

## Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 3, 2026

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1282](#) 02-03-2026

Ontslag leidt tot billijke vergoeding inclusief pensioenschade

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:522](#) 26-02-2026

Voor vrouw nadelige wijziging huwelijkse voorwaarden en vaststellingsovereenkomst, waaronder nadelige pensioengevolgen, is nietig

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:449](#) 17-02-2026

Veroordeling tot afstorting koopsom pensioen in eigen beheer opgebouwd pensioen na scheiding

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:155](#) 17-02-2026

Bij gekozen Luxemburgs recht en ontbreken hoger pensioenniveau verplichtstelling VLEP hoeft werkgever VLEP niet toe te passen

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:869](#) 16-02-2026

Ontslag, passeren opzegverbod WGBH/CZ in belang werknemer: billijke vergoeding

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3422](#) 27-03-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer, aanmelding bij pensioenuitvoerder over loonperiode

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2375](#) 16-03-2026

Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding en uitleg pensioenbeding die leidt tot verplichte premieafdracht aan pensioenuitvoerder

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:5732](#) 11-03-2026

Geen onrechtmatige rechtspraak in werkingsfeergeschied pizzafranchises en Bpf Detailhandel

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:1790](#) 27-02-2026

Administrateur aansprakelijk voor pensioenboetes PFZW wegens onjuiste loongegevens

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2305](#) 26-02-2026

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet; billijke vergoeding

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:2304](#) 26-02-2026

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet; billijke vergoeding

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:1263](#) 25-02-2026

Geen recht op premievrijstelling gelet op eis in pensioenreglement van verzekering op moment arbeidsongeschikt worden

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2278](#) 12-02-2026

Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding inclusief pensioenschade

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2469](#) 10-02-2026

Verevening van toepassing bij echtscheiding

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:1316](#) 27-01-2026

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15954](#) 17-12-2025

Werkgever valt niet onder werkingssfeer cao gehandicaptenzorg, niet onder verplichtstelling

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:27612](#) 18-11-2025

Herroeping turboliquidatie wegens pensioenverplichtingen

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15745](#) 18-11-2025

Verplichting tot loondoorbetaling en aanmelding bij pensioenfonds schoonmaak

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10908](#) 05-11-2025

Ernstig verwijtbaar ontslag: transitie- en billijke vergoeding inclusief pensioenschade

## **Antillen**

[Gerecht in eerste aanleg van Curaçao, ECLI:NL:OGAAC:2025:318](#) 01-09-2025

Verdeling pensioen na tweede echtscheiding conform Boon/Van Loon

## **Uitspraken zonder ECLI**

[College voor de Rechten van de Mens](#) 04-03-2026

Spreidingstermijn tien jaar geen leeftijdsdiscriminatie werkgever en pensioenfonds

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Klachteninstituut Financiële Dienstverlening](#) 25-03-2026

Geen reden om aan te nemen dat pensioenuitvoerder niet prudent heeft belegd

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Klachteninstituut Financiële Dienstverlening](#) 25-03-2026

Pensioenconsument heeft geen recht op onvoorwaardelijke indexatie

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

[Klachteninstituut Financiële Dienstverlening](#) 20-02-2026

Verzekerde bedragen eindigen op leeftijd 65 jaar en niet op AOW-leeftijd

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

**Klachteninstituut Financiële Dienstverlening** 04-03-2026

Arbeidsongeschiktheidsverzekering mag eindigen bij leeftijd 62,5 jaar

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

**Geschilleninstantie pensioenfondsen** 10-03-2026

Geen compensatie van APF voor andere hoogte pensioen wegens waardeoverdracht op grond van liquidatie oude pensioenfonds

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

**Geschilleninstantie pensioenfondsen** 03-03-2026

Ingang te verevenen ouderdomspensioen later door keuze ex-partner voor uitstel pensionering

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

RECHTSPRAAK

## **Spreidingstermijn tien jaar geen leeftijdsdiscriminatie werkgever en pensioenfonds**

***Het CRM beoordeelt het verzoek van een vereniging van gepensioneerden om te oordelen dat de spreidingstermijn van tien jaar bij ABN AMRO en het pensioenfonds verboden leeftijdsonderscheid oplevert. Het CRM oordeelt dat sprake is van indirect leeftijdsonderscheid omdat het hanteren van een spreidingstermijn van tien jaar over het algemeen betekent dat ouderen minder krijgen uit het overschot. Dat onderscheid is objectief gerechtvaardigd. Het College toetst terughoudend omdat het beleid dat dit onderscheid maakt tot stand is gekomen door sociale partners. Zij hebben een ruime beoordelingsmarge wat betreft het nemen van de beslissing over welke doelen zij nastreven en hoe ze dat doen. Met inachtneming van deze toets is er een goede reden voor het indirecte onderscheid, namelijk het bewerkstelligen van een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen onder de deelnemers in het kader van de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Het College acht de regeling passend en noodzakelijk omdat dit voornamelijk te maken heeft met de vaststelling dat geen onevenredige afbreuk gedaan wordt aan de rechten van de ouderen of de gepensioneerden bij het hanteren van de spreidingstermijn van tien jaar.***

Per 1 juli 2023 is de Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) van kracht. De Wtp leidt tot een grote wijziging in het Nederlandse pensioenstelsel en pensioenfondsen hebben tot 1 januari 2028 om naar het nieuwe stelsel over te stappen. De overschotten die nu bij de pensioenfondsen bestaan moeten bij de overgang naar het nieuwe stelsel over de deelnemers van het pensioenfonds worden verdeeld. Dat wordt invaren genoemd. Om te berekenen hoe veel

aanspraak elke deelnemer op dat overschot maakt, wordt gebruik gemaakt van een wettelijk spreidingstermijn van tien jaar. De spreidingstermijn betekent, kort gezegd, de mate waarin rekening gehouden wordt met hoe veel indexaties de deelnemers in het huidige stelsel hadden kunnen verwachten van dat bedrag. Oudere deelnemers kunnen naar verwachting minder indexaties van dat overschot meemaken dan jongeren. Van de wettelijke termijn van tien jaar mag worden afgeweken, maar dat mag alleen onder bepaalde specifieke voorwaarden.

Een vereniging die opkomt voor de belangen van gepensioneerden (hierna: de vereniging) stelt dat de ABN AMRO N.V. en de Stichting Pensioenfonds van de ABN AMRO Bank N.V. (hierna: de bank) discrimineren op grond van leeftijd door een spreidingstermijn van tien jaar te hanteren. Bij het toepassen van deze termijn ontvangen de oudste gepensioneerden namelijk maar de helft van het bedrag dat de jongeren ontvangen op de transitiedatum. Zij worden hierdoor benadeeld.

De bank stelt dat zij ervoor gekozen heeft niet af te wijken van de spreidingstermijn van tien jaar, omdat deze termijn het meest evenwichtig is voor het hele deelnemersbestand en dat het ook niet onevenredig nadelig is voor de groep gepensioneerden. Zij houdt zich dus aan het wettelijk vastgestelde termijn.

Een aanbieder van een pensioenregeling en een pensioenfonds mag niet discrimineren op grond van leeftijd bij de arbeidsvoorwaarde 'pensioen'. Aanbieders kunnen direct en indirect onderscheid maken. Er is sprake van direct onderscheid wanneer er expliciet wordt verwezen naar leeftijd. Indirect onderscheid vindt plaats wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling of handelswijze personen van een bepaalde leeftijd in de praktijk zwaarder treft dan anderen. Indirect onderscheid is niet verboden als hier een goede reden voor bestaat.

Het College stelt allereerst vast dat er geen sprake is van direct onderscheid op grond van leeftijd. Het College is namelijk van oordeel dat er weliswaar een procentuele verhoging wordt gegeven in het transitieplan per leeftijd, maar dat dit percentage en eindproduct gebaseerd is op verschillende factoren zoals het soort uitkering en wanneer deze uitkering ingaat. Wel is het College van oordeel dat er sprake van indirect onderscheid, omdat het hanteren van een spreidingstermijn van tien jaar over het algemeen betekent dat ouderen minder krijgen uit het overschot. De berekening die wordt gebruikt raakt hen dus in het bijzonder. Onderscheid op grond van leeftijd is niet verboden wanneer dit onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en wanneer de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het College toetst in deze zaak of het onderscheid op grond van leeftijd gerechtvaardigd is. Het College moet hierbij terughoudend toetsen, omdat het beleid dat dit onderscheid maakt

tot stand is gekomen door sociale partners. Zij hebben een ruime beoordelingsmarge wat betreft het maken van de beslissing over welke doelen zij nastreven en hoe ze dat doen. Het toepassen van de terughoudende toets door het College wijst uit dat de bank een goede reden heeft voor het indirecte onderscheid, namelijk het bewerkstelligen van een evenwichtige verdeling van het pensioenvermogen onder de deelnemers in het kader van de transitie naar een nieuwe pensioenregeling. Verder acht het College de regeling passend en noodzakelijk omdat dit voornamelijk te maken heeft met de vaststelling dat geen onevenredig afbreuk gedaan wordt aan de rechten van de ouderen of de gepensioneerden bij het hanteren van de spreidingstermijn van tien jaar. De bank maakt daarom naar oordeel van het College geen verboden onderscheid.

---

**Instantie:** College voor de Rechten van de Mens

**Datum uitspraak:** 04-03-2026

**Zaaknummer:** CRM 2026-34

RECHTSPRAAK

## **Geen reden om aan te nemen dat pensioenuitvoerder niet prudent heeft belegd**

***Pensioenverzekering. Lifecycles. Zorgplicht pensioenuitvoerder in het kader van prudent beleggen. Onder controle brengen van het renterisico en het streven naar een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering. De commissie heeft, op basis van de beschikbare informatie en documentatie, geen reden om aan te nemen dat de pensioenuitvoerder niet prudent heeft belegd dan wel op andere wijze tekort is geschoten. De vordering wordt afgewezen.***

De commissie moet de vraag beantwoorden of de pensioenuitvoerder de op hem rustende zorgplicht heeft geschonden door bij de beleggingen gebruik te maken van een lifecycle, dat uitgaat van het principe om in de jaren voorafgaand aan de pensionering van de consument niet (meer) te streven naar een zo hoog mogelijk pensioenkapitaal, maar naar het zoveel als mogelijk stabiliseren van de te verwachten aan de kopen pensioenaanspraak.

Allereerst merkt de commissie op, net zoals al in eerdere uitspraken, dat het een feit van algemene bekendheid is dat aan beleggen risico's verbonden zijn. Dat het in deze zaak om het pensioen van de consument gaat, doet hier niets aan af. De consument had dan ook moeten of kunnen onderkennen dat de waarde van de beleggingen aan koersschommelingen onderhevig is en dat dit kan leiden tot een hoger dan wel lager pensioenkapitaal op de einddatum van de premieovereenkomst.

De pensioenregeling van de consument is een zogenoemde beschikbare premiereregeling, waarbij de pensioenpremies, in de regel gevormd door zowel de inleg van de werknemer (de eigen bijdrage) als die van de werkgever, gestort worden op een beleggingsrekening die in beheer is gegeven bij de pensioenuitvoerder. Op basis van artikel 52a Pensioenwet is de pensioenuitvoerder verantwoordelijk voor het beleggingsbeleid.

De pensioenuitvoerder is gehouden om een beleggingsbeleid te voeren dat in overeenstemming is met de prudent-person regel op grond van artikel 135 Pensioenwet.

Artikel 135 Pensioenwet bepaalt onder meer dat de waarden worden belegd in het belang van de aanspraak- en pensioengerechtigden. In lagere regelgeving is uitgewerkt waar het beleggingsbeleid van de pensioenuitvoerder aan moet voldoen. Artikel 14a lid 2 Besluit uitvoering Pensioenwet en de Wet verplichte beroepspensioenregeling bepalen dat de pensioenuitvoerder de waarden belegt op een wijze die past bij de aard en duur van de verwachte toekomstige pensioenuitkeringen. Artikel 14d lid 4 van dit besluit bepaalt dat de pensioenuitvoerder het beleggingsbeleid in de opbouwfase van het pensioen baseert op een vaste of variabele pensioenuitkering.

De pensioenuitvoerder heeft bij verweer aangevoerd dat de consument heeft gekozen voor begeleid beleggen, waarbij de consument heeft gekozen voor een beleggingsmix waarbij de beleggingswaarde periodiek wordt aangepast op basis van leeftijd en pensioenhorizon. Ook heeft de consument gekozen voor een vaste pensioenuitkering, waardoor zijn pensioen kapitaal eind 2024 volledig in Staatsobligaties 20+ fonds is belegd. Hierdoor wordt het renterisico voor de aankoop van een pensioenuitkering zoveel mogelijk gestabiliseerd. Ondanks het feit dat het renterisico verlaagd is, door het aanpassen van de duration ofwel de rentegevoeligheid van de beleggingen, kan als gevolg van (rente) marktontwikkelingen nog steeds een positief of negatief effect op de waarde van de beleggingen ontstaan. Dit effect beïnvloedt de hoogte van de uitkeringen die op de pensioendatum voor het alsdan opgebouwde kapitaal aangekocht kunnen worden. De rentegevoeligheid van het opgebouwde pensioenkapitaal zal op de pensioendatum ongeveer gelijk moeten zijn aan de inkoopfactor waartegen de uitkering wordt aangekocht. Dit beleggingsbeleid is ingegeven door de wettelijke regels.

Tijdens de hoorzitting is uitvoerig stilgestaan bij het beleggingsbeleid van de pensioen uitvoerder en de werking van de zogeheten rentematching-methodiek. Niet is gebleken dat de pensioenuitvoerder in het beleggingsbeleid haar eigen belang heeft laten prevaleren boven die van de deelnemer. Dit blijkt ook niet uit het dossier. Het gaat om uitermate ingewikkelde materie, waardoor het volstrekt begrijpelijk is dat het voor de consument lastig te beoordelen is of de pensioenuitvoerder iets te verwijten valt. Een substantiële daling van zijn pensioenkapitaal relatief vlak voor de pensioendatum is gevoelsmatig ook moeilijk te aanvaarden.

Voor zover de consument stelt dat een substantiële waardevermindering in de laatste fase van zijn deelnemerschap, voorafgaand aan de pensionering, niet voor mag komen en de pensioenuitvoerder de beleggingsrisico's onvoldoende heeft beheerst of onvoldoende rekening heeft gehouden met de belangen van de consument, merkt de commissie op dat het beleggingsbeleid van de pensioenuitvoerder de consument juist beschermt tegen de ontwikkelingen op de rentemarkt. Dit doet de pensioenuitvoerder door met name het

renterisico – zo veel als mogelijk – onder controle te brengen, waardoor een zo stabiel mogelijke pensioenuitkering wordt bewerkstelligd.

Het beleggingsrisico wordt, conform de Pensioenwet en in lijn met de zorgplicht, afgebouwd naarmate de pensioendatum van de consument nadert. De Commissie van Beroep heeft bovendien bevestigd dat de prudent person regel meebrengt dat het renterisico in het zicht van de pensioendatum moet worden afgedekt. Het standpunt van de consument dat de pensioenuitvoerder zich moet concentreren op het realiseren van een zo hoog mogelijk pensioenkapitaal in plaats van een stabiele pensioenuitkering, vindt geen steun in de Pensioenwet. De Pensioenwet bepaalt nu juist dat de uitvoerder in het beleggingsbeleid zich moet richten op een (zo hoog mogelijke) pensioenuitkering. De lifecycle-systematiek, die de pensioenuitvoerder hanteert, vloeit daarmee voort uit de wettelijke eisen ter bescherming van pensioendeelnemers.

---

**Instantie:** Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

**Datum uitspraak:** 25-03-2026

**Zaaknummer:** Kifid 2026-0285

RECHTSPRAAK

## **Pensioenconsument heeft geen recht op onvoorwaardelijke indexatie**

***De consument meent dat hij recht heeft op onvoorwaardelijke indexering van zijn pensioenuitkeringen. Dit zou in het verleden zijn gegarandeerd door de pensioenuitvoerder. De commissie oordeelt dat deze stelling niet wordt onderbouwd door de consument en overigens ook geen steun vindt in het dossier. Uit alles blijkt, aldus de commissie, dat in de situatie van de consument sprake is van een voorwaardelijke toeslagverlening. De klacht van de consument is ongegrond en de vordering wordt afgewezen.***

De commissie moet de vraag beantwoorden of de pensioenuitvoerder jegens de consument gehouden is (met terugwerkende kracht) tot indexering van de pensioen uitkering van de consument over te gaan. De commissie beantwoordt deze vraag ontkennend.

Uit het dossier blijkt dat voor de werkgever met betrekking tot indexatie van de pensioen uitkeringen een inspanningsverplichting geldt. Dit betekent dat de werkgever zich weliswaar moet inzetten voor indexatie, maar indexatie niet door de werkgever wordt gegarandeerd. Anders dan de consument stelt, is het niet de pensioenuitvoerder, maar de werkgever die verantwoordelijk is voor (de vorm van) een eventuele toeslagregeling. Uit de beschikbare en door partijen overgelegde stukken blijkt onomwonden dat de werkgever jaarlijks een besluit neemt over al of niet indexering van de pensioenaanspraken en uitkeringen van gewezen deelnemers en gepensioneerden. Uit de intentie van de werkgever om jaarlijks te indexeren, volgt niet – in tegenstelling tot de opvatting van de consument – dat sprake is van een onvoorwaardelijke indexatie. Op het feit dat de consument deze verwachting wel had, kan, hoe teleurstellend ook voor de consument, de pensioenuitvoerder niet worden aangesproken.

Uit het dossier blijkt dat de pensioenuitvoerder nog in 2022 aan de werkgever heeft bericht dat per 1 januari 2022 een toeslag is verleend van 3% en dat, waar nodig, zal worden gevraagd om geld bij te storten in het toeslagendepot voor toekomstige indexatie. De commissie oordeelt

dat, omdat er per 2018 geen uitvoeringsovereenkomst meer was tussen de pensioenuitvoerder en de werkgever, het ontbrak aan een juridische grondslag voor een verdergaande inspanning van de pensioenuitvoerder voor wat betreft de toeslag regeling. Niettemin heeft de pensioenuitvoerder, na een klacht van de consument over het uitblijven van een toeslag en na inmenging van de Ombudsman Pensioenen, de werkgever benaderd. Nadat vervolgens met terugwerkende kracht per 1 januari 2024 een toeslagenovereenkomst tot stand is gekomen, heeft de werkgever besloten om voor 2024 en 2025 geen middelen beschikbaar te stellen verhoging van de pensioenen. Deze omstandigheid kan niet aan de pensioenuitvoerder worden tegengeworpen.

---

**Instantie:** Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

**Datum uitspraak:** 25-03-2026

**Zaaknummer:** Kifid 2026-0287

RECHTSPRAAK

## **Verzekerde bedragen eindigen op leeftijd 65 jaar en niet op AOW-leeftijd**

***Geschil over vraag of uitkeringen mogen eindigen op 65 jaar in plaats van AOW-leeftijd. KIFID oordeelt dat de pensioenregeling uitging van de pensioenleeftijd van 65 jaar. Dit betekent dat zowel de vrijstelling van premiebetaling (en opbouw van het pensioen) als de uitkering van het WAO-aanvullingspensioen op deze leeftijd van de consument eindigt en niet op de leeftijd dat zijn AOW-uitkering ingaat.***

De consument is op 5 januari 2004 door het UWV volledig arbeidsongeschikt verklaard. Vanaf deze datum heeft de pensioenuitvoerder volledige vrijstelling van premiebetaling toegekend.

Daarnaast heeft de consument vanaf dat moment een WAO-aanvullingspensioen ontvangen, te weten een bedrag van € 2.693 per jaar. De pensioenregeling van de voormalig werkgever van de consument ging uit van een (indertijd gebruikelijke) pensioenleeftijd van 65 jaar. De verzekerde bedragen en de daarvoor te betalen premies zijn vastgesteld op basis van deze pensioenleeftijd. Dit betekent dat zowel de vrijstelling van premiebetaling (en opbouw van het pensioen) als de uitkering van het WAO aanvullingspensioen op deze leeftijd van de consument eindigt en niet op de leeftijd dat zijn AOW-uitkering ingaat.

De commissie gaat verder niet mee in de twijfels van de consument dat vanaf het moment van zijn arbeidsongeschiktheid geen verdere pensioenopbouw meer zou hebben plaatsgevonden. De onafhankelijk actuaris van Kifid heeft vastgesteld dat sinds de toekenning van de vrijstelling premiebetaling het kapitaal ten behoeve van de aankoop van het pensioen is gegroeid van een bedrag van € 4.657,99 naar € 28.679,87.

De commissie heeft overigens begrip voor de teleurstelling van de consument dat voor dit eindkapitaal slechts een ouderdompensioen van € 110,03 bruto per maand kan worden aangekocht, maar het kapitaal was gebaseerd op de grondslagen en het salaris van de consument ten tijde van zijn arbeidsongeschiktheid begin 2004. De voormalig werkgever van de consument heeft er niet voor gekozen om de jaarlijkse beschikbare jaarpremie te verhogen.

**Instantie:** Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

**Datum uitspraak:** 20-02-2026

**Zaaknummer:** Kifid 2026-0229

RECHTSPRAAK

## **Arbeidsongeschiktheidsverzekering mag eindigen bij leeftijd 62,5 jaar**

***De consument klaagt over de stopzetting van de uitkering onder zijn arbeidsongeschiktheidsverzekering WAO-aanvullingsrente terwijl hij de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. De commissie oordeelt dat de verzekeraar de uitkering onder de verzekering mocht beëindigen toen de consument de leeftijd van 62,5 jaar had bereikt. De vorderingen van de consument worden afgewezen.***

Bij de beoordeling dient als uitgangspunt te worden genomen wat partijen met elkaar zijn overeengekomen. Dit staat onder meer in de verzekeringsvoorwaarden. Daarbij geldt dat het een verzekeraar in beginsel vrijstaat om de grenzen te bepalen waarbinnen hij bereid is dekking te verlenen.

In de verzekeringsvoorwaarden van de verzekering van de consument staat in artikel 4.5 over 'Einde van de uitkering': 'Voor verzekerden die deelnemen aan het Flex-Pensioen eindigt de uitkering op de eerste dag volgend op de maand dat de verzekerde de pensioengerechtigde leeftijd bereikt doch uiterlijk op de pensioenrichtleeftijd van 62,5 jaar.'

De commissie is van oordeel dat uit deze tekst duidelijk blijkt dat de uitkering uiterlijk eindigt op de dag dat de consument de leeftijd van 62,5 jaar bereikt. Aan uitleg van onduidelijke verzekeringsvoorwaarden in de zin van artikel 6:238 lid 2 BW komt de commissie dus niet toe. Beroep van de verzekeraar op de eindleeftijd van 62,5 jaar naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet onaanvaardbaar Volgens de consument verzet artikel 6:248 BW zich tegen het strikt vasthouden aan een eindleeftijd die lager is dan de huidige wettelijke pensioenleeftijd. De commissie begrijpt hieruit dat de consument een beroep doet op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid in de zin van artikel 6:248 lid 2 BW. De commissie is van oordeel dat dit beroep niet slaagt. Een beroep op de verzekeringsvoorwaarden door een verzekeraar kan slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden naar maatstaven en van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn. De consument heeft onvoldoende

aannemelijk gemaakt dat hiervan sprake is. De verwachting van de consument dat de eindleeftijd voor de uitkering zou aansluiten bij de wettelijke pensioenleeftijd is hiervoor niet voldoende.

De consument heeft onder verwijzing naar artikel 3:35 BW aangevoerd dat hij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de uitkering in ieder geval door zou lopen tot 65 jaar. Daarbij doet de consument een beroep op een e-mail van de klantenservice van de verzekeraar van 31 augustus 2022, waarin staat: 'We hebben elkaar gesproken over de uw AOW uitkering. Ik heb de volgende informatie ontvangen, Uitkering loopt door tot 65 jaar. Daarna wordt de verzekering niet verlengt, dat komt omdat de verzekeringsvorm is afgesloten en betaald voor 2006. Toen was de AOW-leeftijd 65, dus loopt deze tot uw 65e.'

Bij het beantwoorden van de vraag of sprake is van gerechtvaardigd vertrouwen, dient de commissie bij haar beoordeling uit te gaan van artikel 3:35 BW. Concreet komt de inhoud van dit artikel erop neer dat de verzekeraar in beginsel gehouden is aan zijn verklaringen, ook als de inhoud daarvan een fout bevatte. Als voorwaarde geldt wel dat de consument er redelijkerwijs op mocht vertrouwen dat deze inhoud de werkelijke bedoeling van de verzekeraar weergaf. Gerechtvaardigd vertrouwen wordt niet aangenomen wanneer de consument, gelet op de omstandigheden van het geval, behoorde te twijfelen aan de juistheid van de mededelingen van de verzekeraar. Dit wordt ook wel de 'onderzoeksplicht' genoemd. De verzekeraar heeft aangevoerd dat de uitkeringsduur is vastgelegd in de Uniform Pensioen Overzichten en in de verzekeringsvoorwaarden. De consument heeft niet betwist dat op het Uniform Pensioen Overzicht van 31 mei 2022 staat dat de consument tot uiterlijk 1 oktober 2022 een uitkering zal ontvangen. Dit strookt ook met de verzekeringsvoorwaarden waaruit volgt dat de uitkering uiterlijk eindigt op de dag dat de consument de leeftijd van 62,5 jaar bereikt.

De commissie hanteert als vaste lijn dat van een consument mag worden verwacht dat hij de aan hem verstrekte informatie aandachtig doorneemt en dat hij daarover zo nodig kritische vragen stelt. Als de consument dit had gedaan, had hij kunnen constateren dat de mededeling van de klantenservice dat de uitkering door zou lopen tot 65 jaar niet overeen kwam met het Uniform Pensioen Overzicht en de verzekeringsvoorwaarden. Dit betekent dat de consument op dat moment, behoorde te twijfelen aan de juistheid van de mededeling van de klantenservice en dat hij hiernaar onderzoek had moeten verrichten. Dat een dergelijk onderzoek is verricht is niet gebleken. De consument heeft er naar het oordeel van de commissie dan ook niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat de eindleeftijd in ieder geval 65 jaar was. Ook op andere gronden kan geen andere eindleeftijd dan 62,5 jaar worden aangenomen. Ook op andere gronden kan naar het oordeel van de commissie geen andere eindleeftijd dan 62,5 jaar worden aangenomen voor de uitkering. De commissie merkt in dit

verband nog het volgende op:

De uitkering onder de verzekering is gestopt omdat de consument de contractueel overeengekomen eindleeftijd voor de uitkering had bereikt. Van eenzijdige beëindiging van de dekking is geen sprake. Het beroep van de consument op artikel 7:940 BW en op bescherming tegen eenzijdige beëindiging van dekking en de mogelijkheid tot individuele voortzetting in de mantelovereenkomst tussen [onderneming] en rechtsvoorgangers van de verzekeraar is daarmee niet relevant.

Een verzekeraar is niet gehouden om verzekerden, die op de ingangsdatum van de verhoging van de pensioenleeftijd al ziek of arbeidsongeschikt waren, een verlenging van de uitkeringstermijn aan te bieden tot aan de huidige pensioen leeftijd.

Het is de commissie niet duidelijk wat de consument bedoelt met de zogeheten 'Eurofix-lijn'. Uit de uitspraken waar de consument in dit verband naar verwijst, volgt naar het oordeel van de commissie ook niet dat de eindleeftijd voor uitkering van 62,5 jaar enkel van toepassing is voor polishouders die niet arbeidsongeschikt zijn en geen lopende uitkering ontvangen, en dat deze eindleeftijd niet van toepassing is voor de consument als reeds arbeidsongeschikte, van premie vrijgestelde verzekerde.

De consument stelt ten onrechte dat een verzekeraar op grond van artikel 7:928 BW een uitkering alleen kan stopzetten in geval van verzwijging. Een uitkering kan in ieder geval ook worden stopgezet wanneer, zoals bij de consument, de contractueel overeengekomen eindleeftijd voor de uitkering is bereikt.

Een verzekeraar is geen bestuursorgaan. Dit betekent dat de Awb niet van toepassing is op besluiten van de verzekeraar.

Er heeft geen tussentijdse aanpassing van de eindleeftijd voor de uitkering onder de verzekering plaatsgevonden. Voor zover de consument niet is geïnformeerd over diverse overgangen van de verzekering doet dit aan de overeengekomen eind leeftijd niet af. – Uit artikel 7:611 BW volgt dat een werkgever zich ten opzichte van een werknemer moet gedragen als 'goed werkgever'. De consument is geen werknemer van de verzekeraar. Alleen al om die reden gaat de commissie voorbij aan de verschillende beroepen van de consument op artikel 7:611 BW.

Uit artikel 3:17 Wft volgt dat financiële ondernemingen hun bedrijfsvoering zodanig moeten inrichten dat deze een integere bedrijfsvoering waarborgt. Het is de commissie niet duidelijk waarom de consument dit artikel relevant acht.

Een arbeidsongeschiktheidsverzekering WAO-aanvullingsrente is geen pensioen verzekering. Alleen al om die reden gaat de commissie voorbij aan het beroep van de consument op artikel 83 Pensioenwet en de Europese Richtlijn 2016/2341 (IORP II).

Het is niet komen vast te staan dat de stopzetting van de uitkering onrechtmatig was. Rechterlijke uitspraken waarin verzekeraars zijn verplicht herstelbetalingen te doen wanneer bleek dat de stopzetting van de uitkering onrechtmatig was, zijn daarmee niet relevant.

Voor de beoordeling van de klacht is artikel 4.5 van de verzekeringsvoorwaarden van belang. Dit beding is door de commissie getoetst aan het Europese en Nederlandse (consumenten)recht waarvoor ambtshalve toetsing geldt en de commissie acht het beding niet in strijd met deze regelgeving.

Uit het bovenstaande volgt dat de verzekeraar de uitkering onder de verzekering mocht beëindigen toen de consument de leeftijd van 62,5 jaar had bereikt. De vorderingen van de consument zullen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Klachteninstituut Financiële Dienstverlening

**Datum uitspraak:** 04-03-2026

**Zaaknummer:** Kifid 2026-0221

RECHTSPRAAK

## **Geen compensatie van APF voor andere hoogte pensioen wegens waardeoverdracht op grond van liquidatie oude pensioenfondsen**

***Verzoeker gaat met vervroegd pensioen en kiest voor een hoog/laagconstructie. Tegelijkertijd wordt het pensioenfonds waar hij zijn pensioen opgebouwd heeft, pensioenfonds Deutsche Bank, geliquideerd. Er vindt hierdoor een collectieve waardeoverdracht plaats tussen pensioenfonds Deutsche Bank en Centraal Beheer APF. Bij deze waardeoverdracht deelt pensioenfonds Deutsche Bank mee dat de pensioenregeling ongewijzigd wordt voortgezet. Het pensioen bij Centraal Beheer APF valt toch lager uit. Pensioenfonds Deutsche Bank biedt gedeeltelijke compensatie voor dit nadeel. Verzoeker wil door Centraal Beheer APF gecompenseerd worden voor het resterende verschil. De geschillencommissie wijst deze vordering af.***

Het gaat er in deze zaak om of Centraal Beheer APF gehouden is om aan verzoeker het pensioen te betalen zoals op het keuzeformulier van pensioenfonds Deutsche Bank stond vermeld. De geschillencommissie stelt allereerst vast dat er per 1 oktober 2023 een collectieve waardeoverdracht heeft plaatsgevonden wegens de voorgenomen liquidatie van pensioenfonds Deutsche Bank, in de zin van artikel 84 Pensioenwet (PW).

Bij een collectieve waardeoverdracht wegens liquidatie gaan verplicht alle pensioenaanspraken en rechten over naar een andere pensioenuitvoerder, in dit geval naar Centraal Beheer APF. Er is geen mogelijkheid voor de gerechtigden om bezwaar te maken tegen deze verplichte collectieve waardeoverdracht. Dat vanaf 1 oktober 2023 het pensioenreglement van Centraal Beheer APF voor verzoeker geldt, staat niet ter discussie tussen partijen.

Centraal Beheer APF was/is (slechts) gehouden om vanaf 1 oktober 2023 uitvoering te geven

aan het pensioenreglement. In het pensioenreglement van Centraal Beheer APF (kring DB) in artikel 14 (Overgangsregelingen) staat ook beschreven dat de tot en met 30 september 2023 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten ongewijzigd overgedragen worden aan Centraal Beheer APF. Vanaf 1 oktober 2023 geldt voor de pensioenaanspraken het reglement van Centraal Beheer APF. Volgens artikel 14 van dat pensioenreglement ontvangen pensioengerechtigden vanaf 1 oktober 2023 pensioenuitkeringen van Centraal Beheer APF.

Pas in december 2023 worden door Centraal Beheer APF de definitieve pensioenbedragen op grond van het pensioenreglement voor verzoeker vastgesteld en aan hem gecommuniceerd. Tussen partijen is niet in geschil dat de verschillen in flexibiliseringsfactoren tussen de beide pensioenregelingen, de lagere hoogte van het pensioen hebben bepaald. Verzoeker heeft overigens ook niet gesteld dat de berekeningen van Centraal Beheer APF onjuist zijn. De commissie gaat er daarom van uit dat deze definitieve berekening (zoals vermeld in de brief van december 2023) van het pensioen van verzoeker correct is geweest.

Er is sprake van een samenloop van de communicatie over de pensionering van verzoeker met de communicatie over de liquidatie, de voorgenomen collectieve waardeoverdracht en vervolgens de uitvoering door de nieuwe uitvoerder. Tijdens de zitting heeft Centraal Beheer APF ruimhartig erkend dat de communicatie beter had gekund, maar volgens het fonds is er geen toezegging gedaan op grond waarvan de vordering van verzoeker (om volledige compensatie) dient te worden toegewezen. De commissie is het daarmee eens.

De commissie stelt vast dat het pensioenfonds Deutsche Bank is geweest dat heeft meegedeeld dat de pensioenregeling en het pensioenreglement, behoudens enkele tekstuele wijzigingen, niet zullen wijzigen. In de brief van 26 september 2023 deelt pensioenfonds Deutsche Bank evenwel mee, dat het pensioen eerst voorlopig vastgesteld zal worden op basis van factoren geldend voor het jaar 2023 bij pensioenfonds Deutsche Bank en, na inrichting van de administratie bij Centraal Beheer APF, definitief zal worden vastgesteld op basis van de factoren geldend voor het jaar 2023 bij Centraal Beheer APF. Vervolgens informeert Centraal Beheer APF verzoeker in een brief van oktober 2023 over zijn pensioeningang op basis van gegevens van pensioenfonds Deutsche Bank. In die brief staan dezelfde bedragen als die op het keuzeformulier waren vermeld.

Dat verzoeker op grond van de communicatie op het verkeerde been is gezet acht de commissie voorstelbaar. De brief van oktober 2023 van Centraal Beheer APF ziet de commissie echter niet als een toezegging of als een rechtshandeling, maar als een voorlopige opgave van het pensioen op basis van factoren geldend voor het jaar 2023 bij pensioenfonds Deutsche Bank. De commissie vindt deze communicatie over de hoogte van het pensioen van verzoeker ongelukkig, vooral wegens het samenvallen met de communicatie over de liquidatie en de

collectieve waardeoverdracht, maar verzoeker kan hieraan niet het recht ontnemen om de op het keuzeformulier genoemde pensioenbedragen te blijven ontvangen.

Pensioenfonds Deutsche Bank biedt, volgens het fonds uit coulance, een vergoeding voor de gewijzigde rentemethodiek, die door Centraal Beheer APF zal worden verwerkt. De commissie stelt vast dat de geboden compensatie uitsluitend betrekking heeft op de (factoren voor de) vervroeging van het pensioen. De overige verschillen in flexibiliseringsfactoren en externe factoren worden niet gecompenseerd door pensioenfonds Deutsche Bank.

De commissie ziet geen aanleiding voor aanvullende (gedeeltelijke dan wel volledige) compensatie door Centraal Beheer APF, dat immers niet verantwoordelijk is voor uitlatingen van pensioenfonds Deutsche Bank. Als opvolgend pensioenuitvoerder is Centraal Beheer APF gehouden om de verplichtingen als gevolg van de waardeoverdracht in lijn met het pensioenreglement uit te voeren, maar dit betekent niet dat Centraal Beheer APF ook gehouden is mogelijk door pensioenfonds Deutsche Bank gewekte verwachtingen te honoreren.

---

**Instantie:** Geschilleninstantie pensioenfonds

**Datum uitspraak:** 10-03-2026

**Zaaknummer:** GIP 2026-0795

RECHTSPRAAK

## **Ingang te verevenen ouderdomspensioen later door keuze ex-partner voor uitstel pensionering**

***PFZW bericht verzoekster in een brief van 16 januari 2025 dat het verevend ouderdomspensioen per 15 mei 2025 wordt toegekend. Kort daarna bericht PFZW haar in een brief van 17 januari 2025 dat dit twee jaar later zal zijn omdat de ex-partner ervoor kiest om de ingangsdatum van het ouderdomspensioen uit te stellen. Verzoekster is van mening dat zij op de brief van 16 januari 2025 mocht vertrouwen en verzoekt de geschillencommissie om PFZW te verplichten haar recht op uitbetaling per 15 mei 2025 in te laten gaan. De geschillencommissie wijst het verzoek af.***

De vraag die de geschillencommissie moet beantwoorden, is of het besluit van PFZW om bij het bepalen van de ingangsdatum van het recht op uitbetaling dat verzoekster op een deel van het ouderdomspensioen van haar ex-partner heeft, het pensioenreglement bepalend te laten zijn, in stand kan blijven. Dit zou betekenen dat het recht op uitbetaling per 15 mei 2027 in plaats van per 15 mei 2025 zou ingaan, conform het gestelde in de brief van 17 januari 2025, behoudens wijzigingen door de ex-partner. Daarbij speelt een rol of verzoekster mocht vertrouwen op de brief van 16 januari 2025, waarin staat dat het verevend ouderdomspensioen per 15 mei 2025 wordt toegekend.

Volgens artikel 6.2 lid 3 van het pensioenreglement gaat het recht op uitbetaling van verzoekster eerst in zodra het te verevenen ouderdomspensioen ingaat. Dat betekent dat de ingangsdatum van het recht op uitbetaling van verzoekster afhankelijk is van de ingangsdatum van het te verevenen ouderdomspensioen van de ex-partner. Wanneer dit ouderdomspensioen ingaat, is binnen bepaalde grenzen aan de deelnemer van de pensioenregeling. In dit geval de ex-partner. Volgens artikel 4.5 van het pensioenreglement kan een deelnemer de ingangsdatum van het ouderdomspensioen tot maximaal vijf jaar na AOW-leeftijd uitstellen. Het uitstel door de ex-partner van de ingangsdatum van het te verevenen ouderdomspensioen naar 15 mei 2027, is binnen de grenzen van het

pensioenreglement. De ex-partner kan de ingangsdatum binnen die grenzen nog verder uitstellen.

Een en ander is in lijn met artikel 2 lid 3 van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (WVPS), dat bepaalt dat de uitbetaling geschiedt onder de voorwaarden vermeld in de toepasselijke regeling.

Vervolgens komt de vraag aan bod of verzoekster op basis van de brief van 16 januari 2025 gerechtvaardigd mocht vertrouwen dat haar recht op uitbetaling met ingang van 15 mei 2025 zou ingaan.

Naar het oordeel van de commissie moet die vraag ontkennend worden beantwoord. De rechten van verzoekster jegens PFZW vloeien in beginsel voort uit het pensioenreglement. Het is de wettelijke taak van PFZW om het pensioenreglement uit te voeren.

De commissie kan zich voorstellen dat verzoekster de brief van PFZW heeft opgevat als een toezegging van PFZW dat haar recht op uitbetaling definitief met ingang van 15 mei 2025 zou ingaan. PFZW heeft het in de brief immers over het 'toekennen' van pensioen met ingang van 15 mei 2025. En in de brief staat, anders dan in de voorgaande brief van 15 november 2024 en in eerdere brieven, niet de mededeling dat indien de ex-partner ervoor kiest het pensioen later op te nemen, het deel van verzoekster ook later ingaat.

De commissie stelt tegelijkertijd vast dat de ingangsdatum van 15 mei 2025 eenmalig in de brief van 16 januari 2025 is genoemd en dat de brief direct werd gevolgd door de brief van 17 januari 2025, waarin een ingangsdatum van 15 mei 2027 wordt genoemd. In die brief van 17 januari 2025 staat ook dat de ex-partner het ouderdomspensioen tot maximaal vijf jaar nadat de AOW is ingegaan kan uitstellen en dat daarna het ouderdomspensioen en het verevend ouderdomspensioen verplicht ingaan.

De commissie constateert tevens dat, indien het recht op uitbetaling van verzoekster later ingaat dan op 15 mei 2025, geen sprake is van schade bij verzoekster, in die zin dat door het uitstel geen afbreuk wordt gedaan aan de rechten die zij aan het pensioenreglement kan ontlenen. De commissie merkt daarbij op dat, indien haar recht op uitbetaling later ingaat, zij tegen die tijd ook hogere uitkeringen zal ontvangen. Verzoekster heeft ook geen schade in die zin dat zij op basis van de brief (financiële) beslissingen heeft genomen, die zij zonder de brief niet zou hebben genomen.

**Instantie:** Geschilleninstantie pensioenfondsen

**Datum uitspraak:** 03-03-2026

**Zaaknummer:** GIP 2026-0766

RECHTSPRAAK

## **Verdeling pensioen na tweede echtscheiding conform Boon/Van Loon**

***Verdeling na tweede echtscheiding. Geen verjaring van de eerdere onverdeelde ontbonden huwelijksgemeenschap. Het pensioen van de man wordt verdeeld conform de regels van Boon/van Loon. Het gerecht veroordeelt de man om een machtiging te verstrekken aan de Guardian Group en APC om het aan de vrouw toekomende deel van zijn pensioenuitkering maandelijks rechtstreeks aan haar te doen uitkeren.***

De man (geboren in 1950) is op 2 april 1973 in gemeenschap van goederen getrouwd met eerste echtgenote. Tijdens dat huwelijk is hun zoon [zoon 1] geboren. De man en zijn eerste echtgenote zijn op 30 oktober 1991 gescheiden.

De man en de vrouw (geboren 1961) zijn op 25 januari 2005 in gemeenschap van goederen met elkaar getrouwd op Curaçao.

De man heeft op 2 maart 2021 een eenzijdig verzoek tot echtscheiding ingediend. De echtscheiding is bij beschikking van het gerecht van 15 juni 2021 uitgesproken. De echtscheidingsbeschikking is op 21 september 2021 ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand.

Bij beschikking van 27 oktober 2022 is bepaald dat de man aan de vrouw NAf (hierna: Cg) 1.580 per maand dient te betalen aan partneralimentatie, met ingang van 1 november 2022.

De eerste echtgenote heeft op 3 april 2025 een 'declaration of relinquishment and transfer of property rights' getekend bij een notaris in Florida, Verenigde Staten. In het document staat onder meer:

'(...) 2. *Subject Property*

*During the course of our marriage, we acquired or maintained rights, whether directly or indirectly, to certain immovable property located at: [adres 1].*

*Relinquishment of Ownership Rights:*

*By virtue of the former universal community of property regime in Curacao, I may hold a presumed 50% entitlement in any marital estate or jointly acquired immovable property. By this declaration, I voluntarily relinquish, waive, and irrevocably transfer all of my rights, title, interest, and entitlement – specifically my 50% claim – to the above mentioned property in favor of [zoon 1], biological son of gedaagde. (...)*

Tijdens de mondelinge behandeling zijn partijen overeengekomen dat 15 juni 2015 (datum echtscheidingsbeschikking) dient te gelden als de peildatum voor de *omvang* van de huwelijksgemeenschap. Deze peildatum zal het gerecht als uitgangspunt nemen. Als peildatum voor de *waarde* van de gemeenschap hebben partijen ter zitting aangegeven dat zij in beginsel uitgaan van het moment van verdeling. Het gerecht zal hiervan uitgaan, tenzij door partijen anders is aangegeven of de redelijkheid en billijkheid een andere peildatum rechtvaardigen.

Het gerecht overweegt dat het meest verstrekkende verweer van de vrouw dat sprake is van verjaring, niet slaagt. Voor het geval de eerste vrouw een vordering tot verdeling van de woning zou instellen, zou het gaan om verdeling van een gemeenschappelijk goed als bedoeld in artikel 3:178 lid 1 BW. Een dergelijke vordering is niet aan verjaring onderhevig. Een deelgenoot kan te allen tijde verdeling van een gemeenschappelijk goed vorderen, tenzij er sprake is van een in de wet genoemde uitzondering, maar daarvan is in het onderhavige geval geen sprake.

Het gerecht is voorts van oordeel dat niet is gebleken dat de oudere ontbonden gemeenschap is verdeeld. De stelling dat de woning aan de man is toegedeeld en daarom feitelijk onderhands is verdeeld, maakt niet dat er een einde is gekomen aan de onverdeeldheid tussen de man en de eerste echtgenote. De verdeling leidt gelet op artikel 3:186 BW pas tot wijziging in de vermogensrechtelijke verhoudingen indien zij wordt gevolgd door levering van het toegedeelde die geschiedt op de wijze die voor overdracht van die goederen geldt. Gesteld noch gebleken is dat in dit geval de woning aan de man is geleverd. Dit is op geen enkele wijze met (notariële) stukken onderbouwd. Dat de eerste echtgenote haar aanspraak op haar aandeel in de woning aan de zoon van partijen heeft overgedragen, maakt evenmin dat een einde is gekomen aan de onverdeeldheid omdat ook hiervoor levering vereist is.

De conclusie van het voorgaande is dat het gerecht van oordeel is dat de woning (ook)

toebehoort aan de oudere onverdeelde gemeenschap. Dit heeft tot gevolg dat de man slechts zijn aandeel van 50% in de woning in de jongere onverdeelde gemeenschap heeft ingebracht. De vrouw heeft aldus wegens overbedeling recht op de helft van dat aandeel, zijnde een bedrag van Cg 80.625.

Het gerecht schat de waarde van de inboedel naar redelijkheid op een bedrag Cg 8.500. De inboedel zal aan de man worden toebedeeld en hij dient de helft van de waarde (Cg 4.250) aan de vrouw te betalen.

Op grond van het arrest *Boon/Van Loon* (HR 27 november 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4271, *NJ* 1982/502) dienen de door partijen voor en tijdens het huwelijk opgebouwde pensioenrechten te worden verdeeld. Bij die verdeling zijn de regels in acht te nemen die de Hoge Raad in dit arrest heeft geformuleerd. Die regels brengen mee dat de verdeling dient te geschieden in de vorm van verrekening van de waarde van de vóór en tijdens het huwelijk opgebouwde pensioenrechten. De wijze van verrekening van de pensioenrechten dient aan de hand van de redelijkheid en billijkheid plaats te vinden. Daarbij zijn in het algemeen twee methoden gebruikelijk: (1) een eenmalige uitkering van de contante waarde, of (2) een pensioendeling bij helfte na ingang van het pensioen, neerkomend op een maandelijks bedrag.

De vrouw maakt, per 1 januari 2025, aanspraak op de helft van de pensioenrechten die de man bij Guardian Group en APC heeft opgebouwd. Uit een door de vrouw overgelegde brief volgt dat de man een ouderdomspensioen van Cg 2.200,75 per maand van Guardian Group ontvangt en dat de helft van de waarde van het ouderdomspensioen Cg 126.327,50 bedraagt. Uit een door de vrouw overgelegde brief<sup>4</sup> van APC volgt dat de man daarnaast een bedrag van Cg 1.118,50 per maand van APC ontvangt. Hoewel de man heeft aangevoerd dat hij de contante waarde van het pensioen bij APC heeft opgevraagd, heeft hij die informatie tot op heden niet verstrekt.

De vrouw heeft voorts gesteld dat de man pensioen in Nederland heeft opgebouwd. Hiervan is echter niet gebleken. Het gerecht zal het gestelde pensioen van de man in Nederland daarom buiten beschouwing laten.

De man heeft zich in eerste instantie op het standpunt gesteld dat zijn eerste echtgenote ook aanspraak kan maken op het bij Guardian Group opgebouwde pensioen. De vrouw zou daarom enkel aanspraak kunnen maken op 25% van het opgebouwde pensioen. Ter zitting heeft de man evenwel verklaard dat het pensioen na 1991 en dus na de scheiding van zijn eerste echtgenote is opgebouwd. Dit heeft tot gevolg dat zijn eerste echtgenote daarop geen aanspraak kan maken en dat de vrouw in beginsel in aanmerking komt voor de helft van het opgebouwde pensioen.

De man heeft aangevoerd dat verrekening van de pensioenrechten op grond van de redelijkheid en billijkheid achterwege dient te blijven. Het gerecht overweegt dat de redelijkheid en billijkheid kunnen meebrengen dat een verrekenings-vordering wordt gematigd of dat in geheel geen vordering wordt toegekend. In dit geval is het gerecht van oordeel dat er geen omstandigheden aanwezig zijn om de verrekeningsvordering te matigen. Hiertoe slaat gerecht acht op de duur van het huwelijk, de leeftijd van de vrouw, de omstandigheid dat zij tijdens het huwelijk niet heeft gewerkt, haar verdienvermogen en de door haar gestelde en niet bestreden medische omstandigheden. Het gerecht zal aldus bepalen dat de pensioenrechten aan de man toekomen en dat de vrouw per 1 januari 2025 gerechtigd is tot de helft daarvan, zijnde (thans en zonder indexering) een bedrag van Cg 1.100,38 per maand uit hoofde van het pensioen van de Guardian Group en Cg 559,25 per maand uit hoofde van het pensioen van APC.

De vrouw heeft voorts verzocht om de man te veroordelen om Guardian Group en APC te instrueren het aan de vrouw toekomende pensioen maandelijks direct aan haar uit te betalen. Nu de vrouw onweersproken heeft gesteld dat de man eerder weigerachtig is geweest zijn medewerking hieraan te verlenen, zal het gerecht de vordering toewijzen.

De vrouw heeft tevens verzocht om vervangende toestemming aan haar te verlenen ingeval de man niet op het eerste verzoek meewerkt om het pensioen rechtstreeks aan haar te laten betalen en dat dit vonnis dezelfde kracht heeft en in de plaats treedt van de vereiste wilsverklaring, medewerking en handtekening van de man. Hiertegen heeft de man geen verweer gevoerd. Het verzoek zal dan ook worden toegewezen.

Ten slotte merkt het gerecht in dit verband nog op dat indien het voorgaande dient te leiden tot een aanpassing van de in de beschikking van 27 oktober 2022 bepaalde partneralimentatieverplichting van de man, partijen een daartoe strekkend verzoek aan het gerecht kunnen richten, dan wel hierover zelf onderling afspraken kunnen maken.

Het gerecht veroordeelt de man om een machtiging te verstrekken aan de Guardian Group en APC om het aan de vrouw toekomende deel van zijn pensioenuitkering maandelijks rechtstreeks aan haar te doen uitkeren.

---

**Instantie:** Gerecht in eerste aanleg van Curaçao

**Datum uitspraak:** 01-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:OGEAC:2025:318

**Zaaknummer:** CUR202403140

**Rechters:** D.W.J. Vinkes

**Advocaten:** L.L.A. Davelaar-Franklin en P.A.M. Brandon

**Wetsartikelen:** 3:178 lid 1 BW en 3:186 BW

RECHTSPRAAK

## **Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet; billijke vergoeding**

***Werknemer is op staande voet ontslagen. Rechtbank oordeelt dat dit niet rechtsgeldig is. Het is niet onverwijld gegeven. De rechtbank kent een billijke vergoeding toe. Werkgever moet nog pensioenpremie aan de pensioenuitvoerder afdragen. Andere pensioenschade is niet onderbouwd.***

Werknemer is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van operational manager. Hij heeft zich in april 2025 volledig ziek gemeld. Werknemer is in augustus 2025 geïnformeerd dat er diverse constateringën waren gedaan. Hij is op 4 september 2025 op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het zich negatief uitlaten over de eigenaar van Building Care, het handelen in strijd met afspraken met de klant, het inzetten van schilders bij een persoonlijke relatie en het liegen tegen Building Care. Werknemer verzoekt een verklaring dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is, en verzoekt een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ten eerste is volgens hem geen sprake van een dringende reden voor ontslag. De beschuldigingen van Building Care zijn niet alleen niet bewezen, maar vertonen ook een duidelijke inconsistente en oneerlijke aanpak. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. Building Care verwijst in de ontslagbrief naar gebeurtenissen en gedragingen die zich al geruime tijd eerder hebben voorgedaan, maar heeft tot 4 september 2025 gewacht met het ontslag op staande voet. Bovendien vond er tussen de aankondiging van het ontslag op 28 augustus 2025 en de daadwerkelijke datum van ontslag geen lopend onderzoek plaats. Dit ondermijnt de oprechtheid van het ontslag alleen maar verder. Ten slotte is het ontslag niet onverwijld meegedeeld. De ontslagbrief is pas op 4 september 2025 aan werknemer overhandigd, terwijl daarin staat dat het dienstverband per 30 augustus 2025 is geëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Building Care heeft een periode van een week voorbij laten gaan voordat zij is overgegaan tot ontslag op staande voet, wat meebrengt dat het ontslag niet onverwijld is. In en/of over die periode zijn geen nieuwe feiten en omstandigheden naar

voren gekomen. Het beweederlijk schilders van een project afhaken om ze vervolgens tegen een veel te laag tarief ten voordele van een vriend van werknemer in te zetten, is gelet op de gemotiveerde betwisting niet vast komen te staan. Bij de redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd ontbreken concrete data, terwijl verschillende incidenten geruime tijd voor het ontslag hebben plaatsgevonden. Ten aanzien van het recht op transitievergoeding geldt dat de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald, het ontslag lijkt voornamelijk gestaafd op ontevredenheid bij Building Care over het functioneren van werknemer. Voor andere gedragingen, zoals negatieve uitingen tegenover het personeel en derden, geldt gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer dat het op de weg van Building Care had gelegen om de gedragingen concreet te maken en te onderbouwen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. Duidelijk is dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een vruchtbare samenwerking ontbreken. De door werknemer aangevoerde omstandigheid dat hij zijn onderneming heeft zien verdampen, wordt niet meegewogen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat het voor werknemer ingrijpend is dat hij zijn onderneming is kwijtgeraakt. Werknemer heeft destijds de keuze gemaakt om zijn onderneming te verkopen en daarmee geaccepteerd dat hij daarover geen zeggenschap meer zou hebben. De kantonrechter betreft verder bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding dat van de toe te kennen billijke vergoeding een afschrikwekkende werking mag uitgaan, in die zin dat Building Care erop wordt gewezen dat zij in eventuele volgende soortgelijke gevallen anders moet handelen. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Building Care ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door te kiezen voor ontslag op staande voet in plaats van de juiste ontslagprocedure te volgen. Er wordt een billijke vergoeding van € 51.000 toegewezen. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Uit de overgelegde stukken blijkt dat Building Care over de periode van 1 maart 2025 tot en met 4 september 2025 nog € 4.881,34 aan het pensioenfonds dient af te dragen. Het verzoek om Building Care te veroordelen tot het afdragen van dit bedrag aan het pensioenfonds A.S.R. wordt daarom toegewezen. Werknemer heeft de andere pensioenschade verder niet onderbouwd, zodat de overige verzoeken worden afgewezen Building Care wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2304

**Zaaknummer:** 11947929 EA VERZ 25-1275

**Rechters:** B. Brokkaar

**Advocaten:** F.B. Mahabali en J.B.M. Swart

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

RECHTSPRAAK

## **Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet; billijke vergoeding**

***Werknemer is op staande voet ontslagen. Rechtbank oordeelt dat dit niet rechtsgeldig is. Het is niet onverwijld gegeven. De rechtbank kent een billijke vergoeding toe. Werkgever moet nog pensioenpremie aan de pensioenuitvoerder afdragen. Andere pensioenschade is niet onderbouwd.***

Werknemer is per 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van junior accountmanager. Hij heeft zich in augustus 2025 ziek gemeld. Werknemer is in augustus 2025 geïnformeerd dat er diverse constateringingen waren gedaan. Hij is op 4 september 2025 op staande voet ontslagen, vanwege onder meer het zich negatief uitlaten over de eigenaar van Building Care, het handelen in strijd met afspraken met de klant en het inzetten van schilders bij een persoonlijke relatie. Werknemer verzoekt een verklaring dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is, en verzoekt een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ten eerste is er volgens hem geen sprake van een dringende reden voor ontslag. De beschuldigingen van Building Care zijn niet alleen niet bewezen, maar vertonen ook een duidelijke inconsistente en oneerlijke aanpak. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. Building Care verwijst in de ontslagbrief naar gebeurtenissen en gedragingen die zich al geruime tijd eerder hebben voorgedaan, maar heeft tot 4 september 2025 gewacht met het ontslag op staande voet. Bovendien vond er tussen de aankondiging van het ontslag op 28 augustus 2025 en de daadwerkelijke datum van ontslag geen lopend onderzoek plaats. Dit ondermijnt de oprechtheid van het ontslag alleen maar verder. Ten slotte is het ontslag niet onverwijld meegedeeld. De ontslagbrief is pas op 4 september 2025 aan werknemer overhandigd, terwijl daarin staat dat het dienstverband per 30 augustus 2025 is geëindigd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Building Care heeft een periode van een week voorbij laten gaan voordat zij is overgegaan tot ontslag op staande voet, wat meebrengt dat het ontslag niet onverwijld is. In en/of over die periode zijn geen nieuwe feiten en omstandigheden naar

voren gekomen. Het beweerdelijk schilders van een project afhaken om ze vervolgens tegen een veel te laag tarief ten voordele van een vriend van werknemer in te zetten, is gelet op de gemotiveerde betwisting niet vast komen te staan. Bij de redenen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd ontbreken concrete data, terwijl verschillende incidenten geruime tijd voor het ontslag hebben plaatsgevonden. Ten aanzien van het recht op transitievergoeding geldt dat de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet wordt gehaald, het ontslag lijkt voornamelijk gestaafd op ontevredenheid bij Building Care over het functioneren van werknemer. Voor andere gedragingen, zoals negatieve uitingen tegenover het personeel en derden, geldt gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer dat het op de weg van Building Care had gelegen om de gedragingen concreet te maken en te onderbouwen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. Op basis van de stukken en hetgeen besproken is tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat de arbeidsrelatie tussen partijen voorafgaand aan het ontslag al in aanzienlijke mate was verstoord. De kantonrechter acht het aannemelijk dat, ook als geen ontslag op staande voet had plaatsgevonden, er binnen afzienbare termijn een einde was gekomen aan het dienstverband. De door partijen gepresenteerde uiteenlopende versies van de gebeurtenissen maken het niet mogelijk vast te stellen wat zich precies heeft voorgedaan, maar wel is duidelijk dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een vruchtbare samenwerking ontbreken. Daarbij merkt de kantonrechter nog op dat het niet aannemelijk is dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg zou hebben gestaan, omdat een ontbindingsverzoek van Building Care geen verband zou houden met de ziekte van werknemer. Uit de verklaring van werknemer tijdens de zitting leidt de kantonrechter af dat zijn arbeidsongeschiktheid samenhangt met spanningen op de werkvloer. Nu er geen andere factoren zijn gesteld of gebleken die het herstel van werknemer momenteel belemmeren, gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer binnen afzienbare tijd een nieuwe baan zal kunnen vinden. Hierbij wordt ook rekening gehouden met de leeftijd van werknemer en de huidige arbeidsmarkt. Er wordt een billijke vergoeding van € 21.708 toegewezen. De loonvordering van werknemer en een bedrag aan niet betaalde autokosten worden toegewezen, de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Building Care wordt in de proceskosten veroordeeld.

Uit de overgelegde stukken blijkt dat Building Care over de periode van 1 maart 2025 tot en met 4 september 2025 nog € 954,54 aan het pensioenfonds dient af te dragen. Het verzoek om Building Care te veroordelen tot het afdragen van dit bedrag aan het pensioenfonds A.S.R. wordt daarom toegewezen. Werknemer heeft de andere pensioenschade verder niet onderbouwd, zodat de overige verzoeken worden afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:2305

**Zaaknummer:** 11947832 EA VERZ 25-1274

**Rechters:** B. Brokkaar

**Advocaten:** F.B. Mahabali en J.B.M. Swart

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

RECHTSPRAAK

## **Administrateur aansprakelijk voor pensioenboetes PFZW wegens onjuiste loongegevens**

***Kinderdagverblijf heeft overeenkomst van opdracht met administrateur. Het kinderdagverblijf krijgt brieven van PFZW wegens niet (juist) aanleveren loongegevens. Nadat PFZW boetes oplegt, stelt het kinderdagverblijf de administrateur aansprakelijk.***

Eiser drijft een kinderdagverblijf onder de naam [bedrijf 1]. Gedaagde drijft onder de naam [bedrijf 2] een onderneming in administratieve dienstverlening. Tussen eiser en gedaagde is een overeenkomst van opdracht tot stand gekomen tot het verzorgen van de salarisadministratie en het opstellen van jaarrekeningen voor eiser.

Eiser heeft van Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) op 19 december 2023 een aangetekende brief ontvangen, met daarin de aanzegging dat er boetes opgelegd zouden worden in verband met het niet of niet juist aanleveren van loongegevens. Eiser heeft in de periode 8 februari 2024 tot en met 26 september 2024 boetefacturen van PFZW ontvangen.

Beoordeeld moet worden of gedaagde de door eiser ontvangen boetefacturen moet vergoeden. De vraag die partijen in dat kader verdeeld houdt is of het doen van de pensioenaangiften bij PFZW onderdeel is van de tussen partijen gesloten overeenkomst van opdracht, hetgeen eiser stelt en gedaagde betwist.

Eiser stelt dat het verzorgen van de pensioenaangiften was inbegrepen in de overeenkomst van opdracht met gedaagde en verwijst ter onderbouwing daarvan naar de Whatsappcorrespondentie tussen partijen (productie 8 bij dagvaarding). Daaruit blijkt dat eiser steeds contact met gedaagde opnam na ontvangst van brieven van PFZW en dat gedaagde vervolgens bevestigde dat zij het zou regelen. Gedaagde betwist dat zij het verzorgen van de pensioenaangiften heeft aanvaard en stelt dat eiser rechtstreeks een machtiging aan [medewerker 1] heeft verleend, waarbij gedaagde als intermediair heeft gefungeerd. De kantonrechter stelt voorop dat ‘intermediair’ geen juridische kwalificatie is en gedaagde heeft dit tijdens de mondelinge behandeling ook niet nader kunnen duiden.

Daar komt bij dat deze stelling niet nader ondersteund wordt door de overige feiten en omstandigheden zoals door Van in deze procedure naar voren zijn gebracht. De rechtbank concludeert op grond van de stukken dat tussen eiser en gedaagde een overeenkomst van opdracht tot stand is gekomen, waarin de pensioenaangiften begrepen zijn, en dat gedaagde [medewerker 1] de opdracht heeft gegeven die pensioenaangiften feitelijk (op basis van onderaanneming) uit te voeren. Als gevolg daarvan is gedaagde jegens eiser aansprakelijk voor onjuistheden/fouten in de werkzaamheden die [medewerker 1] in onderaanneming van gedaagde heeft uitgevoerd. Tussen partijen staat niet ter discussie dat eiser boetes van PFZW heeft ontvangen, omdat de pensioenaangiften niet (juist) zijn gedaan. [Medewerker 1] heeft in zijn e-mail van 19 februari 2025 (productie 5 bij dagvaarding) bevestigd dat aangiften ‘wellicht’ te laat zijn gedaan en heeft daarbij niet betwist dat als gevolg daarvan boetes worden opgelegd. Daarmee staat de wanprestatie van [medewerker 1] vast. Aangezien geoordeeld is dat [medewerker 1] als onderaannemer van gedaagde dient te worden beschouwd, heeft zijn wanprestatie jegens eiser te gelden als een wanprestatie van gedaagde. Op grond van artikel 6:74 BW is gedaagde gehouden de schade die de schuldenaar, in dit geval eiser, daardoor lijdt te vergoeden.

Het verwijt van gedaagde dat eiser in dat kader haar schadebeperkingsplicht heeft geschonden door zelf geen bezwaar-, matigings- of kwijtscheldingsverzoek in te dienen bij PFZW kan evenmin slagen. Vast is gesteld dat eiser gedaagde in de hand heeft genomen om haar te ontzorgen in de salarisadministratie, waaronder de pensioenaangiften. Het is dus aan gedaagde om ervoor zorg te dragen dat de aangiften op de juiste wijze gebeuren en als er fouten gemaakt zijn, deze op te lossen, al dan niet via [medewerker 1]. Eiser heeft gedaagde van de correspondentie van PFZW op de hoogte gehouden en gedaagde heeft eiser steeds voorgehouden dat zij het zou oplossen. Het lag daarom juist in handen van gedaagde om te voorkomen dat de boetes zouden worden opgelegd of zouden oplopen. Daar komt bij dat mevrouw [medewerker 2] van [Bedrijf 3] tijdens de mondelinge behandeling heeft aangegeven dat zij contact met PFZW heeft opgenomen en te horen heeft gekregen dat de boetes niet (meer) kwijtgescholden zouden worden, ook niet als de gegevens alsnog zouden worden aangeleverd. Het verwijt van gedaagde kan gelet op het voorgaande dan ook geen stand houden.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 27-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:1790

**Zaaknummer:** 11729819

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** K.W.A. Wools en M.P. Harten

**Wetsartikelen:** 6:74 BW

RECHTSPRAAK

## **Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever**

***In deze zaak verzoekt de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. De kantonrechter wijst het verzoek af, omdat er geen redelijke grond is voor ontbinding. De verzoeken van werknemer wijst de kantonrechter (deels) toe, waaronder een pensioenstorting.***

Verweerster, geboren in 1966, is sinds 1 maart 2008 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) Lloyds Bank. Aan loon ontvangt verweerster thans € 6.601,34 bruto per maand exclusief emolumenten, voor een 32-urige werkweek. Verweerster is in dienst getreden als [naam functie 2] en is sinds 2019 [naam functie 3]; zij maakt deel uit van het MT in Nederland en werkt nauw samen met [naam 1].

In 2015 heeft verweerster de digitale handtekening van [naam 1] verkregen om te gebruiken voor [afdeling 1]-gerelateerde stukken, waar men [naam 1] niet mee hoefde lastig te vallen, zoals de individuele bonus-brieven voor het personeel of voor een goedgekeurde overeenkomst waar de wederpartij de handtekening van een bij de KvK ingeschreven bestuurder wenste.

Lloyds Bank verzoekt de arbeidsovereenkomst met verweerster te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e, g of i BW. Primair vraagt Lloyds Bank ontbinding vanwege verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsrelatie of de combinatiegrond en zonder daarbij de resterende opzegtermijn in acht te nemen en daarbij te verklaren dat Lloyds Bank geen transitievergoeding aan verweerster verschuldigd is. Subsidiair verzoekt Lloyds Bank ontbinding met meewegen van de resterende opzegtermijn en met toekenning van de transitievergoeding; meer subsidiair op de i-grond, zonder de extra vergoeding van artikel 7:671b lid 8 BW.

Lloyds Bank heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat verweerster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door meermaals en bewust de binnen de bank geldende ‘Sourcing regels’ niet na te leven, terwijl zij (ook) meermaals de handtekening van [naam 1]

heeft geplaatst zonder zijn toestemming en zonder zijn wetenschap. Dit is wat Lloyds Bank betreft niet alleen verwijtbaar maar ook érnstig verwijtbaar, zeker omdat verweerster als [naam functie 3] een voorbeeldfunctie had.

De kantonrechter oordeelt dat er in onderhavig geval geen redelijke grond is voor ontbinding.

Allereerst wordt geoordeeld dat het interne (persoonsgerichte) onderzoek als onvoldoende onafhankelijk en zorgvuldig wordt beoordeeld. Het is niet gedaan door een onafhankelijke onderzoeker, maar door een ondergeschikte van [naam 1], terwijl de leidinggevende van de onderzoeker zelf ook in het onderzoek was betrokken. Daarnaast is de vraagstelling suggestief, namelijk of verweerster haar werk wel heeft verricht in overeenstemming met de regels. De leidinggevende van de onderzoeker zou dat moeten kunnen verklaren, maar die was zelf onderwerp van onderzoek. Ook is niet duidelijk of de conclusies van het rapport worden gedragen door de 'bewijzen', is verweerster onvoldoende bij de totstandkoming betrokken, haar weerwoord is niet kenbaar in het onderzoek betrokken, welk weerwoord door verweerster uit haar hoofd heeft moeten doen, en verweerster heeft niet op een concept van het rapport kunnen reageren. Verweerster heeft de vragen en antwoorden niet mogen inzien en de uitleg van de gebeurtenissen door verweerster zijn onvoldoende onderzocht. Eerst na lang wachten en veelvuldig vragen heeft verweerster toegang tot haar inbox verkregen, waarna zij zich pas enigszins kon verweren tegen alle aantijgingen. Het rapport was toen al geruime tijd klaar. De wijze van totstandkoming en de onzorgvuldigheid daarin doen afbreuk aan de inhoud van het rapport.

Voorts wordt geoordeeld dat verweerster voldoende heeft weten te weerleggen dat zij (bewust) de interne 'Sourcing regels' heeft overtreden. Niet is komen vast te staan dat door toedoen van verweerster interne regels of protocollen frauduleus c.q. bewust zijn overtreden. Zo is niet gebleken dat verweerster de interne Sourcing regels niet volgde, voor zover tenminste het volgen van die regels vereist was, nu een groot aantal van de betreffende bedrijven niet door verweerster zelf waren geselecteerd maar al door haar voorgangers of anderen binnen het bedrijf. En verweerster meende daarnaast oprecht – en kon dat ook menen – de toestemming van [naam 1] te hebben voor haar handelwijze rond de digitale handtekening, nu de bedragen binnen haar toestemmingsbevoegdheid lagen en de inhoud met [naam 1] was besproken en door hem was geaccordeerd.

Uit het rapport – los van de totstandkoming – kan dan ook gelet op de weerlegging van verweerster niet de conclusie worden getrokken dat verweerster verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek op de e-grond wordt derhalve afgewezen. Anderzijds heeft Lloyds Bank wel érnstig verwijtbaar gehandeld onder andere door het onzorgvuldige en niet onafhankelijke onderzoek naar verweerster. Ook de wijze waarop [naam 1] het onderzoek van de Bundesbank

tegenover verweerster heeft ‘gebruikt’, kan niet door de beugel. Zijn weergave aan verweerster van de bevindingen van de Bundesbank strookt niet met de werkelijke bevindingen in dat onderzoek.

Lloyds Bank heeft voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst voorts aangevoerd dat sprake is van een vertrouwensbreuk tussen verweerster en [naam 1] en tussen verweerster en het [afdeling 1]-team. Dat de verhoudingen tussen [naam 1] en verweerster ernstig onder druk hebben gestaan en nog staan, is duidelijk, maar dat deze niet meer voor herstel vatbaar zijn, is niet gebleken. Verweerster zelf denkt – blijkens haar antwoorden op de vragen hierover ter zitting – dat herstel zeker wel tot de mogelijkheden behoort. Zowel met [naam 1] als met het inmiddels personeel gewijzigde [afdeling 1]-team.

Hoewel het niet eenvoudig zal zijn voor partijen om de verhoudingen te normaliseren, is de kantonrechter toch van oordeel dat daartoe een poging moet worden gedaan. Verweerster heeft een lang en glanzend dienstverband bij Lloyds Bank en heeft geen makkelijke leeftijd voor de arbeidsmarkt op haar huidige niveau. Ze had plezier in haar werk, functioneerde uitstekend en is bereid zich in te zetten om met gesprekken de verhoudingen weer te normaliseren. Dat de verhoudingen met de [afdeling 1]-afdeling duurzaam zijn verstoord, is onvoldoende onderbouwd (mede gelet op de personele wijzigingen) en ook anderszins niet gebleken. Bovendien valt niet in te zien waarom niet van Lloyds Bank kan worden verwacht dat zij zich inzet om die verstoorde verhoudingen te herstellen, zodat verweerster weer haar oude functie kan gaan vervullen.

Harerzijds heeft verweerster verzocht een verklaring voor recht dat zij recht heeft op een aanstelling van 90% van de arbeidstijd met het bijbehorende salaris per 1 januari 2023, nabetaling van het ten onrechte ingehouden salaris, veroordeling van Lloyds Bank haar pensioen bij te storten, en veroordeling van Lloyds Bank in de (buitengerechtelijke) kosten van de rechtsbijstand ad € 5.078 en proceskosten.

Uit het whatsapp-bericht van 10 september 2022 (zie r.o. 2.6) volgt dat Lloyds Bank verweerster ongeclausuleerd heeft toegezegd dat zij als zij dat wilde (en dat wilde verweerster) 36 uur mocht blijven werken. Daar was geen voorwaarde aan verbonden, zoals [naam 1] later heeft betoogd. Lloyds Bank was (ook om enige andere reden) dus niet bevoegd om deze toezegging later eenzijdig terug te draaien, toen zij dat kennelijk nodig vond.

Dat brengt mee dat verweerster vanaf 1 januari 2023 recht heeft behouden op een salaris verbonden aan een aanstelling van 36 uur per week. De daarop gebaseerde vorderingen van verweerster zullen worden toegewezen, waarbij de wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 10%. Het verzoek van verweerster is beperkt in tijd tot 1 november 2025, maar ook daarna

heeft zij nog recht op salaris over een werkweek van 36 uur. Hetzelfde geldt voor de pensioenstorting van € 4.132.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:1316

**Zaaknummer:** 11804705 \ EA VERZ 25-817

**Rechters:** M.V. Ulrici

**Advocaten:** mr. drs. B.A.J. van Leent en M. Hurks

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek werknemer, aanmelding bij pensioenuitvoerder over loonperiode**

***Arbeidsovereenkomst wordt op verzoek van werknemer ontbonden. Werkgever laat werknemer niet werken, betaalt geen loon, zet pensioenopbouw stop en is onbereikbaar. Handelen is ernstig verwijtbaar. Rechtbank kent een billijke vergoeding toe van € 10.000, vanwege grote financiële en psychische gevolgen voor werknemer en negeren van arbeidsrechtelijke regels. Handelen van werkgever ten opzichte van werknemer staat niet op zich. De billijke vergoeding moet ook zo'n hoogte hebben dat die werkgever afschrikt om in de toekomst op deze manier de arbeidsrechtelijke regels aan zijn laars te lappen.***

Werknemer werkte sinds 10 oktober 2018 als kamerjongen bij schoonmaakbedrijf BoClean in een hostel van A&O in Nederland. Per 2 januari 2025 heeft Ö&I de schoonmaakwerkzaamheden bij het hostel overgenomen van BoClean en vervolgens AHR als onderaannemer ingeschakeld. Werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor 19 uur per week gesloten met AHR, maar in de praktijk werd hij op de werkvloer aangestuurd door Ö&I, onder meer via een contactpersoon van Ö&I. Op grond van de cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf stelt werknemer dat Ö&I de werknemers van BoClean verplicht moest overnemen als opvolgend werkgever. Volgens werknemer heeft Ö&I hem vanaf januari 2025 slechts incidenteel uren laten werken en vanaf maart 2025 helemaal niet meer toegelaten tot het werk, terwijl ander personeel werd ingezet. Loon werd nauwelijks betaald. Alleen twee bedragen zijn via derden (Felix Hotel Service GmbH en een privépersoon) ontvangen. Zijn pensioenopbouw is stopgezet. Pogingen om Ö&I en AHR te bereiken bleven zonder inhoudelijke reactie. Werknemer heeft eerder een kort geding gevoerd voor loonbetaling, ook tegen Ö&I en AHR, en daarbij kosten gemaakt voor vertaling en betekening van de dagvaarding. In eerste aanleg was het verzoek in deze procedure mede gericht tegen het hostel, maar dat heeft salaris en vakantietoeslag over de periode 1 januari 2025 tot 1 februari 2026 betaald en toegezegd het loon door te betalen tot de einddatum van de

arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt onder meer vast te stellen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met Ö&I, die te ontbinden en Ö&I te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vanaf 1 februari 2026, vakantietoeslag, transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 27.984,30, afgifte van loonstroken en correcte pensioenaanmelding en -opbouw. Ö&I en AHR, beide in Duitsland gevestigd, zijn op diverse manieren opgeroepen (per brief, e-mail, exploit via Duitse deurwaarder, koerier en Staatscourantadvertentie) maar zijn niet verschenen en hebben geen verweer gevoerd.

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Ö&I, hoewel op het schriftelijke contract AHR als werkgever staat. Ö&I heeft de werkzaamheden van BoClean overgenomen, is opvolgend werkgever onder de cao en fungeerde feitelijk als werkgever. De arbeidsovereenkomst wordt per 27 maart 2026 ontbonden op grond van artikel 7:671c BW, omdat Ö&I werknemer structureel geen werk en geen loon heeft gegeven, hem uit het pensioenfonds heeft laten schrijven en onbereikbaar is gebleven. Dat handelen is ernstig verwijtbaar. Ö&I moet het loon over de periode 1 februari 2026 tot 27 maart 2026 (in totaal € 2.624,41 bruto) en de vakantietoeslag daarover (€ 209,95 bruto) betalen, met de bepaling dat betalingen door het hostel over diezelfde periode in mindering komen. Wegens de ontbinding door ernstig verwijtbaar handelen wordt een transitievergoeding van € 3.944,66 bruto toegekend, berekend vanaf 10 oktober 2018 en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 10.000 bruto. Hoewel werknemer sinds juli 2025 weer 19 uur per week bij BoClean werkt en daardoor geen structurele inkomensschade meer lijdt en zelfs over een periode dubbel loon heeft ontvangen, hebben het wegvallen van inkomsten per 1 januari 2025, de ernstige financiële en psychische gevolgen (waaronder suïcidale gedachten) en de volstrekte veronachtzaming van werkgeversplichten door Ö&I groot gewicht. De billijke vergoeding moet ook een afschrikkend effect hebben, mede gezien de bredere handelwijze van Ö&I ten opzichte van andere werknemers en de in het tv-programma *Nieuwsuur* geschetste misstanden. Ö&I wordt veroordeeld om binnen 30 dagen na betekening de loonstroken over februari en maart 2026 af te geven en om werknemer voor de periode 2 januari 2025 tot en met 27 maart 2026 te registreren bij het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Verdere, onbepaald geformuleerde, verzoeken over 'correcte pensioenopbouw' worden afgewezen wegens onvoldoende bepaaldheid en gebrek aan belang. Werknemer wil dat de kantonrechter Ö&I ook veroordeelt om 'zorg te dragen tot correctie van het ten onrechte niet-opgebouwde pensioen' en 'tot het uitvoeren van een correcte pensioenopbouw'. Dat deel van het verzoek wijst de kantonrechter af. Dit verzoek is te onbepaald. Bovendien heeft verzoeker geen belang bij dit verzoek (art. 3:303 BW). Uiteraard moet Ö&I pensioenpremie afdragen, maar dat is iets dat speelt tussen het pensioenfonds en Ö&I. Ook als een werkgever gedurende een bepaalde periode geen pensioenpremie afdraagt,

maar de werknemer wel onder een verplichtgesteld pensioenfonds valt, kan de werknemer aanspraak maken op een pensioenuitkering over deze periode.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 27-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:3422

**Zaaknummer:** 11914156 VZ VERZ 25-6458

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** J.M.P. Franx

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

## **Verevening van toepassing bij echtscheiding**

***Echtscheiding en geschil daarover. Voor wat betreft pensioen heeft de man verzocht voor recht te verklaren dat geen pensioenverevening zal plaatsvinden omdat bij huwelijkse voorwaarden is overeengekomen dat geen pensioenverevening plaatsvindt. De rechtbank is bij afwikkeling van het huwelijksvermogensregime tot het oordeel gekomen dat partijen geen rechtsgeldige huwelijkse voorwaarden hebben gesloten. Niet is gebleken dat partijen de toepasselijkheid van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding op een andere wijze hebben uitgesloten.***

Echtscheidingsverzoek. De procedure gaat onder meer over het voortgezet gebruik woning, partneralimentatie, afwikkeling huwelijksvermogensregime: rechtsgeldigheid van de huwelijkse voorwaarden, verdeling beperkte gemeenschap van goederen en vergoedingsrechten.

De man verzoekt voor recht te verklaren dat geen pensioenverevening zal plaatsvinden, omdat partijen bij huwelijkse voorwaarden zijn overeengekomen dat er geen pensioenverevening zal plaatsvinden.

De rechtbank is bij de afwikkeling van het huwelijksvermogensregime tot het oordeel gekomen dat partijen geen rechtsgeldige huwelijkse voorwaarden hebben gesloten. Niet is gebleken dat partijen de toepasselijkheid van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding op een andere wijze hebben uitgesloten. Als een echtgenoot tijdens het huwelijk pensioenaanspraken heeft opgebouwd, heeft de andere echtgenoot bij echtscheiding van rechtswege recht op pensioenverevening.

Het verzoek van de man wordt daarom afgewezen.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 10-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:2469

**Zaaknummer:** C/10/697568 / FA RK 25-2757 en C/10/703763 / FA RK 25-5612

**Rechters:** M.B. van den Enden, Moerman. E.M. E.M. Moerman en L.E.D. Tjeertes

**Advocaten:** J.H. Silfhout en M.J.S. Linssen

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Verplichting tot loondoorbetaling en aanmelding bij pensioenfonds schoonmaak**

***Kort geding van werknemer tegen drie niet verschenen gedaagden over samengevat loondoorbetaling, vakantietoeslag en aanmelding bij pensioenfonds schoonmaak. De rechtbank wijst de vorderingen grotendeels toe.***

Werknemer had sinds 10 oktober 2018 een arbeidsovereenkomst met X. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (hierna: cao Schoonmaak) van toepassing. Werknemer verrichtte de schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener. Inlener heeft per 1 september 2024 de schoonmaakovereenkomst met X opgezegd. De schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener zijn daarna overgenomen door Overnemer. Werknemer heeft met ingang van 1 december 2024 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (dezelfde functie en dezelfde locatie) gesloten met werkgever. Volgens werknemer heeft hij nog even gewerkt bij Inlener, maar werd hem in maart 2025 de toegang tot de schoonmaakwerkzaamheden bij Inlener ontzegd. Werknemer heeft zich beschikbaar gehouden voor de bedongen arbeid maar geen loon ontvangen sinds 1 januari 2025. Hij wil dat het (achterstallige) loon en vakantietoeslag wordt betaald vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Verder wil hij (onder meer) de loonspecificaties ontvangen en dat hij weer wordt aangemeld bij Pensioenfonds Schoonmaak.

Tegen de niet verschenen gedaagden wordt verstek verleend. De rechter kan desondanks in gemotiveerde spoedeisende gevallen voorlopige of bewarende maatregelen bevelen (art. 22 lid 3 EU-betekenningsverordening). Dat doet zich hier voor. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij een beslissing op zijn vordering. In het kader van het kort geding met beperkte bewijsmogelijkheden kan niet worden vastgesteld dat Overnemer in deze is aan te merken als de formeel werkgever van werknemer. De primaire vordering tegen Inlener hangt samen met de vordering tegen Overnemer. Omdat vooralsnog onvoldoende aannemelijk is geworden dat Overnemer formeel werkgever is van werknemer, houdt ook de vordering tegen Inlener geen stand. Het staat wel voldoende vast dat werknemer met werkgever een arbeidsovereenkomst

heeft en dat werkgever is aan te merken als werkgever.

De vorderingen jegens werkgever worden (grotendeels) toegewezen. Werknemer heeft verder onweersproken gesteld dat Overnemer aansprakelijk is voor betaling van loon op basis van ketenaansprakelijkheid (art. 7:616a BW). De arbeid werd immers verricht in dienst van werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht van Overnemer. Overnemer zal gelet daarop hoofdelijk worden veroordeeld het loon inclusief vakantiegeld te betalen.

De rechtbank veroordeelt gedaagde 1 om binnen vier weken na de datum van het vonnis werknemer opnieuw te registreren bij Pensioenfonds Schoonmaak en zorg te dragen voor correctie van het ten onrechte niet-opgebouwde pensioen, op straffe van een dwangsom van € 50 per dag voor iedere dag dat hij hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 2.000 en veroordeelt hem om bewijsstukken over te leggen dat zij aan deze verplichtingen heeft voldaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:15745

**Zaaknummer:** 11842769 VV EXPL 25-487

**Rechters:** J.J. Willemsen

**Advocaten:** J.M.P. Franx

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:616a BW

RECHTSPRAAK

## **Ernstig verwijtbaar ontslag: transitie- en billijke vergoeding inclusief pensioenschade**

***Geschil tussen werkgever en werknemer. De rechtbank oordeelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar ontslag. Zij kent transitie- en billijke vergoeding toe. Bij de billijke vergoeding houdt de rechtbank rekening met de pensioenschade.***

Topprofile B.V. is een onderneming die zich bezighoudt met het zoeken en selecteren van kandidaten voor executive functies voor haar opdrachtgevers (executive search) en het verrichten van interim-opdrachten bij haar opdrachtgevers. Werknemer is sinds 14 mei 2012 in dienst bij Topprofile. Zijn loon bedraagt € 8.500 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, bonussen en overige emolumenten. In juni 2023 zijn de aandelen in Topprofile overgenomen door een onderneming gevestigd in België en is een van de dochtervennootschappen van Capenti N.V. eveneens gevestigd te België (hierna: Capenti). Werknemer maakt deel uit van het managementteam (MT) van de Capenti-groep. In november 2024 heeft werknemer voor € 100.000 aandelen gekocht in Capenti. Hij houdt hiermee 0,3% van de aandelen in Capenti. Op 11 juni 2025 heeft een MT-vergadering van de Capenti-groep plaatsgevonden, waarbij de tegenvallende bedrijfsresultaten van Topprofile onderwerp van gesprek waren. In een gesprek op 23 juni 2025 – dat bedoeld was om het door werknemer opgestelde Recovery Plan te bespreken – hebben de statutair directeur en CFO aan werknemer medegedeeld dat Topprofile geen vertrouwen meer in hem heeft en dat hij met onmiddellijke ingang niet langer kan aanblijven in zijn functie. Aan werknemer is een nieuwe functie aangeboden die hij heeft geweigerd. Werknemer heeft geprotesteerd tegen de vrijstelling van werkzaamheden en heeft op 1 juli 2025 zijn werkzaamheden hervat en is vervolgens op 4 juli 2025 met vakantie gegaan. Topprofile heeft op 9 juli 2025 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding een ontbindingsverzoek ingediend. Na terugkeer van zijn vakantie is werknemer opnieuw gevraagd een recoveryplan op te stellen. Op 12 augustus 2025 is werknemer per direct op non-actief gesteld.

Volgens Topprofile heeft de houding van werknemer in de MT-overleggen geleid tot een

vertrouwensbreuk tussen het MT van de Capenti-groep en werknemer. Deze houding bestond er volgens Topprofile uit dat werknemer niet wist hoe de problemen binnen Topprofile opgelost moesten worden en hij voornamelijk keek naar de Capenti-groep voor een oplossing, maar dat hij stelselmatig de handreikingen die vanuit de Capenti-groep werden aangeboden heeft geweigerd. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit de correspondentie niet dat werknemer de geboden ondersteuning heeft geweigerd. Dat werknemer kritisch is geweest op de voorgestelde aanpak past bij zijn verantwoordelijkheid en getuigt er naar het oordeel van de kantonrechter juist van dat hij zijn taak zorgvuldig heeft uitgevoerd. Verder oordeelt de kantonrechter dat een verstoorde arbeidsrelatie tussen werknemer en het MT van de Capenti-groep ook niet volgt uit de verklaringen van twee MT-leden die bij het ontbindingsverzoek zijn gevoegd.

Desalniettemin is de kantonrechter van oordeel dat de verhoudingen tussen partijen sinds 23 juni 2025 ernstig verstoord zijn geraakt, en wel door toedoen van Topprofile. Enerzijds omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen deugdelijke grond bestond om werknemer op non-actief te stellen. En anderzijds de opdracht aan werknemer om opnieuw een Recovery Plan op te stellen en de daarop volgende tweede op non-actiefstelling van 12 augustus 2025 – waardoor Topprofile heeft aangestuurd op een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Hoewel werknemer zich op het standpunt stelt dat de verhoudingen nog kunnen worden hersteld, acht de kantonrechter dit standpunt niet houdbaar. Werknemer is weliswaar geen bestuurder van Topprofile maar in zijn functie bekleedt hij feitelijk een vergelijkbare positie. Uit de stellingen van partijen en het verhandelde ter zitting volgt dat in het bijzonder de statutair directeur niet langer met werknemer wenst samen te werken. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 april 2026 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 256.000 bruto. Werknemer heeft als onderdeel van de billijke vergoeding ook verzocht om vergoeding van zijn investering in de aandelen in Capenti. De vraag welk bedrag deze aandelen bij verkoop zullen opleveren en of hij alsdan als ‘good leaver’ of ‘bad leaver’ moet worden aangemerkt, is een vraag die buiten het bereik van onderhavige procedure ligt. De kantonrechter kan niet vooruitlopen op dit ondernemingsrechtelijke geschilpunt tussen partijen en zal bij het vaststellen van de billijke vergoeding dan ook geen rekening houden met de door werknemer gedane investering. De kantonrechter betreft de door werknemer gestelde pensioenschade bij de vaststelling van de billijke vergoeding. Ook deze schade is immers het gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van Topprofile. De door werknemer aangevoerde pensioenschade van € 33.006 over een periode van drie jaar is door Topprofile niet betwist. De kantonrechter zal daarom uitgaan van dit bedrag.

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 05-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:10908

**Zaaknummer:** 11787135 \ AZ VERZ 25-79

**Rechters:** J. Linders

**Advocaten:** A.G.M. Wilms en D.J.M.C. Sieler

**Wetsartikelen:** 6:2 BW, 6:248 BW, 7:653 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

## **Geen onrechtmatige rechtspraak in werkingssfeergeschil pizzafranchises en Bpf Detailhandel**

***De Hoge Raad heeft eerder geoordeeld onder verwijzing naar artikel 81 RO dat franchisenemers van Domino's pizza onder de werkingssfeer vielen van Bpf Detailhandel. In deze procedure stellen de franchisenemers dat de Staat jegens werkgevers onrechtmatig heeft gehandeld wegens onrechtmatige rechtspraak van de Hoge Raad. De rechtbank wijst de vorderingen af. Zij oordeelt dat er geen schending is van de toepasselijke Köbler-aansprakelijkheidsnorm.***

Werkgever exploiteert als franchisenemer een aantal vestigingen van (franchisegever) Domino's Pizza. Werkgever heeft samen met circa 50 andere franchisenemers van Domino's Pizza (hierna samen: de franchisenemers) geprocedeerd tegen Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel (hierna: het pensioenfonds). Het pensioenfonds voert een verplichtgestelde pensioenregeling uit in de zin van de Wet Bpf 2000 voor de sector detailhandel en int de premies van werkgevers die onder die regeling vallen. In de genoemde procedure stond de vraag centraal of de franchisenemers onder de werkingssfeer vallen van het Verplichtstellingsbesluit. De rechtbank en het hof hebben geoordeeld dat dit het geval is. De vorderingen van de franchisenemers zijn afgewezen. Zij hebben tegen het arrest van het hof cassatieberoep ingesteld. A-G Drijber heeft geconcludeerd tot verwerping van het cassatieberoep. De klachten van de franchisenemers zijn met toepassing van artikel 81 RO verworpen. Werkgever vordert dat de rechtbank voor recht verklaart dat de Staat jegens hem onrechtmatig heeft gehandeld en aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schade wegens onrechtmatige rechtspraak van de Hoge Raad. Volgens werkgever leidt het arrest van de Hoge Raad tot staatsaansprakelijkheid in de zin van het Köbler-arrest, omdat (1) de Hoge Raad geen prejudiciële vragen heeft gesteld aan het Hof van Justitie van de EU over de verenigbaarheid van het Verplichtstellingsbesluit met het Unierechtelijk rechtszekerheidsbeginsel en omdat (2) de Hoge Raad met de verkorte motivering op grond van artikel 81 RO het cassatieberoep heeft verworpen, zonder te motiveren waarom hij geen prejudiciële vragen heeft gesteld aan het HvJ EU.

De rechtbank oordeelt als volgt. Een lidstaat van de EU is op grond van het Unierecht aansprakelijk voor schade die particulieren lijden als gevolg van schendingen van het Unierecht die hem kunnen worden toegerekend. Uit het *Köbler*-arrest volgt dat voor het aannemen van staatsaansprakelijkheid vereist is dat: (1) het geschonden voorschrift van Unierecht ertoe strekt particulieren rechten toe te kennen, (2) er sprake is van een voldoende gekwalificeerde schending van dat voorschrift, en (3) er een rechtstreeks causaal verband bestaat tussen deze schending en de door de particulieren geleden schade. Uit vaste rechtspraak van het HvJ EU volgt sinds het *Köbler*-arrest dat deze aansprakelijkheid en voorwaarden ook gelden met betrekking tot de beslissing van een in laatste aanleg oordelende nationale rechter (de Hoge Raad), zij het dat de betrokken lidstaat (Nederland) daarvoor slechts aansprakelijk kan worden gehouden in het uitzonderlijke geval waarin die rechter het toepasselijke Unierecht *kennelijk* heeft geschonden. De rechtbank overweegt dat voldoende is gebleken dat het Unierecht geen enkele rol heeft gespeeld in de (cassatie)procedure. Geen van partijen heeft zich in de procedure op enig moment beroepen op het vrij verkeer van diensten/het Unierecht, laat staan dat een van partijen aan de Hoge Raad heeft verzocht om prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU. De A-G is in zijn conclusie evenmin op het Unierecht ingegaan. Dit was in dit geval ook logisch omdat de zaak überhaupt niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht viel. Het geschil tussen de franchisenemers en het pensioenfonds betrof immers een zuiver interne situatie, binnen één lidstaat (Nederland). Het ging om nationale pensioenregelgeving, terwijl het Verplichtstellingsbesluit ook geen uitvoering of implementatie van Unierecht betrof. Een aangelegenheid die niet onder de reikwijdte van het Unierecht valt, kan volgens vaste rechtspraak van het HvJ EU ook niet alsnog met een beroep op rechtsbeginselen of fundamentele rechten onder de reikwijdte van het Unierecht worden gebracht. Dit betekent dat het Handvest niet van toepassing is. Tot slot is van belang dat als een kwestie niet binnen de werkingssfeer van het recht van de Unie valt, het HvJ EU volgens vaste rechtspraak niet bevoegd is om daarover uitspraak te doen en de eventueel aangevoerde bepalingen van het Handvest op zich niet de grondslag kunnen vormen voor die bevoegdheid. Kortom: (1) het Unierecht was niet van toepassing, (2) de Hoge Raad was niet gehouden ambtshalve aan het (in het Handvest neergelegde) Unierechtelijke rechtszekerheidsbeginsel te toetsen en (3) niet verplicht om zo nodig prejudiciële vragen te stellen aan het HvJ EU, laat staan dat hij (4) gehouden was te motiveren waarom hij daartoe in dit geval geen aanleiding zag. Daarbij geldt tot slot dat, als de Hoge Raad al vragen zou hebben gesteld, aangenomen moet worden dat het HvJ EU deze vragen niet zou hebben beantwoord. Van onrechtmatige rechtspraak wegens schending van de *Köbler*-aansprakelijkheidsnorm is dus geen sprake. Afwijzing van de vorderingen volgt.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 11-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2026:5732

**Zaaknummer:** C/09/688587 / HA ZA 25-630

**Rechters:** M.J. Alt-van Endt

**Advocaten:** H. van Meerten en G.A. Dictus

**Wetsartikelen:** Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

## **Geen recht op premievrijstelling gelet op eis in pensioenreglement van verzekering op moment arbeidsongeschikt worden**

***De betrokken beroepsbeoefenaar werkt al sedert 2011 in hoedanig van werknemer als fysiotherapeut. Er geldt de verplichte beroepspensioenregeling voor Fysiotherapeuten. Pas na melding door het Pensioenfonds in 2020 komt aansluiting bij het fonds tot stand. In 2021 sluit de fysiotherapeut de vrijwillige verzekering voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, maar de beroepsgenoot was al sedert 2019 arbeidsongeschikt. Daarom bestaat geen recht op premievrijstelling omdat volgens het pensioenreglement de voorwaarde geldt dat betrokkene ‘was verzekerd voor premievrijstelling op het moment van beroepsarbeidsongeschikt worden’.***

Het gaat in deze zaak om de vraag of eiseres recht heeft op premievrijstelling wegens beroepsarbeidsongeschiktheid. De kantonrechter oordeelt van niet omdat eiseres niet verzekerd was voor premievrijstelling op het moment van beroepsarbeidsongeschikt worden terwijl het toepasselijke pensioenreglement dit wel als voorwaarde stelt.

In deze procedure ligt de vraag voor of eiseres aanspraak kan maken op premievrije pensioenopbouw wegens beroepsarbeidsongeschiktheid. Partijen zijn het erover eens dat die vraag moet worden beantwoord aan de hand van het pensioenreglement 2021 van het Pensioenfonds (hierna: het pensioenreglement).

In artikel 13.3 van het pensioenreglement staat dat de deelnemer in aanmerking komt voor premievrijstelling bij beroepsarbeidsongeschiktheid als aan de voorwaarden genoemd onder a tot en met d van dat artikel is voldaan. Partijen verschillen van mening of in dit geval is voldaan aan de voorwaarde onder b, die luidt: ‘hij heeft de in artikel 4.4. bedoelde extra premie

*betaald en was verzekerd voor premievrijstelling op het moment van beroepsarbeidsongeschikt worden’.*

Het begrip beroepsarbeidsongeschiktheid is in de begripsomschrijvingen van het pensioenreglement geduid als: *‘De objectief medisch vast te stellen door ziels- of lichaamsgebreken veroorzaakte blijvende en volledige ongeschiktheid tot de uitoefening van het beroep van fysiotherapeut.’* In artikel 13.4 van het pensioenreglement is vermeld dat onder blijvende en volledige beroepsarbeidsongeschiktheid wordt verstaan: *‘de objectief medisch vast te stellen blijvende en volledige ongeschiktheid tot de uitoefening van het beroep van fysiotherapeut als rechtstreeks gevolg van ziekte of ongeval.’* Naar het oordeel van de kantonrechter volgt hieruit, anders dan eiseres stelt, niet dat gekeken moet worden naar de oorzaak van beroepsarbeidsongeschiktheid. Of dat focale epilepsie en/of dunnevezelneuropathie is, kan daarom in het midden blijven.

Vast staat dat eiseres vanaf 31 oktober 2019, de eerste dag van haar ziekmelding, haar werk als fysiotherapeut niet meer heeft hervat. Op grond van die eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft [praktijk] eiseres twee jaar loon doorbetaald en is vervolgens een WIA- en daarna IVA-uitkering aan eiseres verstrekt. Uit de zich in het dossier bevindende medische stukken volgt dat eiseres ook in de (verdere) toekomst het beroep van fysiotherapeut niet meer zal kunnen uitoefenen. Dit staat tussen partijen ook niet ter discussie.

De conclusie is dat eiseres vanaf 31 oktober 2019 blijvend en volledig beroepsarbeidsongeschikt is zoals bedoeld in artikel 13.3 van het Pensioenreglement. Dat eiseres na 31 oktober 2019 mogelijk nog hoop had op herstel maakt dat niet anders.

Pas op 3 februari 2021, dus ruim een jaar na het moment van beroepsarbeidsongeschikt worden, heeft eiseres zich verzekerd voor premievrijstelling bij beroepsarbeidsongeschiktheid. Aan de in artikel 13.3 onder b van het pensioenreglement genoemde voorwaarde is dus niet voldaan.

Eiseres heeft nog gesteld dat de PVI-verzekering al per 20 oktober 2015 is ingegaan. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Op grond van de wet moet een verzekeringsovereenkomst strekken tot het doen van een uitkering in geval van een onzeker voorval. Van die onzekerheid was op het moment dat eiseres de PVI-verzekering afsloot geen sprake. Zij was toen immers, zoals hiervoor is overwogen, al beroepsarbeidsongeschikt. Het was daarom in dit geval, zoals het Pensioenfonds ook stelt, niet mogelijk om met terugwerkende kracht de PVI-verzekering te laten ingaan. Dat aanvankelijk wel een eerdere ingangsdatum aan eiseres is gecommuniceerd, was het gevolg van een administratieve fout van het Pensioenfonds waarover het eiseres bij brief van 18 november 2021 ook heeft

geïnformeerd.

---

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

**Datum uitspraak:** 25-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2026:1263

**Zaaknummer:** 11553054 \ CV EXPL 25-858 (E)

**Rechters:** M.P. Tilman-Knoester

**Advocaten:** E. Lutjens

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Herroeping turboliquidatie wegens pensioenverplichtingen**

### ***Vennootschap is ontbonden via turboliquidatie. Verzoeker besluit tot herroeping wegens verplichtingen in verband met pensioenvoorzieningen. De rechtbank herroept de ontbinding.***

De vennootschap is opgericht op 3 november 2011. Verzoeker is enig aandeelhouder en bestuurder van de vennootschap. Op 1 juni 2024 is door de buitengewone vergadering van aandeelhouders van de vennootschap besloten tot ontbinding van de vennootschap per 30 juni 2024 (hierna: het ontbindingsbesluit). Daarbij is overwogen dat kan worden volstaan met een versnelde liquidatie omdat er bij de ontbinding geen baten of lasten zijn. Op 23 juli 2024 is in het handelsregister van de Kamer voor Koophandel (hierna: KvK) geregistreerd dat de vennootschap is ontbonden per 30 juni 2024. Na de ontbinding (turboliquidatie) is gebleken dat de vennootschap nog over een bate beschikte voordat zij werd ontbonden, te weten een rekening-courantvordering van de vennootschap op verzoeker en verplichtingen van de vennootschap jegens verzoeker in verband met pensioenvoorzieningen. Op 19 augustus 2025 is besloten tot herroeping van het ontbindingsbesluit (hierna: herroepingsbesluit).

Verzoeker verkeerde als enig bestuurder van de vennootschap in de veronderstelling dat de vennootschap ten tijde van de ontbinding geen baten of lasten had. Die veronderstelling is onjuist gebleken, omdat de vennootschap nog schuldenaren had en beschikte over de pensioenvoorziening van verzoeker. Om die reden diende eigenlijk een vereffening plaats te vinden en is de vennootschap ondanks het ontbindingsbesluit voort blijven bestaan. Met name ten aanzien van de pensioenverplichtingen van de vennootschap jegens verzoeker geldt dat zonder het treffen van maatregelen voorafgaand aan de ontbinding er mogelijk aanzienlijk financiële nadelen dreigen voor verzoeker op financieel gebied. Verzoeker beoogt met de herroeping van de ontbinding in de gelegenheid te komen om op fiscaal toegestane wijze maatregelen te treffen voor lijfrente verplichtingen.

Uit de stellingen van verzoeker blijkt dat de vennootschap nog over baten beschikt, namelijk (in elk geval) de pensioenvoorziening van verzoeker. De rechtbank is op grond daarvan van oordeel dat op grond van artikel 2:19 lid 5 en 6 BW de vennootschap niet opgehouden is te

bestaan.

Voor de rechtsgeldigheid van het herroepingsbesluit geldt dat de rechtbank dit zal toetsen aan de vereisten voor een ontbindingsbesluit, omdat een herroepingsbesluit zelf niet wordt geregeld in de wet of de statuten van de vennootschap. Volgens artikel 22 lid 1 van de statuten van de vennootschap dient een besluit tot ontbinding te worden genomen met een meerderheid van ten minste drie/vierde van de uitgebrachte stemmen die meer dan twee derde van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigen. Verzoeker is enig bestuurder en aandeelhouder van de vennootschap. Het herroepingsbesluit is dientengevolge en blijkens de notulen met algemene meerderheid van stemmen genomen. De rechtbank is daarom van oordeel dat herroepingsbesluit rechtsgeldig is genomen.

Ten aanzien van de vermogenstoestand van de vennootschap overweegt de rechtbank als volgt. Verzoeker heeft inzicht gegeven in de vermogenstoestand van de vennootschap op de datum van ontbinding, van herroeping en de ontwikkelingen daarvan in de tussenliggende periode. Daartoe heeft hij een beschrijving overgelegd van de gebeurtenissen tussen de ontbinding en het herroepingsbesluit, een opgave van de vermogenstoestand over deze periode en een verklaring van een boekhouder van R&W Administraties van 30 september 2025 overgelegd. Uit deze informatie blijkt dat er nog verschillende financiële mutaties hebben plaatsgevonden, zoals afbetaling van verschillende schuldeisers. De pensioenvoorziening is volgens de verklaring van de boekhouder in deze periode gelijk gebleven. De rechtbank acht het door verzoeker gegeven inzicht in de vermogenstoestand van de vennootschap voldoende.

Volgens verzoeker zijn de bedragen die de vennootschap nog aan derden verschuldigd was voldaan en is de enig overgebleven schuldeiser van de vennootschap verzoeker zelf. Voor zover verzoeker bekend zijn er geen partijen die door de herroeping van het ontbindingsbesluit in enig opzicht benadeeld kunnen worden.

Op grond van het vorenstaande is de rechtbank van oordeel dat aan de in de rechtspraak ontwikkelde criteria is voldaan, zodat het verzoek tot herroeping van de ontbinding kan worden toegewezen, op de wijze zoals hierna vermeld.

Zoals uit het hiervoor genoemde arrest van de Hoge Raad (HR19 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3677) blijkt, heeft het herroepingsbesluit eerst rechtsgevolg indien de rechter overeenkomstig artikel 2:19 lid 2 BW op verzoek van de besloten vennootschap een daartoe strekkende verklaring heeft gegeven en zal de in kracht van gewijsde gegane uitspraak met overeenkomstige toepassing van artikel 2:19 lid 2 BW door de zorg van de griffier moeten worden ingeschreven in de registers waar de besloten vennootschap is ingeschreven.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:27612

**Zaaknummer:** C/09/691335 / HA RK 25-488

**Rechters:** D.R. Glass

**Advocaten:** C.R.J. de Bont

**Wetsartikelen:** 2:19 lid 5 BW, 2:19 lid 6 BW en 2:19 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

## **Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding en uitleg pensioenbeding die leidt tot verplichte premieafdracht aan pensioenuitvoerder**

***Werkgever heeft, door af te zien van re-integratie in het eerste spoor, op zeer kwalijke manier voorgesorteerd op een einde van het dienstverband. Aan werknemer komt een billijke vergoeding toe vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. De afspraak in de arbeidsovereenkomst dat werknemer deelneemt aan een pensioenverzekering via werkgever en dat de nadere invulling hiervan nog tussen partijen zal worden besproken, wordt zo uitgelegd dat de werkgever verplicht is pensioenpremies te betalen aan de pensioenuitvoerder op straffe van een dwangsom.***

Werknemer is sinds 2018 in dienst bij werkgever. Op 16 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 16 maart 2022 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werkgerelateerde klachten bijdroegen aan de klachten van werknemer. Op 11 april 2022 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. In juni 2022 is er een mediationtraject gestart. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever heeft hierna aan werknemer een traject 'duurzaam herstel' aangeboden, bestaande uit tien consulten om herstel en belastbaarheid te ondersteunen. Er heeft geen re-integratie in het eerste spoor plaatsgevonden. Eind 2022 nam de belastbaarheid van werknemer toe. In november 22 heeft werkgever aan werknemer een voorstel gedaan voor een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Het tweedespoortraject is gestart in het najaar van 2023 en voortgezet tot februari 2025. Het UWV heeft aan werkgever een loonsanctie opgelegd wegens schending van de re-integratieverplichtingen. Na het einde van het opzegverbod tijdens de loonsanctie heeft werkgever bij het UWV een ontslagprocedure opgestart en gevraagd om een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Aan werkgever is een ontslagvergunning verleend. Op 23 juli 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 september 2025. In deze procedure verzoekt werknemer werkgever

onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding wegens schending van de re-integratieverplichtingen en tot betaling van een vergoeding vanwege niet genoten vakantiedagen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan een werknemer kan een billijke vergoeding worden toegekend indien de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 29 december 2023 heeft de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. Werkgever heeft deze conclusie niet betwist. Daarmee heeft werknemer voldoende onderbouwd dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever, door af te zien van spoor 1, op een zeer kwalijke manier voorgesorteerd op een einde van het dienstverband. Gelet daarop is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Aan werknemer komt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe.

Werknemer vordert uitbetaling van niet genoten vakantiedagen over (1) de periode vanaf aanvang dienstverband tot einde loondoorbetalingsverplichting en (2) de periode vanaf einde loondoorbetalingsverplichting tot einde dienstverband (slapend dienstverband). Ten aanzien van periode 2 is er binnen de rechtspraak en literatuur discussie over de vraag of een werknemer tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen opbouwt. Na de mondelinge behandeling is de kantonrechter gebleken dat hierover prejudiciële vragen gesteld gaan worden aan de Hoge Raad. De kantonrechter heeft daarom aan partijen gevraagd of zij aanleiding zien om de zaak om die reden aan te houden. Aanhouding zou alleen plaatsvinden indien beide partijen daarom vragen. Omdat werknemer heeft aangegeven geen aanhouding te wensen, zal de kantonrechter hem hierin volgen en een inhoudelijk oordeel geven. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit rechtsoverweging 33 afkomstig uit een recente uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 30 juni 2025 ( ECLI:EU:C:2025:586) dat een wettelijke bepaling die cumulatie van vakantiedagen na meerdere opeenvolgende periodes van ziekte stopt, zoals artikel 7:634 BW feitelijk doet, niet in strijd is met de richtlijn. Dat betekent dat over deze periode (het slapende dienstverband) geen vakantiedagen zijn opgebouwd. De betreffende vordering wordt afgewezen.

In de arbeidsovereenkomst is over het pensioen vermeld: *‘Werknemer neemt deel aan een pensioenverzekering via werkgever. De nadere invulling hiervan zal nog tussen partijen worden besproken.’*

Van belang voor de uitleg van de afspraak is dat de betreffende arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor de bepaalde duur van één jaar is. Zou de deelname aan de

pensioenverzekering pas na één jaar dienstverband ingaan, dan is het niet logisch dat deze bepaling al wordt opgenomen in deze overeenkomst. Dan ziet ze immers op een periode die niet door deze arbeidsovereenkomst wordt bestreken. De door werknemer gegeven uitleg dat vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst een werknemer deelneemt aan de pensioenregeling acht de kantonrechter dan ook veel logischer.

In ieder geval is het begrijpelijk dat werknemer – gelet op de tekst uit de arbeidsovereenkomst – er op vertrouwde dat hij vanaf de aanvang van het dienstverband aan de pensioenregeling kon deelnemen. De aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid brengt met zich mee dat werknemer vanaf de aanvang van het dienstverband recht heeft op de reguliere pensioenbijdrage van werkgever. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot het overleggen van loongegevens van werknemer over de periode augustus 2018 – augustus 2019 aan de pensioenuitvoerder en deze te verzoeken een berekening van door werkgever verschuldigde pensioenpremie over die periode samen te stellen binnen twee maanden na de uitspraak en werkgever te bevelen deze pensioenpremie binnen een maand na vaststelling over te maken aan de pensioenuitvoerder onder gelijktijdige informatieverplichting aan werknemer, op straffe van een dwangsom van

€ 100 per dag dat werkgever met een van voornoemde onderdelen nalatig blijft, gemaximeerd tot een bedrag van € 10.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 16-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:2375

**Zaaknummer:** 11948672 \ AZ VERZ 25-125

**Rechters:** mr. van Leeuwen

**Advocaten:** A.J.T.J. Meuwissen en L.E.M. Moll-van der Vegt

**Wetsartikelen:** 7:658a BW, 7:682 lid 1 sub c BW, 7:640a BW, 7:638 BW, 7:634 BW, 7:611 BW en 21 Brussel I-bis Verordening

RECHTSPRAAK

## **Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding inclusief pensioenschade**

***Ontslagzaak. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij oordeelt dat de billijke vergoeding € 100.000 is, rekening houdend met een pensioenschade van € 30.000.***

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever als IT-manager. Begin 2023 heeft werknemer aan werkgever laten weten dat hij zijn carrière mogelijk buiten werkgever wilde voortzetten. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld, waarna hij tot 31 maart 2025 arbeidsongeschikt is geweest. Nadat werknemer op 1 april 2025 volledig was hersteld en hij zijn werk weer had hervat, heeft er op 7 april 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de directeur en de HR-manager. Tijdens dat gesprek heeft werkgever aan werknemer een voorstel voor het beëindigen van het dienstverband gedaan. Over dit voorstel hebben partijen met elkaar gecorrespondeerd, maar dit heeft niet tot overeenstemming geleid waarna werkgever werknemer heeft verzocht zijn werkzaamheden te hervatten met ingang van 22 april 2025. Op 22 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelde op 29 april dat de oorzaak in werkfactoren lag en dat hij adviseerde om zo snel mogelijk in gesprek te gaan om oplossingen te vinden, dan wel een mediationtraject op te starten. Eind mei is er vervolgens een eerste mediationtraject gestart, maar dit traject heeft niet tot overeenstemming/een oplossing geleid. Op 1 juli 2025 oordeelde bedrijfsarts dat sprake was van een arbeidsconflict en dat gezien er geen medische problematiek is de verzuimbegeleiding beëindigd kan worden. Werkgever heeft werknemer per 1 juli 2025 hersteld gemeld. Nadat werknemer hersteld was gemeld, hebben er nog een tweede en derde mediationtraject plaatsgevonden. Ook deze trajecten hebben niet tot overeenstemming/een oplossing geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Er is een redelijke grond voor ontbinding. De kantonrechter constateert op basis van de stukken en de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Tussen partijen is veel voorgevallen en hoewel er tot driemaal toe mediation is geprobeerd, heeft dat niet tot een oplossing geleid.

Daar komt bij dat werknemer op de zitting zelf ook heeft gezegd dat hij een terugkeer naar werkgever niet ziet zitten. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst is onder die omstandigheden niet zinvol. Er is dus een redelijke grond voor ontbinding. Werknemer heeft verder onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat er sprake is geweest van discriminatie in de zin van artikel 21 jo. 47 EU Handvest jo. 8 en 8a AWGB. Dit verweer wordt dan ook gepasseerd. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever en zodoende recht op een billijke vergoeding. Vast staat dat de verhoudingen vanaf het gesprek op 7 april 2025 onder druk zijn komen te staan. Voor werknemer, die na een lange periode van ziekte slechts vier dagen weer volledig aan het werk was, kwam de mededeling van werkgever dat hij de arbeidsovereenkomst wilden beëindigen onverwachts. Uit de transcriptie van het gesprek volgt dat werkgever heeft gezegd de overeenkomst te willen beëindigen, omdat werknemer een kennisachterstand zou hebben door ontwikkelingen die zich tijdens zijn ziekteperiode zouden hebben voorgedaan op het gebied van IT en daarnaast zou werknemer de benodigde 'scherpte' die hij in het verleden had missen. Van een werkgever mag in een dergelijk geval echter verwacht worden dat hij de medewerker een scholings- en verbetertraject aanbiedt, zodat de medewerker de kans krijgt om zijn functioneren te verbeteren. Dit geldt temeer als een werknemer door arbeidsongeschiktheid langere tijd afwezig is geweest. Werkgever heeft dit echter geheel nagelaten en heeft in plaats daarvan direct aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder daarbij een reële mogelijkheid open te laten voor werknemer om terug te keren bij werkgever. Uit het voorgaande volgt dat werkgever ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord is geraakt door de wijze waarop hij zonder voorafgaand scholings- of verbetertraject, direct heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband en doordat hij die koers nadien onverminderd heeft voortgezet. Hierdoor is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 707.780. Anders dan werknemer acht de kantonrechter het niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de door werkgever veroorzaakte verstoring van de arbeidsverhouding nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen. De kantonrechter houdt het er daarom voor dat de arbeidsovereenkomst nog tot 1 juli 2027 zou hebben geduurd. Verweerder had nog een bedrag van € 112.1206 aan loon kunnen verdienen. Daarnaast loopt verweerder ook pensioenopbouw mis van € 29.041,467. Rekening houdende met het betoog van verweerder dat ook rekening gehouden moet worden met de eigen bijdrage voor het pensioen die op het bruto salaris van verweerder werd ingehouden, zal de kantonrechter de pensioenschade begroten op € 30.000. De kantonrechter neemt de leeftijd van werknemer en de ernst van het verwijtbaar handelen van werkgever mee en stelt de billijke vergoeding vast op € 100.000. Hiermee wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen van

werkgever.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 12-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2278

**Zaaknummer:** 11966003 \ AO VERZ 25-152

**Rechters:** H. de Jong

**Advocaten:** J.P. Dikker en M.A.M. Lem

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 BW, 7:671b lid 9 onder c BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

## **Werkgever valt niet onder werkingssfeer cao gehandicaptenzorg, niet onder verplichtstelling**

***Geschil over de uitleg van de werkingssfeerbepaling. Werkgever die zich bezighoudt met begeleiding van personen met autisme op de arbeidsmarkt, is niet aan te merken als werkgever in de zin van de werkingssfeerbepaling van de cao Gehandicaptenzorg. De vaststelling van het PFZW dat Voorzet Arbeid niet onder het verplichtstellingsbesluit voor de bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn valt, ondersteunt de conclusie dat Voorzet Arbeid geen zorg- of jeugdhulpaanbieder in de zin van de cao GHZ is.***

Voorzet Arbeid B.V. is een onderneming die zich bezighoudt met begeleiding van personen met autisme op de arbeidsmarkt. In de inschrijving bij de KvK staat als omschrijving van de activiteiten: 'Arbeidsbemiddeling, Het verzorgen van re-integratie ten behoeve van (jong) gehandicapten; jobcoaching'. De moeder van Voorzet Arbeid is Voorzet B.V. Onder Voorzet valt naast Voorzet Arbeid ook de entiteit Voorzet Begeleiding. Werknemer X is van 1 augustus 2015 tot 31 december 2023 bij Voorzet Arbeid in dienst geweest. Werknemer Y is sinds 16 februari 2016 bij Voorzet Arbeid in dienst. Bij Voorzet Arbeid wordt geen cao toegepast en worden de arbeidsvoorwaarden bepaald door het in het Handboek Voorzet Autisme vastgelegde medewerkersreglement. Bij Voorzet Begeleiding wordt de cao Gehandicaptenzorg (hierna: 'cao GHZ') toegepast. Het onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen Voorzet Arbeid en Voorzet Begeleiding heeft bij de werknemers van Voorzet Arbeid tot onvrede geleid. Voorzet Arbeid heeft daarom in 2022 besloten om de salarisschalen van de cao GHZ te gaan volgen. Bij brief van 14 september 2022 hebben werknemers X en Y Voorzet Arbeid verzocht om integrale toepassing van de cao GHZ. Dit verzoek is niet gehonoreerd. Partijen twisten over de vraag of Voorzet Arbeid onder de werkingssfeerbepaling van de cao GHZ valt.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor toepasselijkheid van de cao moet op grond van artikel 1:1 sub a cao GHZ sprake zijn van een (i) zorg- en of jeugdhulpaanbieder met (ii) als doelstelling het verlenen van zorg- en dienstverlening en/of ondersteuning (iii) aan mensen

met een lichamelijke, verstandelijke of zintuigelijke handicap. De kantonrechter kan zich goed voorstellen dat het voor werknemers X en Y onrechtvaardig voelt dat de cao GHZ wel wordt toegepast op de werknemers van Voorzet Begeleiding, met wie zij veel samenwerken en zich nauw verbonden voelen. Uit dat enkele feit kan echter niet de conclusie worden getrokken dat de cao ook van toepassing is op Voorzet Arbeid. Om onder de werkingssfeer van de cao te vallen, moet Voorzet Arbeid allereerst kwalificeren als een zorg- en of jeugdhulpaanbieder met als doelstelling het verlenen van zorg- en dienstverlening en/of ondersteuning (ad i en ii). De kantonrechter oordeelt dat werknemers X en Y onvoldoende hebben gesteld om te concluderen dat dit het geval is. Voorzet Arbeid heeft toegelicht dat alle begeleiding en ondersteuning erop is gericht om de doelgroep klaar te stomen en te behouden voor de arbeidsmarkt. Dat dit vanwege de betreffende doelgroep vaak (veel) meer om het lijf heeft dan bij een regulier bemiddeling- of re-integratiebureau, is niet in geschil, maar dat maakt nog niet dat daardoor sprake is van het aanbieden van zorg en/of jeugdhulp. Ook de in de functieomschrijving van een trajectbegeleider bij Voorzet Arbeid genoemde taken bieden daarvoor onvoldoende aanknopingspunten. Dat Voorzet Arbeid niet als zorg- of jeugdhulpaanbieder in de zin van de cao GHZ kan worden beschouwd, vindt verder steun in het rapport van Zicht adviseurs. Ook de vaststelling van het PFZW dat Voorzet Arbeid niet onder het verplichtstellingsbesluit voor de bedrijfstakpensioenfondsen Zorg en Welzijn valt, ondersteunt de conclusie dat Voorzet Arbeid geen zorg- of jeugdhulpaanbieder in de zin van de cao GHZ is. De kantonrechter gaat ook niet mee in het standpunt van werknemers X en Y dat autisme moet worden gezien als een handicap in de zin van de cao (ad iii). De conclusie is dat werknemers X en Y in het licht van de gemotiveerde betwisting door Voorzet Arbeid onvoldoende hebben onderbouwd dat Voorzet Arbeid onder de werkingssfeerbepaling van de cao GHZ valt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 17-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:15954

**Zaaknummer:** 11744373

**Rechters:** E. Jochem

**Advocaten:** A. Lange en E.M. Hoogeveen

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Ontslag, passeren opzegverbod WGBH/CZ in belang werknemer: billijke vergoeding**

***Hof bepaalt dat arbeidsovereenkomst werknemer met ASS/ADHD eindigt, gelet op verstoorde arbeidsverhouding. Verstoring is veroorzaakt door de werkgever. Opzegverbod wordt in belang van werknemer gepasseerd. Recht op billijke vergoeding en transitievergoeding (opgeteld € 280.000 bruto), rekening houdend met pensioenschade.***

Werkneemster is sinds 4 november 2019 in dienst bij de Dienst voor het Kadaster en de Openbare Registers (hierna: het Kadaster) als adviseur C. Al voordat zij in dienst trad, was ze gediagnosticeerd met een autismespectrumstoornis (ASS). Het Kadaster was ermee bekend dat dit aanpassingen van de werkplek zou kunnen vergen. Later is daar de diagnose ADHD bijgekomen. In augustus 2023 is werkneemster uitgevallen met fysieke klachten, maar bleek dat zij ook moeite had met de manier van leidinggeven van haar teamleider en dat dit een rol speelde bij haar uitvallen. In februari 2024 is werkneemster op een andere afdeling gaan reintegreren, maar na een mediationgesprek is ze per augustus 2024 vrijgesteld van werkzaamheden en heeft ze niet meer gewerkt. Ze was sinds 27 augustus 2024 (weer) arbeidsongeschikt. Het Kadaster heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-, h- dan wel i-grond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. De reden daarvoor is dat werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter een terecht beroep deed op een opzegverbod, omdat het Kadaster niet heeft onderbouwd dat de verwijten die zij werkneemster maakt niet met haar ASS en ADHD samenhangen. Het Kadaster heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking. De bedoeling van het hoger beroep is dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Werkneemster verzoekt, in geval van ontbinding, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Het Kadaster voert in het verzoek tot ontbinding als redenen voor beëindiging aan dat werkneemster zich niet laat aansturen en begeleiden en collega's

schoffeert door haar misplaatste en bedreigende manier van communiceren. Ook wordt haar verweten dat ze een gebrek heeft aan zelfreflectie. Werkneemster stelt dat zij weliswaar heeft gezegd dat terugkeer bij haar eigen afdeling als gepasseerd station kan worden beschouwd, maar dat dit komt omdat ze daar ziek van wordt en gelet op het advies van de bedrijfsarts, die uitging van werkhervatting in een andere functie. Verder wijst werkneemster erop dat ze op dat moment al gedurende bijna zes maanden arbeidsongeschikt was omdat ze was aangelopen tegen eigenschappen van haar teamleider waarmee zij grote moeite had. Het Kadaster had op dat moment nog geen stappen gezet om aan die verstandhouding te werken, ondanks het advies van de bedrijfsarts om tot een dialoog te komen, aldus werkneemster. Naar het oordeel van het hof treft dit verweer doel. Het hof stelt vast dat er enige grond valt aan te wijzen voor de klachten van werkneemster over haar teamleider, bijvoorbeeld als het gaat om zijn administratieve slordigheid. Het hof acht het waarschijnlijk dat juist voor een persoon met ASS een slordige manier van handelen, ook als het om relatief onbelangrijke details lijkt te gaan, moeilijker te verwerken is dan voor een neurotypisch persoon. Voor zover het hof bekend, is op de afdeling Research waar werkneemster vanaf februari 2024 re-integreerde niet gebleken van het niet kunnen of willen aanvaarden van sturing en begeleiding. Daar is in elk geval niets over gesteld door het Kadaster. Vanaf het begin van haar aanstelling in 2019 tot haar ziekmelding in augustus 2023 was daar klaarblijkelijk ook geen sprake van geweest. Aan werkneemster kan dan ook niet worden tegengeworpen dat ze geen sturing aanvaardt en niet terug zou willen naar haar eigen afdeling. Een andere reden voor het Kadaster om de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden, is dat werkneemster misplaatst en bedreigend zou communiceren en daarmee collega's schoffeert. Concrete voorbeelden daarvan ontbreken, met uitzondering van enkele situaties van ná de zitting bij de kantonrechter. Zo heeft werkneemster e-mails aan collega's gestuurd waarin zij het Kadaster verwijten maakt. Dat deze berichten de geadresseerden in het verkeerde keelgat hebben kunnen schieten, acht het hof zonder meer voorstelbaar, maar gelet op de situatie (het ingediende ontbindingsverzoek dat was onderbouwd met feiten en verwijten die werkneemster onterecht vond en waarvan het hof ook vaststelt dat die niet of nauwelijks concreet worden onderbouwd) kan het niet bijdragen aan het beeld dat het Kadaster schetst, dat er met werkneemster niets was aan te vangen, in elk geval niet voordat het Kadaster het ontbindingsverzoek had ingediend. Evenmin is komen vast te staan dat het werkneemster ontbreekt aan zelfreflectie. Het Kadaster is juist in aansturing en begeleiding tekort geschoten. De aangeboden begeleiding was niet adequaat en kwam hoe dan ook pas na een periode van meer dan een half jaar stilstand. Verder blijkt nergens uit dat het Kadaster de beperkingen van werkneemster heeft meegewogen in de besluitvorming over hoe om te gaan met de gerezen problemen of dat er begeleiding is aangeboden die erop gericht was dat werkneemster haar rol als werknemer kon blijven vervullen. Ten slotte is voor het hof niet duidelijk geworden waarom werkneemster niet kon

blijven werken op de afdeling Research, waar zij re-integreerde. Anders dan een weergave van de teamleider zelf, blijkt nergens uit dat werkneemster op die afdeling niet naar tevredenheid functioneerde, noch dat daar geen plek meer voor haar was. Het hof komt tot de conclusie dat het Kadaster jegens werkneemster keer op keer niet heeft gehandeld zoals je mag verwachten van een werkgever die zich inspannt om een hoogopgeleide werkneemster met een bekende kwetsbaarheid (ASS en ADHD) de kans te geven om aan het werk te blijven. Daarmee heeft het Kadaster een verstoorde arbeidsrelatie gecreëerd en vervolgens in stand gehouden. Naar het oordeel van het hof is dat ernstig verwijtbaar.

Omdat werkneemster arbeidsongeschikt is en bovendien de bescherming geniet van de Wgbh/cz zijn er twee opzegverboden van toepassing. Het hof is echter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst desondanks moet worden beëindigd. Een uitzondering op het opzegverbod is immers mogelijk als beëindiging in het belang van de werknemer moet worden geacht (vgl. art. 7:671b lid 6 onder b BW). Die situatie acht het hof hier aanwezig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Het hof berekent de billijke vergoeding op basis van het uitgangspunt dat werkneemster tot aan haar pensioen haar werk had kunnen uitvoeren. Het hof gaat uit van een pensioendatum van 16 april 2033, dus vanaf datum einde dienstverband nog 85,5 maanden. Het inkomensverlies komt daarmee uit op € 336.000 bruto. Daarop brengt het hof een viertal correcties aan: (1) de Ziektewetuitkering, (2) de kans op het vinden van een nieuwe baan, (3) de pensioenschade die werkneemster lijdt en (4) de toegekende transitievergoeding.

Werkneemster stelt dat ze pensioenschade lijdt als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daar heeft het Kadaster geen verweer op gevoerd, maar werkneemster heeft haar stellingen over de hoogte van het pensioen ook weinig concreet gemaakt. Aangezien uit de arbeidsovereenkomst volgt dat werkneemster onder de verplichte pensioenregeling viel van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds acht het hof het zonder meer aannemelijk dat zij pensioenschade zal lijden. Gelet op het gebrek aan onderbouwing en op basis van wat hiervoor is overwogen over loon dat werkneemster misloopt, zal het hof deze schatten op € 45.000.

Ten slotte zal het hof de hiervoor toegekende transitievergoeding in mindering laten strekken op de billijke vergoeding. Voor de berekening van die vergoeding is het uitgangspunt geweest dat werkneemster tot aan haar pensioen bij het Kadaster was blijven werken, in welk geval een transitievergoeding niet aan de orde was geweest. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 280.000 bruto, te verminderen met het bedrag van de verschuldigde transitievergoeding.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:869

**Zaaknummer:** 200.358.097

**Rechters:** R. Verkijk, D.W.J.M. Kemperink en R.J.A. Dil

**Advocaten:** A. Robustella en Q.M.F. Bosker

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:683 BW en Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

## **Voor vrouw nadelige wijziging huwelijkse voorwaarden en vaststellingsovereenkomst, waaronder nadelige pensioengevolgen, is nietig**

***Partijen zijn gehuwd na het maken van huwelijkse voorwaarden. Deze zaak na verwijzing gaat over de vraag of de wijzigingen van die huwelijkse voorwaarden in 2009 en in 2016 en de in dat verband in 2009 gesloten vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig tot stand zijn gekomen. Tussen partijen is in geschil of de afwikkeling van de huwelijkse voorwaarden dient te geschieden volgens de eerste huwelijkse voorwaarden uit 1997 dan wel volgens de nadien gewijzigde huwelijkse voorwaarden en de gesloten vaststellingsovereenkomst. De man mocht er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat de wil van de vrouw gericht was op de rechtsgevolgen van de gewijzigde huwelijkse voorwaarden en de met de eerste wijziging verband houdende vaststellingsovereenkomst. De wijziging huwelijkse voorwaarden d.d. 3 maart 2009, de daarmee samenhangende vaststellingsovereenkomst, alsmede de wijziging huwelijkse voorwaarden d.d. 13 juni 2016 zijn nietig. De afwikkeling huwelijkse voorwaarden dient te geschieden conform de akte huwelijkse voorwaarden van 7 mei 1997.***

Partijen zijn op 28 mei 1997 met elkaar gehuwd. Voorafgaand aan dit huwelijk – op 7 mei 1997 – zijn zij huwelijkse voorwaarden overeengekomen. Tijdens het huwelijk zijn de huwelijkse voorwaarden tweemaal gewijzigd, in 2009 en in 2016. Partijen hebben voorafgaand aan de wijziging van de huwelijkse voorwaarden in 2009 op dezelfde dag een bij notariële akte opgemaakte overeenkomst gesloten (hierna ook: de vaststellingsovereenkomst). Daarin is onder meer bepaald dat partijen over en weer niets meer van elkaar te vorderen en te

verrekenen hebben op grond van de in die overeenkomst aangehaalde bepalingen en bedingen uit de huwelijkse voorwaarden van 1997, waaronder het periodiek verrekenbeding.

De echtscheidingsbeschikking is op 5 oktober 2018 ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand.

Het hof acht het bij de beoordeling of sprake is van gerechtvaardigd vertrouwen aan de zijde van de man, ook van belang dat dit alles speelde in 2008, toen partijen net een huwelijkscrisis achter de rug hadden. De man had immers in 2006/2007 een buitenechtelijke relatie gehad en ook de vrouw had, nadat zij bekend was geworden met die relatie van de man, een korte buitenechtelijke affaire. Weliswaar hadden partijen besloten om samen verder te gaan, maar dit laat onverlet dat de man inmiddels goed geïnformeerd was over de voor hem negatieve vermogensrechtelijke gevolgen in het geval van een toekomstige echtscheiding. Dit, in tegenstelling tot de vrouw, die op geen enkele wijze was geïnformeerd, anders dan door hetgeen de man haar (niet) had verteld. De man weerspreekt weliswaar de stelling van de vrouw dat, toen partijen besloten hun huwelijk voort te zetten, hij tegen de vrouw heeft gezegd dat hij de zaken vermogensrechtelijk gelijkwaardiger wilde regelen, maar het hof acht deze betwisting in het licht van alle omstandigheden, onvoldoende onderbouwd. Vast staat dat het initiatief tot wijziging van de huwelijkse voorwaarden en het opmaken van een vaststellingsovereenkomst in 2009 van de man uitging.

De man heeft de vrouw niet verteld dat het periodiek verrekenbeding uit de akte van 1997 zou vervallen, waarmee haar recht op verrekening van overgespaarde inkomsten, waaronder begrepen opgepotte winst uit onderneming zou vervallen. Ook heeft hij haar niet verteld dat het finale verrekenbeding werd aangevuld met een regeling in geval van echtscheiding, inhoudende dat zij bij echtscheiding geen recht meer zou hebben op pensioenverevening en dat de beperkte huwelijkvermogensrechtelijke gemeenschap werd vervangen door een algehele uitsluiting van huwelijkvermogensrechtelijke gemeenschap, waardoor haar huwelijkvermogensrechtelijke positie zwaar werd aangetast.

Daar komt bij dat óók de vaststellingsovereenkomst voor haar uiterst nadelig was, omdat zij daarmee haar recht op verrekening van in het verleden overgespaarde, nog niet verrekende inkomsten prijs gaf.

Gelet op al het voorgaande, in onderlinge samenhang bezien, moet het er voor worden gehouden dat de vrouw de gevolgen van het niet periodiek verrekenen niet heeft kunnen overzien en de man de gevolgen niet wenselijk achtte. Uit niets blijkt dat de man de vrouw heeft gewaarschuwd voor de *negatieve* gevolgen die de wijzigingsakte/vaststellingsovereenkomst voor haar zou hebben en dat deze negatieve

gevolgen voor haar vele malen groter waren dan de voordelen die haar werden voorgehouden. Dit had van de man, zowel als contractspartij als huwelijkspartner, gezien de tussen echtgenoten geldende redelijkheid en billijkheid en de tussen hen geldende zorgplicht, wel mogen worden verwacht. In plaats daarvan heeft de man haar in de waan gelaten dat zij aanspraak zou krijgen op de helft van het huwelijkse vermogen en haar bewust onwetend gelaten over de rechten die zij zou prijsgeven. De man betwist weliswaar dat de vrouw benadeeld werd, maar dit nadeel staat in rechte vast.

Het hof is van oordeel dat uit de hierboven weergegeven omstandigheden, in onderling verband en samenhang bezien, volgt dat de man er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de vrouw op basis van de toezending van de conceptakten wijziging huwelijksvoorwaarden en de uitleg bij de notaris begreep waarmee zij in 2009 instemde, laat staan dat haar wil gericht was op de rechtsgevolgen die daaruit voortvloeiden. Het hof neemt daarbij het volgende in aanmerking. Uit de beschikking van de Hoge Raad volgt dat op notarissen een waarschuwingsplicht rust voor de gevolgen van de met tussenkomst van een notaris verrichte rechtshandeling, zoals het wijzigen van huwelijkse voorwaarden. De verplichting om op de gevolgen te wijzen en zich ervan te vergewissen dat de partij(en) die gevolgen begrijpt/begrijpen, wint aan gewicht naarmate die gevolgen voor partijen of een van hen nadeliger of riskanter zijn. Echter, ook op de man rustte gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden en gelet op de redelijkheid en billijkheid die de verhouding tussen echtgenoten beheerst, in dit geval de plicht om de vrouw goed te informeren over – en te waarschuwen voor – de nadelige gevolgen voor de vrouw van de wijziging van de huwelijkse voorwaarden. De man heeft dat nagelaten en kan zich daarbij niet verschuilen achter de voorlichting door de notarissen.

Eenzelfde conclusie geldt voor de wijzigingsakte uit 2016. Nog los van het feit dat het voorgaande met zich brengt dat de huwelijkse voorwaarden/vaststellingsovereenkomst nietig zijn en dit tot gevolg heeft dat de wijziging/aanvulling in 2016 gebaseerd is op een nietige akte/overeenkomst, geldt ook voor de wijziging in 2016 dat de man er niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat de vrouw bij deze wijziging wist waarmee zij instemde. Ook hier ontvouwt zich eenzelfde patroon als bij de wijziging in 2009.

Het voorgaande brengt met zich dat de wijziging huwelijkse voorwaarden d.d. 3 maart 2009, de daarmee samenhangende vaststellingsovereenkomst, alsmede de wijziging huwelijkse voorwaarden in d.d. 13 juni 2016 nietig zijn. De afwikkeling huwelijkse voorwaarden dient dan ook te geschieden conform de akte huwelijkse voorwaarden van 7 mei 1997.

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 26-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2026:522

**Zaaknummer:** 200.337.461\_01 en 200.337.555\_01

**Rechters:** M.J. van Laarhoven, P.P.M. van Reijssen en G.J. Vossestein

**Advocaten:** R. van Coolwijk, mr. A.M.L. van As en M.H.G. Plieger

**Wetsartikelen:** 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

## **Ontslag leidt tot billijke vergoeding inclusief pensioenschade**

***Geschil over beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de gevolgen daarvan. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van Ignite per 1 augustus 2025 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Het hof heeft deze ontbinding in de tussenbeschikking terecht bevonden en geoordeeld dat verweerder in beginsel recht heeft op een billijke vergoeding omdat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Ignite. Daarnaast heeft het hof Ignite ter zake van de contractuele ontslagvergoeding de hiervoor genoemde bewijsopdracht gegeven en verdere beslissingen aangehouden. Het hof acht Ignite niet geslaagd in het tegenbewijs. Dit betekent dat het hof net als de kantonrechter oordeelt dat Ignite de contractuele ontslagvergoeding verschuldigd is aan verweerder. Wat betreft de billijke vergoeding oordeelt het hof dat Ignite een lager bedrag dient te betalen dan de kantonrechter heeft toegewezen.***

Geschil over beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de gevolgen daarvan. Het bewijs afwegend komt het hof tot het oordeel dat Ignite niet is geslaagd in het tegenbewijs door de voorlopige aanname te ontzenuwen dat partijen zijn overeengekomen dat verweerder bij ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst op initiatief van Ignite (behoudens de situatie van een dringende reden) recht heeft op betaling van een contractuele ontslagvergoeding van drie maandsalarissen. Hiermee is komen vast te staan dat Ignite de contractuele ontslagvergoeding verschuldigd is aan verweerder. De kantonrechter heeft deze vergoeding dus terecht toegewezen.

Het ernstig verwijtbaar handelen van Ignite rechtvaardigt een billijke vergoeding aan

verweerder. De kantonrechter heeft een billijke vergoeding toegekend van € 126.360 bruto (18 x € 7.020 aan maandsalaris inclusief vakantiegeld).

Voor de hoogte van de billijke vergoeding is onder meer de verwachte 'levensduur' van de arbeidsovereenkomst van belang. Ter bepaling hiervan dient het hof een schatting te maken van de vermoedelijke duur van de arbeidsovereenkomst als deze niet als gevolg van het ernstig verwijtbaar handelen van Ignite zou zijn geëindigd door ontbinding door de kantonrechter met ingang van 1 augustus 2025.

De goede en de kwade kansen van deze scenario's afwegend, schat het hof in dat de arbeidsovereenkomst na eind januari 2024 niet langer dan nog ongeveer drie jaar zou hebben geduurd, tot 1 februari 2027. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 augustus 2025 en tot die datum is loon betaald. Dit betekent dat het inkomensverlies over de periode vanaf 1 augustus 2025 tot 1 februari 2027 (18 maanden) moet worden begroot.

Voor de hoogte van de billijke vergoeding is ook van belang of verweerder inmiddels ander werk heeft gevonden en welke inkomsten hij daaruit geniet en welke andere inkomsten hij in redelijkheid in de toekomst kan verwerven. De feitelijke situatie is dat verweerder vanaf

1 augustus 2025 in dienst is bij [naam5] in [vestigingsplaats] als adviseur bedrijfsfinanciering en bedrijfsovernames. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor één jaar voor 24 uur per week. In productie 25 bij verweerschrift in hoger beroep heeft verweerder zijn inkomens- en pensioenschade berekend op € 48.260 bruto per jaar, bestaande uit het verschil tussen wat hij nu bij [naam5] verdient en wat hij bij Ignite verdiende (inclusief pensioen, leaseauto en vakantiedagen). Ignite heeft deze schadeberekening niet concreet weersproken, zodat het hof hier bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding vanuit zal gaan.

Verweerder is nog jong en het arbeidsmarktperspectief is goed, maar het hof acht de kans niet aannemelijk dat hij binnen de periode tot 1 februari 2027 ander werk vindt met een vergelijkbare positie en arbeidsvoorwaarden (inclusief beperkte reistijd) als hij bij Ignite had. Gelet hierop en mede in aanmerking genomen de aard van het aan de orde zijnde ernstige verwijtbare handelen/nalaten van Ignite, houdt het hof geen rekening met de mogelijkheid van aanvullende of vervangende inkomsten.

Dit betekent dat het hof rekening houdt met een bedrag van € 72.390 (€ 48.260 x 1,5 jaar) aan inkomens- en pensioenschade over de periode van 1 augustus 2025 tot 1 februari 2027. Dit bedrag komt als billijke vergoeding voor toewijzing in aanmerking.

Het hof ziet in dit geval geen reden voor een gehele dan wel gedeeltelijke aftrek van de transitievergoeding en de contractuele ontslagvergoeding. Verweerder zou deze vergoedingen

ook hebben ontvangen als de arbeidsovereenkomst zonder ernstig verwijtbaar handelen van Ignite zou zijn geëindigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 02-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:1282

**Zaaknummer:** 200.356.447/01

**Rechters:** M. Willemse, A.A. van Rossum en D.M.A. Bij de Vaate

**Advocaten:** J.W. Stam en mr. M. Egbers

**Wetsartikelen:**

RECHTSPRAAK

## **Bij gekozen Luxemburgs recht en ontbreken hoger pensioenniveau verplichtstelling VLEP hoeft werkgever VLEP niet toe te passen**

***Geschil over de vraag of ondanks gekozen Luxemburgs recht en Luxemburgs pensioen de verplichtstelling van VLEP van toepassing is. Het hof oordeelt dat verplichtstellingsbesluiten niet tot de harde kern behoren en dus niet als voorrangregel in de zin van artikel 9 Rome-I kunnen worden aangemerkt. Het hof onderzoekt vervolgens of het Nederlandse pensioenrecht een hoger beschermingsniveau biedt aan de Presta Meat-werknemers dan het Luxemburgse recht, zoals vereist onder artikel 8 Rome-I. Samengevat stelt het hof dat de pensioenopbouw in Luxemburg bij CNAP hoger is dan in Nederland bij VLEP voor de Presta Meat-werknemers. De verplichtstelling hoeft niet te worden toegepast op de werkgever.***

Presta Meat S.A. (hierna: Presta) is een in Luxemburg gevestigde onderneming die overeenkomsten van opdracht sluit met opdrachtgevers in diverse landen van de Europese Unie. Daarbij verbindt zij zich tot het uitvoeren van arbeid ten behoeve van de verwerking van vlees en vleesproducten. Ter uitvoering van deze overeenkomsten van opdracht stelt zij werknemers van verschillende nationaliteiten te werk in de versvlees- en vleesbewerkende industrie. VLEP is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). Deelneming in VLEP is verplicht gesteld bij besluiten van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 april 2009 en 3 juni 2013 (hierna gezamenlijk: het Verplichtstellingsbesluit). Onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen onder meer werknemers die in dienst zijn van inleenbedrijven die in de regel voor meer dan 50% van de totale loonsom op basis van een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk arbeid laten verrichten binnen ondernemingen in de versvlees- en vleesbewerkende industrie. Presta heeft in de jaren 2012-

2017 werknemers ter beschikking gesteld aan, en laten werken in, Nederlandse ondernemingen in de versvlees- en vleesbewerkende industrie (hierna: de werknemers). Volgens VLEP viel Presta in de periode 2012-2017 wat de werknemers betreft onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Zij heeft ambtshalve premienota's aan Presta gestuurd. Presta heeft de premienota's onbetaald gelaten. VLEP heeft daarop een dwangbevel in de zin van artikel 21 lid 1 Wet Bpf 2000 tegen Presta uitgevaardigd (hierna: het dwangbevel). Presta vordert in deze procedure primair dat haar verzet tegen het dwangbevel gegrond wordt verklaard en dat het dwangbevel buiten effect wordt gesteld, en subsidiair dat de vordering van VLEP op nihil wordt gesteld, althans wordt beperkt. In reconventie vordert VLEP onder meer betaling door Presta van hetgeen met het dwangbevel wordt gevorderd. De kantonrechter heeft in conventie de vordering van Presta afgewezen en in reconventie de vordering van VLEP toegewezen. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat het hof bij de toepassing van artikel 8 Rome I heeft miskend en ten onrechte niet heeft onderzocht of het beschermingsniveau waarin de Nederlandse regels van dwingend arbeidsrecht voorzien hoger ligt dan de regels van het door de partijen gekozen Luxemburgse arbeidsrecht. De zaak is verwezen naar het gerechtshof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

Het hof oordeelt als volgt. VLEP heeft aangevoerd dat de verplichte deelneming aan de pensioenregeling van VLEP op grond van de Wet Bpf 2000 in verbinding met het Verplichtstellingsbesluit een regel van bijzonder dwingend recht is die moet worden toegepast ongeacht het in dit geval gekozen Luxemburgs recht (art. 9 Rome I). Het hof is van oordeel dat van een voorrangsregel in de zin van artikel 9 Rome I geen sprake is. Het is juist dat de verplichte deelneming aan een bedrijfstakpensioenfonds in de Nederlandse arbeidsverhoudingen van groot belang en van grote betekenis is, maar daarmee is de Wet Bpf 2000 in verbinding met het Verplichtstellingsbesluit nog geen voorrangsregel; ook niet in gevallen als de onderhavige waarin de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is.

Het hof overweegt dat de jaarlijkse opbouw aan pensioenaanspraken voor de werknemers hoger is onder de Luxemburgse pensioenregeling dan onder VLEP. De pensioenpremie in Luxemburg bedraagt 24%, terwijl op grond van de beschikbare gegevens aannemelijk is dat de pensioenpremie van VLEP in de jaren waarom het gaat ergens tussen de 19 en 26% zat. Het belangrijkste verschil tussen beide stelsels is dat in Luxemburg premie wordt betaald over het volledige brutoloon, terwijl in Nederland premie wordt betaald over het pensioengevend loon minus de franchise. Gelet op het loon dat de werknemers ontvangen, moet er rekening mee worden gehouden dat er bij VLEP slechts aanspraken worden opgebouwd over ruwweg de helft van het brutoloon. Kortom, het is het hof niet gebleken dat het beschermingsniveau waarin de Nederlandse pensioenregels voorzien voor de werknemers hoger ligt dan dat van

het door de partijen gekozen Luxemburgse recht.

Uit het voorgaande volgt dat (1) het bestreden vonnis van de kantonrechter zal worden vernietigd, (2) de vordering van Presta tot terugbetaling van wat zij ter uitvoering van het bestreden vonnis aan VLEP heeft betaald zal worden toegewezen, (3) de vorderingen van VLEP zullen worden afgewezen en (4) VLEP zal worden veroordeeld in de proceskosten van de feitelijke instanties.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:155

**Zaaknummer:** 200.345.383/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, C.A. Joustra en A.W. Rutten

**Advocaten:** E. Lujens en M.G. Hop

**Wetsartikelen:** 8 Rome I

RECHTSPRAAK

## **Veroordeling tot afstorting koopsom pensioen in eigen beheer opgebouwd pensioen na scheiding**

***Geschil na scheiding gaat onder meer over de wijze waarop de pensioenverplichtingen moeten worden afgewikkeld. Dit is het eindarrest na twee deskundigenberichten. De man heeft in eigen beheer pensioenaanspraken opgebouwd. Hij wordt veroordeeld tot afstorting van een koopsom om ouderdoms- en weduwenpensioen voor vrouw te garanderen. Ook dient nog een verrekening van de waarde van een pand plaats te vinden.***

Zoals het hof in het eerste tussenarrest van 16 mei 2017 onder rechtsoverweging 3.11 heeft overwogen, is tussen partijen niet in geschil dat in beginsel afstorting van de benodigde koopsom voor het ouderdoms- en weduwenpensioen voor de vrouw dient plaats te vinden. Ook is niet in geschil dat de vrouw ingevolge de pensioenovereenkomst aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen van € 11.748 per jaar, ingaand op 1 maart 2021, en een weduwenpensioen van € 11.290 per jaar in het geval van vóóroverlijden van de man (het gaat dan ook niet om een recht van € 10.600 per jaar zoals de man in het deskundigenbericht onder 6.5.3 opmerkt). De vrouw heeft indertijd een offerte in het geding gebracht waaruit bleek dat in 2014 een koopsom van in totaal € 314.824 nodig was om de rechten van de vrouw te garanderen.

Het hof heeft in het eerste tussenarrest tevens aan de orde gesteld dat op grond van vaste rechtspraak de vraag of in een concreet geval op afstorting aanspraak kan worden gemaakt, moet geschieden met inachtneming van alle omstandigheden van het geval. De aanwezigheid van voldoende liquide middelen is één van die omstandigheden. Uit de beantwoording van de eerste vraag aan Hoiting volgt dat op het moment van beoordeling (17 juli 2018) de bv niet over voldoende liquide middelen beschikte om een bedrag van € 314.824 af te storten. Wanneer echter geen rekening wordt gehouden met een verminderd resultaat in de onderneming – en als gevolg daarvan een verminderd inkomen van de man – doordat de man minder is gaan werken en evenmin met de opname van € 750.000 uit de bv door de man in de

vorm van een lening ten behoeve van (een) appartement(en) in Turkije, is het wel mogelijk een dergelijk bedrag af te storten.

De deskundige heeft niet de vragen beantwoord in hoeverre de bv in staat is aan haar pensioenverplichtingen jegens de man te voldoen wanneer afstorting van € 314.824 plaatsvindt of bij afstorting van welk bedrag partijen een gelijke pensioenuitkering zouden verkrijgen. Het hof is van oordeel dat het niet nodig is om een andere deskundige te benoemen voor de beantwoording van die vragen en dat de belangen van de man voldoende zijn gewaarborgd. Enerzijds volgt uit de beantwoording van de vragen dat wanneer geen rekening wordt gehouden met de verlaging van het inkomen van de man en de opname van € 750.000 uit de bv, er aan liquide middelen € 652.000 in de bv aanwezig had kunnen zijn, zodat ook na storting van € 314.824 nog liquide middelen overblijven ten behoeve van de pensioenverplichting aan de man, anderzijds is het de vraag of ook nu nog een bedrag van € 314.824 nodig is om het ouderdoms- en nabestaandenpensioen van de vrouw te garanderen, gelet op de inmiddels gestegen rekenrente. Niet, althans onvoldoende is gebleken van feiten en omstandigheden waaruit moet worden geconcludeerd dat afstorting van de pensioenaanspraak van de vrouw tot gevolg heeft dat het voor de man resterende deel zo laag is dat die uitkomst, in verhouding tot het ten behoeve van de vrouw afgestorte deel, niet als redelijk en billijk kan worden beschouwd. Overigens heeft de man in zijn reactie op het concept rapport van de deskundige ook niet opgemerkt dat de bv in geval van afstorting niet meer aan haar verplichtingen ten opzichte van hem kan voldoen of verzocht om de benoeming van een andere deskundige.

Voor de beoordeling van het geschil in de procedure is niet van belang of de rente over de geldleenovereenkomst al dan niet wordt voldaan door de man. Dat als gevolg van de geldlening zich niet voldoende liquide middelen bevinden in de bv om tot afstorting over te gaan, of – zoals de man het weergeeft: ‘dat de berekening op hypothetische normen en waarden is gebaseerd’ – ligt in de risicosfeer van de man, zoals het hof al heeft overwogen in het eerste tussenarrest van 16 mei 2017, en is geen reden om te oordelen dat de man niet tot afstorting hoeft over te gaan. Het ligt ook binnen de macht van de man om door aflossing van de lening van € 750.000 te zorgen voor voldoende liquide middelen in de bv en naar de deskundige vermeldt binnen de macht van de man om de lening op te eisen.

Ook de overige opmerkingen van de man leiden niet tot een ander oordeel. Welk bedrag zal moeten worden afgestort, uitgaande van de hiervoor onder 2.5 genoemde bedragen aan ouderdoms- en nabestaandenpensioen, zal (indien de eerdere offerte niet meer geldig is) opnieuw moeten worden berekend.

Het voorgaande brengt mee dat de derde grief van de man faalt en de vrouw naar het oordeel

van het hof aanspraak kan maken op afstorting van een koopsom die nodig is om met ingang van 1 maart 2021 een direct ingaand ouderdomspensioen van € 11.748 per jaar te garanderen en een weduwepensioen, ingaande bij overlijden van de man, van € 11.290 per jaar en dat het bestreden vonnis op dit punt moet worden bekrachtigd. Wel zal het hof in het dictum bepalen dat de af te storten koopsom nooit meer dan € 314.824 zal hoeven te zijn.

Het hof realiseert zich dat de vrouw al sinds 1 maart 2021 aanspraak kan maken op een ouderdomspensioen. Voor zover al uitkeringen hebben plaatsgevonden, dient hiermee rekening te worden gehouden bij het treffen van de pensioenvoorziening. Het falen van de derde grief leidt ook tot afwijzing van de vordering de man om te bepalen dat het te verevenen deel wordt vastgesteld op de helft van het binnen de praktijkvennootschap van de man per 1 december 2007 voorziene pensioen.

In het eerste tussenarrest van 16 mei 2017 heeft het hof overwogen dat het aan de man toe te rekenen deel van de waarde van de verhuurde gedeelten in het pand aan de [A-straat] te [plaats C] per peildatum (1 december 2007) in de vermogensrechtelijke afwikkeling van het huwelijk moet worden betrokken. De vrouw heeft het deel dat aan haar toekomt, aan de hand van de taxatiewaardes berekend op € 115.000. Het hof volgt deze berekening en zal bepalen dat de man alsnog een bedrag van € 115.000 aan de vrouw dient te vergoeden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:449

**Zaaknummer:** 200.176.227/01

**Rechters:** A.N. van de Beek, C.M.J. Peters en M.C. Schenkeveld

**Advocaten:** C.J.A.M. Bots

**Wetsartikelen:**