zaaknummer: 11855104 VZ VERZ 25-5807

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Deskundigenbenoeming voor inzicht in bedrijfsactiviteiten in werkingssfeergeschil

Vervolg op tussenarrest van 22 april 2025 waarin het hof heeft overwogen behoefte te hebben aan voorlichting door een deskundige teneinde de bedrijfsactiviteiten van G-Star in kaart te krijgen. Na aktes van partijen komt het hof tot benoeming van een deskundige en worden de aan de deskundige voor te leggen vragen geformuleerd.

Kern van het geschil is of (1) G-Star valt onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van Bpf MITT of die van Bpf Detailhandel; (2) in de voorliggende zaak sprake is van overlap/samenloop van verplichtstellingen; en zo ja, (3) welk verplichtstellingsbesluit in dat geval buiten toepassing moet worden gelaten.

Het hof heeft in het tussenarrest overwogen dat G-Star onder de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT valt. Om te kunnen bepalen of G-Star ook onder de werkingssfeerbepaling valt van het verplichtstellingsbesluit van Bpf Detailhandel heeft het hof overwogen behoefte te hebben aan nadere voorlichting door een deskundige over de bedrijfsactiviteiten van G-Star. Het hof heeft partijen verzocht gezamenlijk één deskundige voor te stellen, en voor het geval zij niet erin slagen overeenstemming te bereiken over de persoon van de te benoemen deskundige, aangegeven de deskundige zelf aan te wijzen. Het hof heeft voorgesteld aan de te benoemen deskundige vragen voor te leggen. Partijen zijn bij het tussenarrest in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de persoon van de deskundige en de voorlopig geformuleerde vragen.

De door Bpf MITT voorgestane aanpassing van de aan de te benoemde deskundige voor te leggen vragen zal het hof niet overnemen. G-Star zal niet worden gevolgd in haar verzoek bij de door G-Star medewerkers verrichte werkzaamheden voor E-Store ook te betrekken de werkzaamheden die zij verrichten voor E-Store US.

Het hof is voornemens een deskundige te benoemen die een begroting heeft gemaakt. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich bij akte uit te laten over de

aansprakelijkheidsbeperking en kostenbegroting, een ander als vervat in de bij dit arrest gevoegde brief van de deskundige van 8 december 2025, met bijlage. Zij dienen zich in hun akte uitsluitend tot deze onderwerpen te beperken. Met betrekking tot de kosten van het deskundigenonderzoek bepaalt het hof dat deze kosten vooralsnog door beide partijen gezamenlijk dienen te worden gedragen in die zin dat de ene helft van het bedrag ten laste van Bpf MITT wordt gebracht en de andere helft ten laste van G-Star en Bpf Detailhandel gezamenlijk.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3502

Zaaknummer: 200.336.614/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, F.J. van de Poel en W. Aardenburg

Advocaten: E. Lutjens en P.G. Vestering

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Aanhouding MITT-werkingssfeerzaak tot oordeel Hoge Raad bekend is

In deze zaak is de vraag aan de orde of appellant onder het toepassingsbereik van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in Bpf MITT valt en verplicht is aangesloten bij Bpf MITT. Het hof ziet aanleiding om de behandeling van deze zaak aan te houden in afwachting van het arrest van de Hoge Raad op het cassatieberoep van Bpf MITT tegen het arrest van 16 juli 2024 van het gerechtshof Den Bosch, nu in die zaak dezelfde rechtsvraag voorligt. In beide zaken beslaat het bewerken van textielstukgoederen namelijk slechts een gering percentage van de totale omzet van het bedrijf. Partijen zullen vervolgens in de gelegenheid worden gesteld om bij akte te reageren op het te wijzen arrest van de Hoge Raad alsmede over de vraag of de (premie- dan wel schadevergoedings)vordering van Bpf MITT al dan niet (deels) is verjaard gelet op het arrest van de Hoge Raad van 21 maart 2025.

Werkgeefster is een onderneming die handelt in veiligheidsproducten voor het luchtvaarttransport. Bpf MITT is een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf 2000). Tussen partijen is in geschil of werkgeefster onder het toepassingsbereik van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in Bpf MITT valt en verplicht is aangesloten bij Bpf MITT. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster onder de bedrijfstak van Bpf MITT en onder het toepassingsbereik van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in Bpf MITT valt. Naar het oordeel van de kantonrechter valt het assembleren van spanbanden onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit.

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onder meer aangevoerd dat de assemblagewerkzaamheden aan de spanbanden slechts 3,3% van haar omzet uitmaken. Deze

stelling heeft werkgeefster aangevoerd zowel in het kader van de uitleg van de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit als in het kader van haar beroep op de redelijkheid en billijkheid op grond waarvan de verplichting tot aansluiting volgens werkgeefster buiten toepassing zou moeten worden gelaten. Het hof overweegt dat het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT geen hoofdzakelijkheids criterium of enig ander drempelcriterium kent. Het hof verwijst in dit verband naar een arrest van het Hof Den Bosch van 16 juli 2024 (ECLI:NL:GHSHE:2024:2339) waarin de vraag centraal staat of een bedrijf in schoonmaak- en hygiëneartikelen onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT valt. Volgens het Hof Den Bosch heeft Bpf MITT terecht aangevoerd dat het verplichtstellingsbesluit geen ‘hoofdzakelijkheids criterium’ kent, zodat dit ertoe leidt dat het bedrijf onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, ondanks de omstandigheid dat de betreffende werkzaamheden maar een klein onderdeel van haar activiteiten betreft. Het hof heeft vervolgens wel geoordeeld dat het, onder andere vanwege de geringe omvang van die werkzaamheden, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Bpf MITT zich beroept op het verplichtstellingsbesluit. Tegen dit arrest is cassatieberoep ingesteld. In cassatie ligt onder meer de vraag voor of het hof is uitgegaan van een onjuiste uitleg van het verplichtstellingsbesluit, daar waar het, kort gezegd, de werkingssfeer heeft aangemerkt als zodanig ruim dat dit – ook met toepassing van de cao-norm – geen enkele ondergrens heeft. Nu in de onderhavige zaak dezelfde rechtsvraag/rechtsvragen voorliggen, ziet het hof aanleiding de behandeling aan te houden in afwachting van het arrest van de Hoge Raad op het cassatieberoep tegen het arrest van 16 juli 2024 van het Hof Den Bosch.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3646

Zaaknummer: 200.343.915

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en N. Kampert

Advocaten: B.W. Brouwer en E. Lutjens

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Geen dwangsommen verbeurd na veroordeling afname aandelen, beleggingspolissen en aanwijzen pensioendeskundige voor pensioenverevening

In het onderhavige executiegeschil is aan de orde of de man dwangsommen heeft verbeurd inzake de afname van de aandelen van de vrouw, de afwikkeling van de op beider naam staande beleggingspolissen bij Allianz en het aanwijzen van een pensioendeskundige in het kader van de pensioenverevening tussen partijen. Het hof oordeelt dat er geen dwangsommen zijn verbeurd.

Partijen zijn, na het maken van huwelijkse voorwaarden, met elkaar gehuwd geweest van [datum] 1996 tot 4 mei 2004. Tijdens hun huwelijk hebben partijen ieder 50% van de aandelen in het kapitaal van [bedrijf] verworven. In maart 2004 hebben partijen een echtscheidingsconvenant opgesteld. Aan dit convenant hebben zij geen uitvoering gegeven en op 20 oktober 2006 hebben zij een tweede convenant ondertekend waarin zij zijn overeengekomen dat, voor zover dit afwijkt van het eerste convenant, het eerste convenant tussen partijen als vervallen kan worden beschouwd. Ook aan het tweede convenant is, behalve voor wat betreft de levering van de voormalige echtelijke woning aan de vrouw, geen uitvoering gegeven. In 2019 heeft de vrouw een procedure bij de rechtbank Den Haag aanhangig gemaakt om te komen tot een definitieve afwikkeling van de huwelijksvermogensrechtelijke gevolgen van de echtscheiding van partijen. De rechtbank heeft op 25 mei 2022 in die procedure een eindvonnis gewezen.

De rechtbank heeft, voor zover hier van belang en uitvoerbaar bij voorraad, daarin de man veroordeeld tot: (alsnog) afname van alle aandelen van de vrouw in het kapitaal van [bedrijf]; de man veroordeeld tot medewerking aan de afkoop dan wel andere wijze van beëindiging van twee polissen bij Allianz; de man veroordeeld tot medewerking aan de in het convenant van 20 oktober 2006 overeengekomen pensioenverevening, door het door de man aanwijzen van een deskundige pensioenadviseur. Ten aanzien van deze drie veroordelingen is bepaald dat de man daaraan binnen veertien dagen na betekening van het vonnis dient te voldoen. Aan elke

van de drie veroordelingen is een dwangsom verbonden van € 1.000 per dag, met een maximum van respectievelijk € 150.000, geen maximum en € 50.000.

De vrouw heeft vervolgens executoriaal beslag gelegd op de woning van de man, onder zijn bankrekeningen, onder [bedrijf] en op twee personenauto's wegens het verbeuren van dwangsommen door de man omdat hij volgens haar aan elk van de drie veroordelingen niet binnen de gestelde termijn heeft voldaan.

De man heeft in kort geding gevorderd dat het de vrouw zal worden verboden het vonnis van 25 mei 2022 ten uitvoer te leggen, waaronder begrepen het leggen van beslag, en de vrouw te gebieden over te gaan tot opheffing van de gelegde beslagen, met veroordeling van de vrouw tot terugbetaling aan de man van alles wat eventueel voor de betekening van het vonnis (in kort geding) door of namens de vrouw op de man zal zijn verhaald.

De voorzieningenrechter heeft bij vonnis van 4 oktober 2022 – samengevat – geoordeeld dat de vrouw de executie van het vonnis ter zake van de aandelen mag voortzetten, maar dat de man ten aanzien van de beleggingsverzekeringen bij Allianz en de pensioenverevening geen dwangsommen heeft verbeurd. De man is van voormeld kortgedingvonnis in hoger beroep gekomen. Bij arrest van 13 juni 2023 heeft dit hof in kort geding geoordeeld dat de man geen dwangsommen heeft verbeurd.

Het hof heeft de vrouw verboden het vonnis van 25 mei 2022 van de rechtbank Den Haag (verder) ten uitvoer te leggen, waaronder begrepen het doen leggen van beslag ten laste van de man ter incasso van de dwangsommen. Verder heeft het hof de vrouw, uitvoerbaar bij voorraad, veroordeeld tot terugbetaling van een bedrag van € 88.537,64 aan de man, vermeerderd met de wettelijke rente.

De vrouw heeft vervolgens een procedure bij de bodemrechter aangespannen, hetgeen heeft geresulteerd in het in dit hoger beroep te beoordelen bestreden vonnis van 27 maart 2024.

Tussen partijen is in geschil of de man dwangsommen heeft verbeurd omdat hij niet heeft voldaan aan de veroordelingen zoals geformuleerd in het voormelde vonnis van 25 mei 2022. De man komt met zijn grief 1 op tegen het oordeel van de rechtbank dat hij ter zake van de aandelen dwangsommen heeft verbeurd omdat met de woorden 'afname van de aandelen' in de desbetreffende veroordeling in het vonnis van 25 mei 2022 de juridische levering van de aandelen wordt bedoeld, welke juridische levering buiten de gestelde termijn van 14 dagen na betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden.

Vast staat dat de man binnen de termijn van 14 dagen na de betekening van het vonnis van 25 mei 2022 heeft gedaan wat in ieder geval in zijn macht lag, namelijk het voldoen van de

koopsom voor haar aandelen aan de vrouw. Hiermee heeft hij tijdig voldaan aan de op hem rustende hoofdverplichting met betrekking tot de koop van die aandelen. Het hof constateert verder dat weliswaar buiten voormelde termijn, maar wel binnen een naar het oordeel van het hof redelijke termijn na het voldoen van de koopsom door de man aan de vrouw de formele levering van de aandelen van de vrouw aan de man heeft plaatsgevonden.

Nu vaststaat dat de betaling van de koopsom binnen de daarvoor gestelde termijn heeft plaatsgevonden, moet vervolgens worden beoordeeld welk ander (redelijk) belang de vrouw heeft dan betaling van de koopsom. Het hof neemt in aanmerking dat de vrouw onvoldoende heeft gesteld dat zij hier een ander, doorslaggevend belang had dan het spoedig verkrijgen van betaling van de koopsom voor haar aandelen of dat zij anderszins is benadeeld door deze situatie waarin de man tijdig aan haar heeft betaald, maar de formele levering enige tijd later heeft plaatsgevonden. Het hof komt daarmee tot de slotsom dat de veroordeling niet zo dient te worden uitgelegd dat de hiervoor geschetste situatie tot verbeuring van dwangsommen leidt.

Het hof bekrachtigt het bestreden vonnis voor zover daarin de vorderingen van de vrouw inzake de afwikkeling van de polissen bij Allianz zijn afgewezen.

Het hof is van oordeel dat de rechtbank inzake het aanwijzen door de man van een deskundige pensioenadviseur in het kader van de tussen partijen overeengekomen pensioenverevening terecht heeft geoordeeld zoals zij heeft gedaan. Het hof neemt de gronden van de rechtbank over en maakt deze na een eigen afweging tot de zijne. In hetgeen de vrouw in hoger beroep heeft aangevoerd, ziet het hof geen reden voor een andere beslissing. De vrouw heeft – gelijk in eerste aanleg – in hoger beroep evenmin aangevoerd dat de door de man aangewezen pensioenadviseur niet deskundig zou zijn. Zij heeft enkel wederom de onafhankelijkheid van de pensioenadviseur aan de orde gesteld. Dat de eerste, tijdig door de man aangewezen pensioendeskundige niet onafhankelijk zou zijn, is in het kader van de beoordeling of dwangsommen zijn verbeurd niet van belang aangezien de eis van onafhankelijkheid niet in de desbetreffende veroordeling is opgenomen.

Gelet op het vorenstaande zal het hof het bestreden vonnis bekrachtigen voor zover daarin de vorderingen van de vrouw inzake de het aanwijzen door de man van een deskundig pensioenadviseur in het kader van de tussen partijen overeengekomen pensioenverevening zijn afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2792

Zaaknummer: 200.346.123/01

Rechters: A.F. Mollema, C.M. van der Kleijn en L.C.A. Verstappen

Advocaten: M.M.J. Bos en M.H.G. de Neef

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgevers vallen onder werkingssfeer bouwfondsen: schadevergoeding leidt niet tot langere verjaringstermijn dan premievordering

Geschil over de vraag of vennootschappen van een concern onder de werkingssfeer van de bouwfondsen vallen. Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof dat de vennootschappen onder de werkingssfeer vallen. De schade die wordt gevorderd door het Bpf ter grootte van de gemiste ontvangen premiebetalingen, is in wezen niets anders dan een vordering tot het betalen van premies. Wat dat betreft volgt uit het belang van de schuldenaar, namelijk te voorkomen dat niet-betaalde termijnen oplopen tot een zware schuld, dat de vijfjaarstermijn zoals bepaald in artikel 3:308 BW niet zal worden verruimd.

Het bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: Bpf) voert de pensioenregeling uit voor onder meer de bouw. Deelneming in het Bpf is verplicht gesteld. Appellanten zijn zes vennootschappen behorend tot het concern KlokGroep. In augustus 2023 hebben appellanten premienota's ten bedrage van ruim € 14 miljoen ontvangen. Appellanten hebben deze nota's niet betaald. Appellanten hebben een eigen pensioenregeling die is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. Bij de kantonrechter hebben appellanten een verklaring voor recht gevorderd dat zij niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit en de bouwcao's vallen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat 'werkzaamheden op het vlak van' betekent dat sprake moet zijn van door de dienstverlenende ondernemingen zelf verrichte, uitvoerende, fysieke bouwwerkzaamheden. Samengevat wordt de kern van de bedrijfsactiviteiten van appellanten gevormd door de aankoop van grond, voorbereiding van en regievoering op het bouwproces, op eigen initiatief dan wel in opdracht van derden, gevolgd door de verkoop van het gebouwde, al dan niet voor eigen rekening. Tot de kernactiviteiten van appellanten behoort niet de feitelijke uitvoering van het plan, dus de fysieke bouwwerkzaamheden of -activiteiten. Deze worden telkens uitbesteed aan derden.

Het ontwikkel- en verkooprisico ligt bij appellanten indien en voor zover zij niet in opdracht van derden handelen. Het uitvoeringsrisico van de bouw daarentegen ligt steeds bij de ingeschakelde derden. Gelet op de uitleg van het verplichtstellingsbesluit, die inhoudt dat de kern van de bedrijfsactiviteiten van de dienstverlenende onderneming moet zien op fysieke, uitvoerende bouwwerkzaamheden, is de conclusie dat appellanten niet onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen, en daarmee niet premieplichting jegens het Bpf zijn, aldus de kantonrechter. Tegen dit oordeel wordt opgekomen.

Het hof beoordeelt de activiteiten van de geïntimeerden afzonderlijk. Bij de werkzaamheden van geïntimeerde 1 gaat het om ten behoeve van derden verrichte werkzaamheden op het vlak van het 'uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten'. Geïntimeerde 1 is gericht op het verrichten van ondersteunende activiteiten ten behoeve van de bv's die onder de holding vallen. Het feit dat geïntimeerde 1 niet zelf bouwt, doet daar niet aan af. Bij projectontwikkeling worden grond, geld en gebruikers bijeengebracht om een bouwwerk te realiseren. Geïntimeerde 1 valt derhalve onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Appellanten hebben aangevoerd dat slechts een beperkt deel van de werknemers zich bezighoudt met virtueel bouwen. Bovendien is virtueel bouwen, aldus appellanten, geen bouwen. Het hof oordeelt dat het bij de werkzaamheden van geïntimeerde 2 gaat om ten behoeve van derden verrichte werkzaamheden op het vlak van het 'uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten'. Ook virtueel bouwen of ervoor zorgdragen dat bepaalde bv's gebruikmaken van een bepaalde softwareapplicatie, zijn gericht op bouwen en vallen onder de werkingssfeer. Datzelfde geldt voor de coördinerende werkzaamheden van geïntimeerde 2. Geïntimeerde 2 valt derhalve onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit. Appellanten hebben aangevoerd dat hun toegevoegde waarde het verwerven van grondpositief en het ontwikkelen van grondpositief betreft. Beide vennootschappen verwezenlijken geen bouwwerken of bouwplannen. Zij geven in sommige gevallen daartoe opdracht. Bouwbedrijven zijn daarmee dienstverleners aan deze vennootschappen en niet andersom. De kernactiviteit van de vennootschappen bestaat uiteindelijk uit gebiedsontwikkeling. Het hof oordeelt dat gebiedsontwikkeling een proces is om een specifiek geografisch gebied te transformeren, waarbij onder andere projectontwikkelaars werkzaam zijn. De vennootschappen richten zich op het ontwikkelen, verkopen en realiseren van diverse (binnenstedelijke) projecten. Het geheel is gericht op bouwen, ongeacht of geïntimeerde 3 en geïntimeerde 4 zich 'slechts' vanuit een coördinerende rol met bepaalde werkzaamheden bezighouden. Een van de appellanten is gericht op het beheren respectievelijk coördineren van onderhouds- en servicewerkzaamheden aan gebouwen. Dat de betrokken werknemers geen werkzaamheden op de bouwplaatsen verrichten, doet daar niet aan af. Ook het feit dat een van de appellanten zelf geen bouwwerkzaamheden verricht maar zich beperkt tot een coördinerende rol, doet niet af aan

het feit dat de werkzaamheden kwalificeren als het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten.

De schade die wordt gevorderd door het Bpf ter grootte van de gemiste ontvangen premiebetalingen, is in wezen niets anders dan een vordering tot het betalen van premies. Wat dat betreft volgt uit het belang van de schuldenaar, namelijk te voorkomen dat niet betaalde termijnen oplopen tot een zware schuld, de vijfjaarstermijn zoals bepaald in artikel 3:308 BW niet zal worden verruimd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:166

Zaaknummer: 200.349.850/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van der Meer en I.A. van der Burg

Advocaten: E. Lutjens en S. van der Vegt

Wetsartikelen: 3:308 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever om ontslag afgewezen, kosten vaststellen pensioen- en inkomensschade toegewezen

Het hof wijst het verzoek van de werkgever om het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op grond van verval van de arbeidsplaats zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 1 jo. 3 sub a BW af. Voldoende aannemelijk is dat de werkgever niet voldaan heeft aan artikel 6a Wet melding collectief ontslag (WMC0) en (subsidiar) is niet voldoende aannemelijk geworden dat de functie van werknemer noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Ook het subsidiaire verzoek om het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding ex artikel 7:669 lid 1 jo. 3 sub g BW wordt afgewezen omdat de arbeidsverhouding met werknemer niet ernstig en duurzaam is verstoord. Het tegenverzoek in incidenteel hoger beroep van werknemer tot vergoeding van de kosten voor het vaststellen van de omvang van de pensioen- en inkomensschade wordt toegewezen.

Werknemer is op 1 december 1987 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Athora Netherlands N.V. (hierna: Athora). Zijn functie is ingedeeld in functieschaal 11. Het salaris bedraagt €6.370,42 bruto per maand, voor een arbeidsduur van 32 uur per week. Daarnaast heeft werknemer recht op 8% vakantietoeslag en een dertiende maand. De opzegtermijn bedraagt vier maanden. Athora – actief in de verzekeringsbranche – maakt deel uit van de internationale Athora Group. Van 2000 tot 2016 werkte werknemer in diverse sales- en accountmanagementfuncties. Zijn toenmalige werkgever (de rechtsvoorganger van Athora) heeft werknemer zijn huidige functie aangeboden. Onder leiding van een mediator zijn partijen het eens geworden over de kernactiviteiten behorende bij de functie van werknemer. In de periode 2018-2021 heeft er geleidelijk een verschuiving plaatsgevonden in de werkzaamheden van werknemer (gericht op pensioenactiviteiten). In het voorjaar van 2024

heeft Athora bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend voor een reorganisatie. Athora stelde te willen inspelen op de toenemende digitalisering binnen de pensioenwereld en had een groeistrategie ontwikkeld die moest helpen haar leidende positie op de pensioenmarkt te behouden. Op 16 april 2024 heeft de leidinggevende werknemer bericht dat hij als gevolg van de voorgenomen reorganisatie boventallig zou worden. Op 4 juni 2024 heeft Athora formeel het besluit tot reorganisatie genomen. Per 1 augustus 2024 is werknemer (onder protest) vrijgesteld van werkzaamheden. Op 7 augustus 2024 heeft Athora een pro-formaontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV. Het UWV heeft toestemming geweigerd, omdat niet aannemelijk is gemaakt dat het structureel vervallen van de arbeidsplaats van werknemer een maatregel is die in bedrijfseconomische zin noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Athora heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a- en g-grond verzocht. Werknemer betwistte het vervallen van zijn functie en stelde dat Athora een melding collectief ontslag had moeten doen. Werknemer beriep zich verder op het opzegverbod dat volgens hem aan de ontbinding op de g-grond in de weg staat. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Athora is haar meldings- en raadplegingsverplichting bij collectief ontslag niet nagekomen door de vakbonden niet te raadplegen. Zij heeft samengevat, naar het hof begrijpt, naar voren gebracht dat voor haar geen meldingsplicht bestond, omdat het aantal van twintig niet werd gehaald omdat er een aantal lege formatieplaatsen was. Dat zou blijken uit een Excelbestand waarop staat dat het verschil tussen het aantal werknemers voor en na de reorganisatie slechts dertien werknemers betreft. Het hof kan echter niet uit het Excelbestand afleiden dat met inachtneming van het ruime ontslagbegrip zoals geïntroduceerd door het Hof van Justitie EU (HvJ EU 11 november 2015, C-422/14; HvJ EU 21 september 2017, C-149/16) van slechts dertien werknemers de functie is komen te vervallen. Het lijkt er namelijk op dat naast de vervallen functies de functies van een aantal (zestien) werknemers sterk is gewijzigd. Daarbij is het onduidelijk gebleven of behalve de functiewijziging ook essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd of niet, terwijl het Hof van Justitie EU zulks als voorwaarde stelt wil sprake zijn van een ontslag dat meetelt voor het getalscriterium. Omdat Athora dat niet nader heeft onderbouwd, gaat het hof hier wel van uit. Nu Athora niet aan haar meldingsplicht heeft voldaan, kan het hof de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als er sprake is van bijzondere omstandigheden. Die zijn niet gesteld of gebleken. Evenmin kan Athora alsnog de voorgeschreven raadpleging achteraf verrichten (HvJ EU 30 oktober 2025, C-134/24). Bovendien oordeelt het hof dat ook als Athora er wel in geslaagd zou zijn aannemelijk te maken dat er voor haar geen verplichting bestond de vakbonden te raadplegen, het hof met de kantonrechter van oordeel is dat de functie van werknemer niet noodzakelijkerwijs is komen te vervallen als gevolg van de reorganisatie nu een groot deel van de werkzaamheden die werknemer ten tijde van de adviesaanvraag verrichtte niet zijn komen te vervallen.

Verder is het hof het met de kantonrechter eens dat er geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is immers het recht van werknemer om zich te verweren tegen zijn ontslag. Eveneens mocht hij over zijn positie onderhandelen en 'strijden' voor een hogere beëindigingsvergoeding. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer zich daarbij niet op onaanvaardbare wijze opgesteld. De conclusie is derhalve dat het hof het verzoek om het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen afwijst. Het tegenverzoek in incidenteel hoger beroep van werknemer tot vergoeding van de kosten voor het vaststellen van de omvang van de pensioen- en inkomensschade wordt wel toegewezen, nu werknemer deze kosten heeft moeten maken om verweer te voeren in deze procedure.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:185

Zaaknummer: 200.356.861/01

Rechters: W. Aardenburg, I.A. van der Burg en M. Kullmann

Advocaten: S. Gadellaa en M.J. Keuss

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a en g BW, 6a WMCO, 7:683 lid 5 BW, 7:671b BW en 3 lid 1 WMCO

RECHTSPRAAK

Schadevergoeding door UWV wegens misgelopen werkgeversbijdrage pensioenpremie door uitblijvende loonsanctie

Het gaat in deze zaak om een verzoek om vergoeding van schade als gevolg van het niet opleggen van een loonsanctie aan de werkgever van appellant. Het UWV heeft erkend dat een loonsanctie opgelegd had moeten worden. De rechtbank heeft appellant een schadevergoeding van € 1.360 voor pensioenschade toegekend en het verzoek om schadevergoeding voor het overige afgewezen. Appellant vindt dat de door de rechtbank toegekende vergoeding voor pensioenschade op een te laag bedrag is vastgesteld en dat de rechtbank het verzoek om schadevergoeding voor de overige posten ten onrechte heeft afgewezen. De Raad volgt appellant ten aanzien van de pensioenschade en stelt de schadevergoeding hiervoor vast op € 6.589,36. De Raad volgt de rechtbank in haar oordeel dat het verzoek om schade voor het overige wordt afgewezen. De Raad oordeelt verder dat de redelijke termijn als bedoeld in artikel 6 lid 1 EVRM is overschreden. Dit leidt tot een schadevergoeding van € 3.500.

Appellant werkte als sales director bij werkgever tegen een salaris boven het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen. Per 31 oktober 2016 heeft hij zich ziek gemeld. Gedurende de wachttijd van twee jaar voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) heeft de werkgever het loon van appellant doorbetaald, waarbij het loon in het tweede ziektejaar is beperkt tot 70%. Appellant heeft tijdens de wachttijd de beschikking gehouden over bijkomende voorzieningen van de werkgever, waaronder het gebruik van een leaseauto, laptop en smartphone.

Het UWV heeft appellant in een besluit van 1 november 2018 met ingang van 30 oktober 2018

een uitkering op grond van de Wet WIA toegekend, omdat hij met ingang van die datum 80 tot 100% arbeidsongeschikt is. In het besluit is verder vermeld dat de werkgever niet voldoende heeft gedaan aan zijn re-integratie waardoor het loon langer zou moeten worden doorbetaald. Hierover had het UWV de werkgever vóór het einde van de wachttijd moeten informeren. Omdat dit niet is gebeurd, kan het UWV de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever niet meer verlengen.

Appellant heeft bezwaar gemaakt tegen het besluit van 1 november 2018 omdat hij van mening is dat het UWV aan de werkgever een loonsanctie had moeten opleggen in plaats van aan hem een WIA-uitkering toe te kennen. Verder heeft appellant gesteld dat het UWV onrechtmatig heeft gehandeld door geen loonsanctie op te leggen en heeft hij het UWV aansprakelijk gesteld voor de als gevolg daarvan door hem geleden en te lijden schade, zowel materieel als immaterieel.

Bij besluit van 3 januari 2019 (bestreden besluit) heeft het UWV het bezwaar van appellant ongegrond verklaard omdat niet meer tot verlenging van de loondoorbetalingsplicht kan worden overgegaan. In het besluit is vermeld dat het verzoek om schade in een aparte procedure in behandeling zal worden genomen.

De rechtbank heeft vastgesteld dat partijen het erover eens zijn dat het UWV aan de werkgever een loonsanctie had moeten opleggen en dat het niet opleggen hiervan onrechtmatig is jegens appellant, die daardoor potentieel kan worden benadeeld. De rechtbank heeft voor het beoordelingskader voor het verzoek om schadevergoeding verwezen naar vaste rechtspraak van de Raad die is gebaseerd op door de Hoge Raad geformuleerde uitgangspunten. De rechtbank heeft beoordeeld wat de financiële situatie van appellant zou zijn als het UWV aan de werkgever wél een loonsanctie had opgelegd. Die hypothetische situatie heeft de rechtbank vervolgens vergeleken met de daadwerkelijke financiële situatie van appellant om te bezien of er schade is geleden. De rechtbank heeft het UWV veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding aan appellant van € 1.360 en wettelijke rente over dat bedrag vanaf 30 oktober 2018. Ook is het UWV opgedragen aan appellant het griffierecht en de gemaakte proceskosten te vergoeden.

De rechtbank heeft over de door appellant gestelde loonschade overwogen dat de werkgever in het derde ziektejaar op grond van het bepaalde in artikel 7:629 lid 1 BW in samenhang met artikel 25 lid 9 Wet WIA in beginsel niet gehouden was om meer dan 70% van het maximumdagloon te betalen. In de voor appellant geldende cao is voor het derde ziektejaar geen andere regeling opgenomen. Ook is niet gebleken dat de werkgever en appellant apart van de cao individuele afspraken hebben gemaakt over loondoorbetaling in het derde ziektejaar. Dat in de eerste loonperiode van het derde ziektejaar door de werkgever meer dan

70% van het maximumdagloon is doorbetaald, is onvoldoende onderbouwing voor het standpunt dat de werkgever die betaling ongewijzigd zou hebben voortgezet in de rest van het derde ziektejaar. Dat de werkgever zonder daartoe verplicht te zijn gedurende een jaar een te hoog salaris zou blijven betalen, is niet aannemelijk en door appellant verder niet onderbouwd. De loonschade is volgens de rechtbank daarom niet meer dan 70% van het maximumdagloon. Bij de berekening van de schadevergoeding moet over het bedrag aan gemist loon de over de betreffende periode ontvangen uitkering in mindering worden gebracht. Omdat de WIA-uitkering ook 70% van het maximumdagloon bedraagt, is de loonschade hiermee volledig gecompenseerd. De gestelde loonschade komt daarom niet voor vergoeding in aanmerking.

De rechtbank heeft het door het UWV aan appellant te vergoeden bedrag voor pensioenschade op € 1.360 vastgesteld. De rechtbank heeft hiertoe gewezen op rechtspraak van de Raad waarin is bepaald dat de door de werknemer misgelopen werkgeversbijdrage in de pensioenpremie in beginsel als te verhalen schade is aan te merken. Het door appellant gebruikte rekenmodel en de daarbij behorende berekening waarmee hij inzichtelijk heeft willen maken dat zijn schade hoger is omdat hij een groter bedrag zal moeten inleggen om zelf tot een vergelijkbaar pensioenbedrag te komen, bevatten naar het oordeel van de rechtbank te veel onzekerheden en aannames over toekomstige economische ontwikkelingen. Daarom wordt door de rechtbank de pensioenschade enkel gebaseerd op de misgelopen premie die door de werkgever in het derde ziektejaar zou zijn afgedragen over een salaris gebaseerd op 70% van het maximumdagloon. Dit is € 38.996 in het derde ziektejaar. Na aftrek van de franchise van € 13.344 wordt de pensioengrondslag € 25.652. Uit de door appellant ingebrachte stukken volgt dat de pensioenpremie die de werkgever over de grondslag afdroeg tot 1 oktober 2018 5,3% bedroeg. Dit leidt tot een pensioenschade van € 1.360 ($5,3\% \times € 25.652$). Het UWV moet over dat bedrag ook de wettelijke rente vergoeden vanaf 30 oktober 2018, de datum waarop de loonsanctie zou zijn ingegaan.

De rechtbank heeft over de schade door niet genoten verlofdagen in het derde ziektejaar overwogen dat de vraag of de werknemer aanspraak kan maken op een geldelijke vergoeding voor niet genoten atv-dagen afhankelijk is van wat partijen daarover overeen zijn gekomen, dan wel wat daarover in een cao is bepaald. Daarbij heeft de rechtbank gewezen op een arrest van de Hoge Raad. In de bepaling over de atv-dagen uit het arbeidsvoorwaardenreglement, noch in de voor appellant geldende cao is bepaald dat niet genoten atv-dagen kunnen worden vergoed. Dat de werkgever in het arbeidsvoorwaardenreglement geen onderscheid maakt tussen atv-dagen en vakantiedagen geeft geen verplichting voor de werkgever tot uitbetaling van niet genoten atv-dagen. Gelet hierop heeft de rechtbank geoordeeld dat de niet genoten atv-dagen niet als schade voor vergoeding in aanmerking komen. Het feit dat appellant in het

derde ziektejaar 25 reguliere vakantiedagen zou opbouwen, betekent niet dat bij een opgelegde loonsanctie bij het einde van de arbeidsovereenkomst ook 25 vakantiedagen tot uitbetaling zouden zijn gekomen. Appellant zou in het derde ziektejaar in staat moeten worden geacht passende werkzaamheden in het kader van re-integratie te verrichten. Dit heeft tot gevolg dat hij in beginsel ook vakantiedagen had kunnen opnemen. De rechtbank heeft daarom geoordeeld dat niet aannemelijk is dat appellant in het derde ziektejaar in een situatie zou hebben verkeerd waarin hij redelijkerwijs niet in staat zou zijn geweest om vakantiedagen op te nemen. Ook deze gestelde schade komt niet voor vergoeding in aanmerking.

Over de schade door gemist privégebruik van de leaseauto met tankpas heeft de rechtbank overwogen dat hiervoor net als voor de loonschade geldt dat appellant niet aannemelijk heeft gemaakt dat de werkgever in het derde ziektejaar daadwerkelijk gehouden was om appellant de beschikking te laten houden over de leaseauto. Appellant heeft geen informatie uit zijn arbeidsovereenkomst of anderszins overgelegd waaruit blijkt welke afspraken er tussen hem en de werkgever op papier precies bestonden over het privégebruik van de leaseauto. Dat appellant op grond van zijn arbeidsovereenkomst of bijkomende afspraken het recht had om de leaseauto gedurende ziekte, en meer specifiek tijdens het derde ziektejaar, privé te mogen blijven gebruiken is zonder die informatie niet aannemelijk. Dat appellant de auto in het derde ziektejaar nog een periode heeft mogen gebruiken en dat door de leasemaatschappij op 23 november 2018 nog een nieuwe brandstofpas is verstrekt, leidt de rechtbank niet tot een ander oordeel. De feitelijke terbeschikkingstelling gedurende een deel van dat jaar is niet voldoende om uit af te leiden dat die situatie zich gedurende het gehele derde ziektejaar zou hebben voortgezet als een loonsanctie was opgelegd. Daarmee staat ook niet vast dat appellant op dit punt schade heeft geleden ná het derde ziektejaar in verband met de dan latere beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Het oordeel van de rechtbank over de leaseauto geldt ook voor de door appellant geclaimde schade door gemist privégebruik van smartphone, laptop en internet.

De rechtbank heeft ten slotte geoordeeld dat appellant onvoldoende heeft onderbouwd dat bij hem door het niet opleggen van een loonsanctie sprake is geweest van geestelijk letsel dat is aan te merken als aantasting van zijn persoon. Uit de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling volgt niet dat de psychische klachten van appellant daadwerkelijk zijn verslechterd doordat het UWV geen loonsanctie heeft opgelegd. De rechtbank heeft het UWV gevolgd in het standpunt dat de gestelde immateriële schade niet voor vergoeding in aanmerking komt.

Ter zitting is vastgesteld dat tussen partijen niet in geschil is dat het UWV onrechtmatig heeft gehandeld jegens appellant doordat het UWV de werkgever geen loonsanctie heeft opgelegd en dat niet van belang is of de rechtbank een oordeel geeft over het besluit van 3 januari 2019.

Verder staat vast dat het UWV geen afzonderlijk besluit over de door appellant verzochte schadevergoeding heeft genomen.

De Raad beoordeelt of de rechtbank de schadevergoeding als gevolg van de misgelopen werkgeversbijdrage in de pensioenpremie terecht op € 1.360 heeft vastgesteld en of het verzoek om schadevergoeding voor de andere posten terecht is afgewezen aan de hand van wat appellant in hoger beroep heeft aangevoerd, de beroepsgronden. De Raad komt tot het oordeel dat het hoger beroep slaagt. Appellant maakt aanspraak op een hogere schadevergoeding als gevolg van de misgelopen werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. De standpunten van appellant over de andere schadeposten worden niet gevolgd.

De Raad onderschrijft de overwegingen van de rechtbank over het beoordelingskader in deze zaak. De Raad voegt hier aan toe dat voor vergoeding van schade, in aansluiting op de artikelen 6:162 en 6:98 BW, is vereist dat de gestelde schade verband houdt met een onrechtmatig besluit en dat vervolgens alleen die schadeposten voor vergoeding in aanmerking komen die in een zodanig verband staan met dat besluit, dat zij aan het bestuursorgaan, ook gezien de aard van de aansprakelijkheid en van de schade, als een gevolg van dat besluit kunnen worden toegerekend. Daarbij geldt als beginsel dat de schadevergoeding de schuldeiser zo veel mogelijk in de toestand moet brengen waarin hij zou verkeren als het schadeveroorzakende feit niet zou hebben plaatsgevonden. Dat beginsel brengt mee dat de omvang van de schade wordt bepaald door een vergelijking van de toestand zoals deze in werkelijkheid is, met de toestand zoals die (vermoedelijk) zou zijn geweest als het schadeveroorzakende feit niet zou hebben plaatsgevonden.

De Raad heeft op 9 december 2015 in drie zaken uitspraak gedaan over schade door een onterecht opgelegde loonsanctie en een ten onrechte niet opgelegde loonsanctie. In deze uitspraken is in de zaken waarin onterecht een loonsanctie aan een werkgever is opgelegd, nader uiteengezet langs welke lijn moet worden beoordeeld of betalingen die de werkgever gedurende de periode van de onterechte loonsanctie heeft gedaan, in een zodanig verband staan met de loondoorbetaling dat deze schadeposten als gevolg van het onrechtmatige besluit aan het UWV kunnen worden toegerekend en voor vergoeding door het UWV in aanmerking komen. Uit de uitspraak van 9 december 2015 in de zaak waarin ten onrechte geen loonsanctie was opgelegd en de uitspraak van 20 januari 2016 volgt dat er geen aanleiding is om het verzoek van een werknemer om loonschade te vergoeden als gevolg van een ten onrechte niet opgelegde loonsanctie, op andere wijze te benaderen dan het verzoek van een werkgever die stelt schade te hebben geleden door een ten onrechte opgelegde loonsanctie.

Uit de uitspraken van 9 december 2015 en 20 januari 2016 volgt ook dat als ten onrechte geen loonsanctie is opgelegd, het UWV bij de berekening van de aan een werknemer verschuldigde

schadevergoeding alleen niet ontvangen betalingen tot uitgangspunt hoeft te nemen waartoe de werkgever op grond van het in stand blijven van de overeenkomst tussen werkgever en werknemer gedurende het derde ziektejaar verplicht zou zijn. De Raad onderschrijft het oordeel en de daaraan ten grondslag liggende overwegingen van de rechtbank over de loonschade volledig. De rechtbank heeft terecht overwogen dat in deze zaak niet is komen vast te staan dat de werkgever in het derde ziektejaar meer dan 70% van het maximumdagloon zou hebben doorbetaald.

Appellant heeft schade geleden doordat de werkgever geen pensioenpremie heeft ingelegd in het derde ziektejaar, wat de werkgever wel zou hebben gedaan als een loonsanctie zou zijn opgelegd. Uit de uitspraken van 9 december 2015¹² en 17 februari 2016¹³ kan worden afgeleid dat wat de werknemer in het derde ziektejaar als gevolg van niet betaalde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie aan pensioenopbouw is misgelopen in beginsel tot op het UWV te verhalen schade kan leiden. De rechtbank heeft terecht overwogen dat de werkgever in het derde ziektejaar niet meer dan 70% van het maximumdagloon zou moeten betalen. De door de rechtbank vastgestelde pensioengrondslag van € 25.652 is dan ook juist.

De Raad volgt niet het primaire standpunt van het UWV dat in beginsel alleen wat door de werkgever in het derde ziektejaar aan pensioenpremies zou zijn afgedragen als te verhalen schade is aan te merken. Op grond van artikel 8:88 Awb kan ook toekomstige schade in aanmerking komen voor vergoeding. Zoals overwogen wordt volgens vaste rechtspraak zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij het civielrechtelijke schadevergoedingsrecht bij het beantwoorden van de vraag of er voldoende aanleiding is om de gevraagde schadevergoeding toe te kennen. Op grond van artikel 6:105 BW komt ook nog niet ingetreden schade voor vergoeding in aanmerking wanneer de goede en kwade kansen zijn meegenomen.

Appellant heeft in deze zaak voldoende aannemelijk gemaakt dat hij met de door de rechtbank toegekende schadevergoeding van € 1.360 ter hoogte van de misgelopen premies in het derde ziektejaar, niet in de toestand gebracht kan worden zoals die zou zijn geweest indien het schadeveroorzakende besluit zich niet zou hebben voorgedaan. Dit is een rechtstreeks gevolg van het niet opleggen van de loonsanctie. Indien de werkgever in het derde ziektejaar de pensioenpremies had betaald, had dat tot een bepaalde pensioenopbouw geleid. Appellant heeft met zijn berekeningen voldoende inzichtelijk onderbouwd dat hij als gevolg van het staken van premiebetalingen in het derde ziektejaar in de toekomst meer schade zal lijden in de vorm van een lagere pensioenuitkering. De Raad volgt appellant in de wijze waarop die schade kan worden begroot en gaat daarbij uit van de volgende uitgangspunten: de gemiddelde levensverwachting van 13,7 jaar na de pensioengerechtigde leeftijd zoals deze in 2018 was, de door de rechtbank gehanteerde franchise en de pensioengrondslag van € 25.652. Dit betekent dat de ingelegde premie zou leiden tot het in 3.3 genoemde bedrag van € 6.589,36.

Deze berekeningswijze heeft het UWV als zodanig niet betwist. Voor het oordeel dat de schade van appellant mede een gevolg is van een omstandigheid die hem kan worden toegerekend, ziet de Raad geen aanknopingspunten. De enkele stelling van het UWV dat appellant het door de rechtbank toegekende bedrag aan schadevergoeding had kunnen inleggen of beleggen, is daarvoor onvoldoende.

Appellant heeft over de andere schadeposten in hoger beroep in essentie dezelfde gronden aangevoerd als in beroep. De rechtbank heeft deze beroepsgronden voldoende besproken en gemotiveerd waarom deze niet slagen. De Raad onderschrijft het oordeel van de rechtbank en de daaraan ten grondslag gelegde overwegingen. De Raad voegt daar voor wat betreft de door appellant gevraagde immateriële schadevergoeding het volgende aan toe.

Uit rechtspraak van onder andere de Raad blijkt dat van aantasting in de persoon 'op andere wijze' als bedoeld in artikel 6:106 lid 1 aanhef en onder b BW in ieder geval sprake is indien de benadeelde partij geestelijk letsel heeft opgelopen. Degene die zich beroept op geestelijk letsel, zal voldoende concrete gegevens moeten aanvoeren waaruit kan volgen dat in verband met de omstandigheden van het geval psychische schade is ontstaan. Daartoe is nodig dat naar objectieve maatstaven het bestaan van geestelijk letsel kan worden vastgesteld. Voor vergoeding van immateriële schade is onvoldoende dat er sprake is van min of meer sterk psychisch onbehagen en van zich gekwetst voelen door het onrechtmatig genomen besluit. Daarnaast kunnen de aard en de ernst van de normschending en van de gevolgen daarvan voor de benadeelde meebrengen dat van de in artikel 6:106 onder b BW bedoelde aantasting in zijn persoon op andere wijze sprake is. In beginsel zal degene die zich hierop beroept de aantasting in zijn persoon met concrete gegevens moeten onderbouwen. De aard en de ernst van de normschending kunnen meebrengen dat de in dat verband relevante nadelige gevolgen daarvan voor de benadeelde zo voor de hand liggen, dat een aantasting in de persoon kan worden aangenomen.

De Raad is van oordeel dat appellant onvoldoende concrete gegevens heeft aangevoerd waaruit blijkt dat hij geestelijk letsel heeft opgelopen als gevolg van het niet opleggen van de loonsanctie door het UWV. De door appellant ingebrachte ongedateerde verklaring van de psycholoog is hiervoor onvoldoende. Hierin is alleen vermeld dat stress een contraproductieve factor is in het kader van het herstel en dat door de aanhoudende (hoofdzakelijk van buitenaf komende) stressfactoren het niet mogelijk is een (tijds)indicatie te geven voor het verdere herstelproces.

Uit wat hiervoor is overwogen volgt dat de rechtbank geen juist bedrag aan schadevergoeding heeft vastgesteld, zodat de aangevallen uitspraak in zoverre niet kan worden gehandhaafd. In totaal heeft appellant recht op een schadevergoeding van € 6.589,36.

De redelijke termijn is voor een procedure in drie instanties in zaken zoals deze in beginsel niet overschreden als die procedure in haar geheel niet langer dan vier jaar heeft geduurd. De behandeling van het bezwaar mag ten hoogste een half jaar, de behandeling van het beroep ten hoogste anderhalf jaar en de behandeling van het hoger beroep ten hoogste twee jaar duren, terwijl doorgaans geen sprake is van een te lange behandelingsduur in de rechterlijke fase in haar geheel als deze niet meer dan drie en een half jaar heeft geduurd. De omstandigheden van het geval kunnen aanleiding geven een langere behandelingsduur te rechtvaardigen. Verder is in beginsel een vergoeding van immateriële schade gepast van € 500 per half jaar of gedeelte daarvan, waarmee de redelijke termijn in de procedure als geheel is overschreden.

Vanaf de ontvangst van het bezwaarschrift door het UWV op 7 december 2018 tot de datum van deze uitspraak zijn zeven jaar en een maand verstreken, terwijl er geen omstandigheden zijn die een langere behandelingsduur dan vier jaar rechtvaardigen. De redelijke termijn is dan ook met drie jaar en een maand overschreden. Dit leidt tot een schadevergoeding van in totaal € 3.500.

Van het totale tijdsverloop heeft de behandeling van het bezwaar door het UWV minder dan een maand geduurd. De overschrijding van de redelijke termijn heeft zich dus in zijn geheel bij de bestuursrechter voorgedaan. Dit betekent dat de Staat wordt veroordeeld tot vergoeding van immateriële schade aan appellant tot een bedrag van € 3.500.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 07-01-2026

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2026:11

Zaaknummer: 20/1846 WIA

Rechters: E. Dijt, C. Karman en M.L. Noort

Wetsartikelen: 6 lid 1 EVRM, 25 lid 9 Wet WIA, 7:629 lid 1 BW, 6:162 BW, 6:98 BW, 6:105 BW en 8:88 Awb