

Nieuwsbrief PR Updates

Nummer 4, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1136](#) 28-04-2026

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens weigeren training: billijke vergoeding, geen pensioenschade

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:576](#) 21-04-2026

Geen rechtsgeldig ontslag na vertrek werknemer naar Amerikaanse entiteit: billijke vergoeding

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:893](#) 21-04-2026

Verstoorde arbeidsverhouding; transitievergoeding en billijke vergoeding

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2334](#) 20-04-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst met cumulatievergoeding: geen pensioenschade

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:494](#) 31-03-2026

Projectontwikkelaar valt als dienstverlener onder werkingssfeer bouw

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:893](#) 31-03-2026

Ontslag bestuurder: transitievergoeding en billijke vergoeding

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:460](#) 03-03-2026

Arbeidsovereenkomst op goede gronden ontbonden: geen billijke vergoeding, nabetaling van pensioenbijdrage en achterstallig loon wegens verrekende studiekosten

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2961](#) 12-11-2025

Hof hoeft niet te beslissen over pensioenverevening

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2389](#) 04-09-2025

Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4547](#) 28-04-2026

Doorbetaling loon en aanmelding pensioenuitvoerder na buitengerechtelijke vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens wederzijdse dwaling

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9257](#) 17-04-2026

Uitzendkracht heeft arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met bijbehorende emolumenten

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2126](#) 02-04-2026

Rechtbank verwijst verzoek vervangende instemming ex-partner prijsgeven pensioenaanspraken naar dagvaardingsprocedure

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1486](#) 01-04-2026

PTT-werkneemsters hebben geen recht op hoger pensioen

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3722](#) 30-03-2026

Ontslag met toekenning billijke vergoeding

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:3008](#) 25-03-2026

Man moet bewijsstukken verstrekken na echtscheiding voor pensioenverevening

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2512](#) 25-03-2026

Verdeling gemeenschap ex-partners: afstand bijzonder partnerpensioen

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:2767](#) 13-03-2026

Geen vervangende schadevergoeding na wijziging eindloon naar premieovereenkomst

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:7981](#) 06-03-2026

Man moet inzicht verschaffen in hoogte pensioen voor verevening

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:8145](#) 25-02-2026

Geen vernietiging van (pensioen)afspraken uit echtscheidingsconvenant

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:6764](#) 24-02-2026

Pensioenverevening na echtscheiding

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7914](#) 31-12-2025

Onderneming die artikelen van kunststof vervaardigt, valt onder Bpf Vlakglas

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7863](#) 17-12-2025

Ontbinding arbeidsovereenkomst, aanhouding beslissing pensioenpremies

Antillen

[Gemeenschappelijk Hof van Justitie van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, ECLI:NL:OGHACMB:2026:83](#) 21-04-2026

Directeur bankinstelling moet deel achterstallige eigen bijdrage pensioenpremie betalen

[Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba, ECLI:NL:OGEEA:2026:75](#) 17-03-2026

Gepensioneerde krijgt billijke vergoeding van vijf maandsalarissen

[Gerecht in Ambtenarenzaken van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba, ECLI:NL:OGAACMB:2026:17](#) 02-03-2026

Geen pensioenuitkering wegens niet voldoen eis tien jaren diensttijd

Uitspraken zonder ECLI

Geschilleninstantie pensioenfondsen 30-03-2026

GIP bevoegd te beslissen of MITT vervolgvragen over waardeoverdracht moet beantwoorden

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Geschilleninstantie pensioenfondsen 23-04-2026

Geen recht op waardeoverdracht ondanks onjuiste informatie

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

GIP bevoegd te beslissen of MITT vervolgvragen over waardeoverdracht moet beantwoorden

Verzoeker bouwt pensioen op bij Mitt. Mitt beoogt WTP-transitie (aanvang uitvoering nieuwe pensioenregeling en invaren) per 1 april 2026. Verzoeker overweegt baanwissel en eventueel waardeoverdracht. Om deze keuzes te maken stelt verzoeker inhoudelijke vragen aan Mitt. De antwoorden roepen bij verzoeker vervolgvragen op, die Mitt niet beantwoordt. Verzoeker vraagt de geschillencommissie Mitt te verplichten de vervolgvragen te beantwoorden. De commissie verklaart zich bevoegd en doet een tussenuitspraak waarin verzoeker wordt verzocht de rechtsgrond van zijn vordering te specificeren.

Artikel 3 lid 1 van het procesreglement stelt wat betreft bevoegdheid van de geschillencommissie twee eisen. In de eerste plaats dat een geschil betrekking heeft op de uitvoering of toepassing van het pensioenreglement door het pensioenfonds of op handelingen van het pensioenfonds die daarmee verband houden. In het vervolg gebruikt de commissie voor deze lange zin het woord 'uitvoering'. In de tweede plaats dat door die uitvoering het individuele belang van de verzoeker wordt geschaad.

Artikel 3 lid 2 bepaalt vervolgens onder meer dat onder uitvoering van het pensioenreglement ook wordt verstaan de uitvoering van de collectieve waardeoverdracht in het kader van de transitie, en de uitvoering van het implementatieplan (dat het pensioenfonds op grond van artikel 150i Pensioenwet moet opstellen). Uitvoering van het implementatieplan is in zoverre gelijk gesteld met uitvoering van het pensioenreglement.

Een vraag is wat moet worden verstaan onder 'uitvoering'. Het procesreglement definieert dat begrip niet. Zoals blijkt uit de Toelichting op lid 1 van artikel 3 is in dit opzicht een ruime bevoegdheid beoogd. Maar niet elk handelen van het pensioenfonds valt onder het begrip 'uitvoering'. Bijvoorbeeld: voor klachten die uitsluitend betrekking hebben op de manier

waarop verzoeker is bejegend door het fonds is GIP niet bevoegd volgens de laatste alinea van de Toelichting op artikel 3 lid 1.

Voor de term 'uitvoering' rijst dus de vraag waar de overgang ligt, in dit geval naar geen-uitvoering. Dat zal, uitgaande van de huidige tekst van het procesreglement, van geval tot geval beoordeeld moeten worden.

Wat betreft de eis dat het individuele belang van de verzoeker door het gebrek in de uitvoering moet zijn geschaad: de commissie kan niet zeggen wanneer, in het algemeen, de norm 'geschaad in het individueel belang' gehaald wordt.

Om GIP bevoegd te laten zijn in een geschil over uitvoering is nodig dat de verzoeker feiten stelt op grond waarvan kan worden geoordeeld dat de uitvoering ten opzichte van de individuele verzoeker niet correct is gebeurd. Ook is nodig dat de verzoeker met feiten uitlegt in welk opzicht het individuele belang is geschaad. Als het pensioenreglement of het implementatieplan zelf ter discussie wordt gesteld zal de commissie onbevoegd zijn.

Het geschil gaat over de vraag of MITT verplicht is om te antwoorden op de vervolgvragen van verzoeker. Die vervolgvragen gaan in eerste instantie over het transitieplan. Een geschil over een transitieplan (dat in essentie afspraken van sociale partners bevat) behoort duidelijk niet tot de bevoegdheid van GIP. Maar dat is niet waar het hier om gaat.

De geschillencommissie is in de eerste plaats bevoegd om een uitspraak te doen over een geschil als het gaat om de uitvoering van het pensioenreglement door het pensioenfonds (en het individuele belang van de verzoeker is of wordt geschaad). Verzoeker heeft tot de mondelinge behandeling geen feiten gesteld die duidelijk maken dat het fonds enige norm omtrent informatieverschaffing in pensioenreglement of Pensioenwet zou hebben geschonden. Aldus rezen de in de aanhef van deze uitspraak bedoelde vragen naar de bevoegdheid van de geschillencommissie. Verzoeker heeft zich ter zitting, in reactie op het verweer van het fonds, beroepen op het niet in acht nemen van het eigen Implementatieplan door het fonds. Meer precies verwees verzoeker naar pagina 83 daarvan.

Verzoeker stelt in wezen dat het fonds zich met de weigering de nadere vragen te beantwoorden jegens hem niet heeft gehouden aan de door het fonds zelf geformuleerde informatieverplichting. Het geschil gaat daarmee over de uitvoering van het implementatieplan: die zou volgens verzoeker niet correct zijn geschied. De zeer korte toelichting bij artikel 3 lid 2 procesreglement, op de woorden 'uitvoering van het implementatieplan', vormt in elk geval geen beletsel voor deze uitleg. Wat het onderwerp van het geschil betreft is de commissie dus bevoegd.

Bovendien moet het individuele belang van verzoeker zijn geschaad. Volgens verzoeker is dat het geval omdat door hem concreet genoemde informatie door de opstelling van het fonds niet beschikbaar is terwijl die informatie relevant kan zijn voor de door verzoeker te maken belangrijke keuzes (buiten de sector gaan werken en waardeoverdracht plegen).

Verzoeker heeft daarmee voldoende gesteld om bevoegdheid aan te nemen. De commissie acht zich dus bevoegd. Ter voorkoming van misverstand wijst de commissie er nogmaals op dat deze beslissing alleen gaat over de bevoegdheid van GIP. De vraag of het verzoek uiteindelijk toewijsbaar is, laat de commissie thans in het midden.

Het pensioenfonds stelt zich op het standpunt dat het niet verplicht is om zulke vergaande informatie als door verzoeker gevraagd te verstrekken. Het is in dat licht aan verzoeker om nader duidelijk te maken op basis waarvan het pensioenfonds verplicht is om de door verzoeker gewenste informatie inderdaad te verstrekken. De in het Implementatieplan opgenomen informatieplicht lijkt (afgezien van de twee eerste, zeer specifieke bullets) te gaan over algemene/generieke informatie die het fonds van belang acht, en niet specifiek door een individu verlangde informatie. Daarbij speelt een rol dat de categorie 'overige relevante informatie bij de transitie' geen wettelijke basis lijkt te hebben.

Daarom vraagt de geschillencommissie aan verzoeker de rechtsgrond van deze verplichting te specificeren en daarbij in te gaan op de kanttekeningen die de commissie in de vorige overweging plaatste. Verzoeker krijgt daarvoor drie weken na heden. Daarna zal het pensioenfonds daarop kunnen reageren, binnen drie weken na ontvangst van het bericht van verzoeker. Het fonds kan daarbij helderheid verschaffen over wat beogd is met de informatie-categorie 'overige relevante informatie bij de transitie'.

Voor het overige acht de commissie zich met de door partijen verschaft informatie inclusief het op de mondelinge behandeling van 5 februari 2026 besprokene inhoudelijk voldoende geïnformeerd over het geschil. Er zal dus geen nieuwe mondelinge behandeling bepaald worden, tenzij de in de vorige alinea bedoelde stellingen de commissie tot een ander oordeel brengen.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfonds

Datum uitspraak: 30-03-2026

Zaaknummer: GIP 2026-0777

RECHTSPRAAK

Geen recht op waardeoverdracht ondanks onjuiste informatie

Verzoeker heeft achtereenvolgens pensioenaanspraken opgebouwd bij pensioenfonds NN CDC en bij BeFrank PPI ('BeFrank'). Bij BeFrank bouwde hij als laatste pensioen op. Als verzoeker met pensioen gaat, wil hij de bij BeFrank opgebouwde pensioenaanspraken overdragen aan NN CDC. Aanvankelijk wordt hem medegedeeld dat dit mogelijk is, maar later wordt deze mededeling teruggedraaid. NN CDC weigert de waardeoverdracht omdat het een gesloten fonds is. Verzoeker wil dat de overdracht alsnog plaatsvindt. De geschillencommissie wijst zijn verzoek af.

De rechtsvraag die de commissie moet beantwoorden is in de eerste plaats de vraag of NN CDC en daarmee het APF als rechtsopvolger de verplichting heeft om mee te werken aan de overdracht van de waarde die is opgebouwd bij BeFrank door deze waarde aan te nemen en zo neen, in de tweede plaats of er schade is als de waardeoverdracht niet voor realisering vatbaar blijkt die door het APF dient te worden vergoed.

In artikel 81a, tweede lid, aanhef en onder a Pensioenwet volgens de tot 1 juli 2023 geldende tekst was voor NN CDC geen verplichting geformuleerd om de inkomende waardeoverdracht vanuit BeFrank (uit hoofde van het zogenaamde 'shoprecht') aan te nemen, maar slechts een bevoegdheid daartoe. Daarbij gold als voorwaarde dat de verzoeker al aanspraken bij het ontvangend pensioenfonds heeft. Weliswaar had verzoeker aanspraken ten opzichte van NN CDC (en thans het APF), maar de commissie kan geen wettelijke verplichting voor een ontvangend fonds vaststellen om mee te werken aan een inkomende waardeoverdracht op de voet van artikel 81a, tweede lid, aanhef en onder a Pensioenwet volgens de tot 1 juli 2023 geldende tekst.

Aldus rest er slechts een bevoegdheid voor het fonds om mee te werken, maar geen wettelijke plicht. Een aan NN CDC toekomende bevoegdheid tot medewerking in algemene zin houdt

niet in dat er in deze situatie medewerking verleend moest worden. Dat is mogelijk anders als NN CDC, mede gezien de bij de verzoeker gewekte verwachtingen, geen redelijk argument had om de waardeoverdracht te weigeren. Die situatie doet zich echter niet voor.

Verzoeker deed zijn verzoek tot waardeoverdracht op 3 mei 2024. Het op die dag geldend pensioenreglement bij NN CDC is maatgevend voor het beantwoorden van de vraag of een recht op waardeoverdracht reglementair bestond in die zin, dat deze door NN CDC had moeten worden aangenomen.

Het Pensioenreglement NN Basispensioenregeling per 1 oktober 2022 is het op moment van het verzoek tot waardeoverdracht geldende reglement. Verzoeker bouwt sinds 1 oktober 2022 aanspraken op bij BeFrank. Deze worden vanaf die datum niet meer opgebouwd (verworven) bij NN CDC. Bovendien zijn de per die datum opgebouwde pensioenaanspraken achtergebleven bij NN CDC en is er nog geen pensioen ingegaan. Volgens de definitie van het reglement is de verzoeker daarom ex-deelnemer.

De reglementsbepalingen die gaan over waardeoverdracht, artikel 12, bieden geen recht voor een ex deelnemer om overdracht vanuit een andere pensioenuitvoerder te bewerkstelligen. Wel heeft het bestuur beleidsruimte. Het Pensioenreglement NN Basispensioenregeling is te zien als de weerslag van de ruimte die het beleid van NN CDC biedt. Het beleid moet voor alle belanghebbenden evenwichtig zijn, aldus artikel 105 lid 2 PW. De interne toets of het beleid evenwichtig is, is geacht te zijn gedaan bij de totstandkoming van de bepalingen van het pensioenreglement.

De commissie toets het gebruik van de beleidsruimte marginaal. Omdat NN CDC als gesloten fonds nadacht over de uitvoeringstoekomst van de pensioenregeling acht de commissie het niet onbegrijpelijk dat uitvoeringskosten zo veel mogelijk vermeden werden.

In dit licht komt het de commissie ook logisch voor dat er geen tarieven waren voor een inkomende waardeoverdracht. Toch uitvoering geven aan zo een verzoek zou inderdaad tot extra kosten leiden. Het is dus niet duidelijk onredelijk dat NN CDC niet met de waardeoverdracht wilde meewerken.

Het pensioenreglement is in eerste instantie leidend voor de rechten van verzoeker jegens NN CDC. En dat bevat geen recht voor verzoeker op / plicht voor NN CDC om mee te werken aan de door verzoeker gewenste waardeoverdracht.

Maar in afwijking daarvan dient met onjuiste communicatie opgewekt vertrouwen onder omstandigheden gehonoreerd te worden. Daarvoor is nodig dat het vertrouwen dat het fonds wilde afwijken van het pensioenreglement gerechtvaardigd was. De lat daarvoor ligt echter

hoog, juist vanwege het leidende karakter van het pensioenreglement. Alle omstandigheden tellen mee.

De commissie is van oordeel dat geen gerechtvaardigd vertrouwen kan zijn ontstaan, ondanks de herhaalde onjuiste communicatie van NN CDC. De redenen daarvoor zijn als volgt.

Aan verzoeker is op 3 mei 2024 voor het eerst en ten onrechte medegedeeld dat waardeoverdracht mogelijk is. Daarop volgde 23 mei een correctie, maar die werd herroepen op 12 juni 2024. Zodoende is het proces van waardeoverdracht op die dag ook in gang gezet. Op 21 oktober meldde NN CDC dat verzoeker verkeerd geïnformeerd is en dat de waardeoverdracht toch niet in behandeling wordt genomen. Voor de commissie is duidelijk dat NN CDC zich met de van het pensioenreglement afwijkende communicatie niet heeft willen binden. Er is geen sprake van een aanbod of toezegging. Desondanks heeft verzoeker dus ruim vier maanden in de veronderstelling geleefd dat waardeoverdracht mogelijk was. In die periode liep het proces van waardeoverdracht gewoon door; er is bijvoorbeeld door BeFrank opgave van de over te dragen waarde aan NN CDC gedaan en verzoeker ontving daarvan een afschrift op 10 oktober 2024. Maar dat is onvoldoende voor het in strijd met het pensioenreglement aannemen van een recht op inkomende waardeoverdracht. Daarvoor is meer nodig. Het is bijvoorbeeld niet gekomen tot een aanvaarding door NN CDC van de opgave van BeFrank, laat staan tot daadwerkelijke overmaking aan NN CDC van de overdrachtswaarde. En ook heeft verzoeker niet, voortbouwend op de onjuiste informatie, onomkeerbare stappen gezet.

Het tot twee keer toe toezeggen van een waardeoverdracht waar dat, gezien het voorgaande, niet op zijn plaats bleek is wellicht onrechtmatig. Maar zelfs als dat gegeven de omstandigheden zo is dan is dat onvoldoende om tot een plicht tot betaling van schadevergoeding op grond van onrechtmatige daad te komen. Verzoeker heeft immers uiteindelijk gekregen waar deze reglementair recht op had en ook overigens is geen sprake van schade. Die schade moet immers uit iets anders bestaan dan het missen van de waardeoverdracht.

Instantie: Geschilleninstantie pensioenfondsen

Datum uitspraak: 23-04-2026

Zaaknummer: GIP 2025-0696

RECHTSPRAAK

Geen pensioenuitkering wegens niet voldoen eis tien jaren diensttijd

Geschil over de vraag of Arubaanse arbeidscontractante in aanmerking komt voor pensioenuitkering.

Klaagster is met ingang van 16 juni 1980 als arbeidscontractante in dienst getreden bij de Dienst Openbare Werken Aruba (DOW) in de functie van telefoniste. Bij landsbesluit van 1 december 1989 no. 7 is klaagster met ingang van die datum benoemd als ambtenaar in vaste pensioengerechtigde dienst. In 1992 is aan klaagster, op haar eigen verzoek, eervol ontslag verleend. Op 2 augustus 2024 heeft klaagster verzocht om haar een uitkering bij wijze van pensioen toe te kennen. Dat verzoek is afgewezen omdat zij samengevat niet de vereiste 10 jaar maar 9 jaar en 6 maanden in overheidsdienst is geweest.

Volgens klaagster zou het, gezien in het licht van de groep die onder de zogenoemde ‘witte vlek’ ressorteert, van bijzondere hardheid getuigen haar geen uitkering bij wijze van pensioen toe te kennen. Voorts stelt klaagster dat haar diensttijd naar boven had moeten worden afgerond.

Vaststaat dat klaagster als arbeidscontractante behoort tot de categorie personen die op grond van de Circulaire aanspraak kunnen maken op een uitkering bij wijze van pensioen. Verder is tussen partijen niet in geschil dat klaagster niet voldoet aan de in de Circulaire opgenomen voorwaarde van ten minste tien jaren diensttijd.

Partijen houdt evenwel verdeeld de vraag of verweerder, met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel, niettemin van deze voorwaarde had moeten afwijken en klaagster alsnog een uitkering bij wijze van pensioen had moeten toekennen.

Het gerecht stelt voorop dat de Lla niet voorziet in een aanspraak op een uitkering bij wijze van pensioen voor arbeidscontractanten. De aanspraak waarop klaagster zich beroept, vindt derhalve uitsluitend haar grondslag in de Circulaire. Deze circulaire dient te worden aangemerkt als buitenwettelijk begunstigend beleid.

Volgens vaste rechtspraak dient dergelijk beleid door het bestuursorgaan consistent te worden toegepast. Het bestuursorgaan mag in beginsel aan de daarin gestelde voorwaarden vasthouden, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden op grond waarvan toepassing van het beleid voor een betrokkene gevolgen zou hebben die onevenredig zijn.

In de Circulaire (zie onder 4) is als voorwaarde gesteld dat de betrokkene ten minste tien jaar diensttijd heeft vervuld. Vaststaat dat klagster negen jaar en zes maanden diensttijd als arbeidscontractante heeft opgebouwd en daarmee niet aan deze voorwaarde voldoet. Klagster heeft geen bijzondere omstandigheden aangevoerd die aanleiding zouden kunnen geven tot afwijking van het beleid. De enkele omstandigheid dat zij de vereiste diensttijd nagenoeg heeft bereikt, is daartoe onvoldoende.

Verweerder heeft derhalve in redelijkheid kunnen vasthouden aan de in het beleid gestelde minimumduur van tien jaar diensttijd. Het betoog van klagster faalt derhalve. Het bezwaar is ongegrond.

Instantie: Gerecht in Ambtenarenzaken van Aruba, Curaçao, Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba

Datum uitspraak: 02-03-2026

ECLI: ECLI:NL:OGAACMB:2026:17

Zaaknummer: AUA202500590

Rechters: A.J. Martijn

Advocaten: M.L. Hassell en C.L. Geerman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Directeur bankinstelling moet deel achterstallige eigen bijdrage pensioenpremie betalen

Dit geding betreft de pensioenregeling van een directeur van een bankinstelling. De bankinstelling vordert betaling van (volgens haar) achterstallige eigen bijdrage aan pensioenpremie. Het Gerecht heeft de vordering gedeeltelijk toegewezen en gedeeltelijk afgewezen wegens verjaring. Het Hof komt tot dezelfde uitkomst.

Dit geding betreft de pensioenregeling van een directeur van een bankinstelling. De bankinstelling vordert betaling van (volgens haar) achterstallige eigen bijdrage aan pensioenpremie.

Artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van 1997 vermeldt een premiebijdrage van 12% + 6% = 18% in totaal, kennelijk van het brutoloon of van het pensioengevend loon. Aan een eindloonregeling is inherent dat backservice gefinancierd moet worden. De backserviceverplichting stijgt bij het stijgen van het loon. Gelet hierop is het niet aanstonds duidelijk hoe de bijdragen als omschreven in artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van 1997 blijvend toereikend kunnen zijn voor de financiering van de kennelijk toen bestaande eindloonregeling. Mogelijk was de in 1997 afgesloten verzekering een collectieve verzekering en hield de financiering van de backservice daarmee verband.

In elk geval vermeldt artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van 1997 weliswaar dat de werknemersbijdrage 6% bedraagt, maar niet dat alle premie die voor de financiering van de eindloonregeling nodig is, voor het overige door de werkgever gedragen wordt. Diens bijdrage bedraagt volgens de bepaling immers 12%.

Artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van 1997 geldt niet meer. Die arbeidsovereenkomst is vervangen door de arbeidsovereenkomst van 2002. Postspaarbank heeft in 2002 een nieuwe (vermoedelijk niet-collectieve) verzekering bij Ennia afgesloten en de eerder opgebouwde rechten als kapitaal ingebracht in die verzekering. Daarmee heeft Postspaarbank voldaan aan artikel 7 van de arbeidsovereenkomst van 2002. Die bepaling schrijft niet voor dat de premie

laag zou blijven. Appellant kon er dus in elk geval vanaf 2002 geen aanspraak (meer) op maken dat zijn pensioenbijdrage blijvend zou zijn beperkt tot 6% van zijn loon. Dat zou overigens gunstiger zijn dan de regeling die in 2012 voor [mededirecteur] is gaan gelden, met wie 8% overeengekomen is. De omstandigheid dat appellant de hiervoor bedoelde aanspraak in elk geval vanaf 2002 niet (meer) had, brengt ook mee dat deze aanspraak niet na 2002 in stand is gebleven ingevolge artikel 9 van de arbeidsovereenkomst van 2002.

De arbeidsovereenkomst van 2002 geldt ook niet meer. Die is vervangen door de overeenkomst van opdracht (OvO). Ook indien degenen die bij de totstandkoming van de OvO betrokken waren, bij de bepaling 'De Vennootschap neemt twee derde deel van de premie voor haar rekening' voor ogen hadden dat de bijdrage van appellant beperkt zou blijven tot 6% van zijn loon, kan dat niet als overeengekomen gelden. Hooguit moet dan worden vastgesteld dat partijen bij het aangaan van de OvO niet hebben voorzien dat de in totaal voor de eindloonregeling benodigde premie meer zou bedragen dan 18% van het loon van appellant. Dat doet er niet aan af dat zij gebonden zijn aan de duidelijke tekst van de OvO, inhoudende dat twee derde deel van de premie voor rekening van PSB Bank komt en dus een derde deel voor rekening van appellant, ongeacht de hoogte van de premie.

Appellant heeft gesteld dat hij bij Girobank de regeling had dat de werkgever alle backservice betaalde. Hij heeft echter geen schriftelijke regeling of bepaling aangewezen waarop dit zou zijn gebaseerd. Artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van 1997 lijkt in elk geval in strijd met deze stelling: daar staat immers dat de werkgever 12% betaalt. Indien Girobank gedurende een bepaalde periode feitelijk de backservice voor appellant heeft betaald, kan uit die enkele omstandigheid niet worden afgeleid dat dit is overeengekomen of dat appellant erop mocht vertrouwen dat dit zo zou blijven zonder dat Girobank dat geheel of gedeeltelijk aan appellant zou doorbelasten.

Het Hof verenigt zich met het oordeel van het Gerecht dat appellant de bewijslast draagt van de stelling dat partijen zijn overeengekomen dat appellant NAf 19.736 aan achterstallige eigen bijdrage verschuldigd is (in plaats van NAf 353.509). Het Hof verenigt zich met het oordeel van het Gerecht dat appellant dat niet heeft bewezen. Op zichzelf moet op basis van de getuigenverklaringen worden aangenomen dat in een overleg in oktober of november 2019 alle aanwezigen (onder wie appellant) het eens waren met een voorstel daartoe, inclusief [commissaris], destijds lid van de raad van commissarissen van PSB Bank. Uit de getuigenverklaringen blijkt echter ook dat de uitkomst van dat overleg was dat [commissaris] het voorstel zou voorleggen aan de verantwoordelijk geachte minister, minister van Verkeer, Vervoer en Ruimtelijke Planning), dat [commissaris] dat ook heeft gedaan, en dat niet is gebleken van een akkoord van de minister. Dit brengt mee dat niet kan worden aangenomen dat partijen op het overleg een bindende overeenkomst hebben bereikt. Dit geldt ook als

achteraf mocht blijken dat geen instemming van de minister nodig was om PSB Bank te kunnen binden, of dat de minister rechtens gehouden was met het voorstel in te stemmen (geen van beide standpunten kunnen overigens als juist worden aangenomen, mede gelet op artikel 7 lid 10 van de statuten van PSB Bank). De aanwezigen bij het overleg gingen immers ervan uit dat instemming van de minister moest worden verkregen.

Evenmin mocht appellant aan dat overleg het vertrouwen ontlenen dat een dergelijke bindende overeenkomst tot stand zou komen. Ook aan het schikkingsvoorstel van 22 april 2022 mocht appellant]dat vertrouwen niet ontlenen, aangezien dat voorstel betrekking had op een schikking van het gehele geschil en het niet tot een schikking is gekomen. Het schikkingsvoorstel kan ook niet worden aangemerkt als een instemming van de algemene vergadering van aandeelhouders met het voorstel.

Het Hof verenigt zich met het oordeel van het Gerecht dat niet kan worden aangenomen dat de eisen van redelijkheid en billijkheid, het leerstuk van rechtsverwerking en/of het gelijkheidsbeginsel meebrengen dat de regeling van appellant wordt gelijkgetrokken met die van [mededirecteur]. Zij zijn in 2012 verschillende arbeidsvoorwaarden aangegaan (met name in art. 9.1). [Mededirecteur] viel kennelijk – met welke achtergrond ook maar – onder het dwingende regime van de Pensioenlandsverordening Overheidsdienaren (P.B. 1997, nr. 312). Daarom verkeerde hij niet in positie die vergelijkbaar is met die van appellant.

Het Hof verenigt zich met het oordeel van het Gerecht dat de vordering is verjaard voor zover die ziet op achterstanden die in augustus 2015 of voordien zijn opgelopen. Anders dan PSB Bank heeft betoogd, kan uit de stelling dat appellant is geweest op zijn achterstand niet iets anders worden afgeleid: niet is gesteld dat dit schriftelijk is gebeurd als bedoeld in artikel 3:317 BW (stuiting). Ook de stelling dat appellant heeft erkend op zijn achterstand gewezen te zijn, kan niet tot een ander oordeel leiden: dat is geen erkenning als bedoeld in artikel 3:318 BW (stuiting).

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

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:OGHACMB:2026:83

Zaaknummer: CUR2024H00111

Rechters: E.A. Saleh, G.C.C. Lewin en J. de Boer

Advocaten: C.A. Peterson, A.M. Faria, M.F. Murray en K.A. Doekhi

Wetsartikelen: 3:317 BW en 3:318 BW

RECHTSPRAAK

Gepensioneerde krijgt billijke vergoeding van vijf maandsalarissen

Ontbinding van arbeidsovereenkomst van werknemster die de gepensioneerde leeftijd reeds heeft bereikt. Het gerecht oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en kent werknemster, hoewel zij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft, een billijke vergoeding toe van vijf maandsalarissen.

Verweerster is geboren in 1955. Op 1 mei 1997 is zij in dienst getreden bij FZA in de functie van officemanager. Haar brutomaandsalaris bedraagt Afl. 6.232,26. Verweerster bereikte haar pensioendatum op 1 augustus 2015. Nadien is haar arbeidsovereenkomst dus voortgezet.

FZA is een vennootschap waarvan de aandelen worden gehouden door het Land Aruba. Zij richt zich op beheer en ontwikkeling van de vrije zone.

Op 8 oktober 2015 heeft verweerster aan FZA het verzoek gedaan om haar pensioen uit te stellen. Daarmee is FZA akkoord gegaan. Uit de brief: *'Art. 11 section 6 of the law allows me a maximum of 10 years to either allocate part or the full pension capital on a yearly basis towards the purchase of an annuity and upon your approval to such I would like to exercise my rights accordingly.'*

Bij e-mail van 6 november 2025 doet FZA een voorstel aan verweerster om de arbeidsovereenkomst tegen 1 april 2026 te beëindigen met doorbetaling loon maar vrijstelling van werk per 15 november 2025. Dat komt neer op inachtneming van de geldende opzegtermijn volgens FZA. Redenen volgens deze e-mail: reorganisatie waardoor de functie van verweerster mede door digitalisering komt te vervallen waarbij er geen vervangende werkzaamheden zijn. *'Furthermore, ten years ago in 2015, you chose to delay your AOV pension with 5 years and to delay your lijfrente with Ennia for 10 years. Both the enhanced AOV and the delayed Ennia pension are now being enjoyed by you, so we thought this is an opportune moment to come to an amicable end of the employment, so you can enjoy your well earned pension.'*

Verweerster heeft dit voorstel geweigerd. Zij wil het dienstverband voortzetten.

Bij advocatenbrief van 26 november 2025 is verweerster geschorst wegens een aantal incidenten die zich hebben voorgedaan nadat FZA aan haar het voorstel deed om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Wat betreft het verzoek, voor zover gebaseerd op een dringende reden, geldt dat dit wordt afgewezen. De feiten die daaraan ten grondslag worden gelegd rechtvaardigen namelijk niet de ontbinding. Het zijn bovendien gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan nadat FZA het initiatief nam de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Er worden geen gebeurtenissen van daarvoor aan het verzoek ten grondslag gelegd. Bovendien, gelet op de duur van het dienstverband, de intensieve samenwerking van partijen door de vele jaren heen en de persoonlijke omstandigheden van verweerster, namelijk haar gevorderde leeftijd, zou ontbinding wegens een dringende reden niet passend zijn.

Het Gerecht moet beoordelen of er gewijzigde omstandigheden zijn die een gewichtige reden vormen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ook daarvoor sluit FZA aan bij dezelfde gebeurtenissen van na haar pogingen tot een beëindigingsovereenkomst te komen. Zij concludeert dat hierdoor sprake is van een verlies aan vertrouwen zodat verdere samenwerking niet mogelijk is. Daarover wordt overwogen dat het Gerecht het niet onaannemelijk vindt dat de spanningen tussen partijen zijn toegenomen toen het aan verweerster duidelijk werd dat FZA streefde naar beëindiging van het dienstverband wat zij absoluut niet wil. Zij heeft dan ook altijd in de correspondentie benadrukt wel degelijk de samenwerking te willen voortzetten en doet concrete suggesties hiervoor. Deze spanningen zijn voor het Gerecht, gezien de zeer lange duur van de arbeidsovereenkomst, op zich onvoldoende om te concluderen dat sprake is van een vertrouwensbreuk die onherstelbaar is.

FZA voert aan dat bijna alle taken van een officemanager overbodig zijn geworden. Dat illustreert zij aan de hand van een zelfgemaakt overzicht van taken. Verweerster voert terecht aan dat dit onvoldoende is. Van FZA had inderdaad mogen worden verwacht dat zij concreet inzicht zou hebben gegeven in de organisatorische en bedrijfseconomische redenen die tot het verval van de functie hebben geleid. De enkele stelling dat tegenwoordig veel meer dingen digitaal gebeuren is onvoldoende. Een reorganisatieplan is evenmin overgelegd. De uitleg in de nadere schriftelijke reactie van FZA dat de toekomstige functies op andere gebieden liggen en dat verweerster daarvoor niet geschikt zal zijn is te kort door de bocht want kan door het Gerecht niet objectief worden getoetst. De gestelde reorganisatie, waarvan overigens ook geen besluit of plan over wordt gelegd, kan dus niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewijzigde omstandigheden.

Niettemin zal het Gerecht de arbeidsovereenkomst wél ontbinden maar dan op grond van een vertrouwensbreuk die overwegend is veroorzaakt door FZA die immers het initiatief nam tot

het einde van de arbeidsrelatie. Het Gerecht acht niet relevant dat verweerster in 2015 haar pensioen met maximaal tien jaar wilde uitstellen. Dat is immers een beslissing die uitsluitend haar aangaat. Bovendien kunnen mensen tijdens een dergelijke lange periode van gedachten veranderen. Evenmin acht het Gerecht het relevant dat, zoals FZA aanvoert, verweerster genoeg inkomsten heeft om naar behoren te kunnen leven. Om dezelfde redenen maar ook omdat dit niet de kern van de arbeidsovereenkomst raakt: het kunnen blijven werken tegen het overeengekomen loon. Doorslaggevend in dat verband is dat verweerster kan bogen op een onberispelijk dienstverband; er worden geen negatieve gespreksverslagen, waarschuwingen of berispingen overgelegd.

Verweerster voert aan dat zij onvoldoende pensioen heeft opgebouwd om, zo begrijpt het Gerecht, fatsoenlijk van te kunnen leven en dat zij mede daarom op haar 72e jaar nog vasthoudt aan haar dienstverband. FZA betwist dat. Het Gerecht wil verre blijven van deze discussie omdat het de verantwoordelijkheid van verweerster is of en in hoeverre zij pensioen heeft opgebouwd of dat wilde doen maar daar niet in is geslaagd. Daar heeft FZA, anders dan door haar pensioentoezegging jegens verweerster na te komen, niets mee te maken. Dat betekent dat de vraag naar het pensioeninkomen van verweerster weliswaar relevant is voor haarzelf maar niet meespeelt in de overwegingen van de rechter om al dan niet te ontbinden.

Het is lastig om een billijke vergoeding in dit geval vast te stellen. Doorgaans wordt bij billijke vergoedingen voor werknemers op leeftijd (ook) gekeken naar de tijd die rest tot de pensioendatum. Maar dat kan hier niet omdat de pensioendatum in het verre verleden ligt. Gecombineerd met de overweging dat het de primaire verantwoordelijkheid van de werknemer is om ervoor te zorgen na pensionering voldoende inkomsten te hebben zal het Gerecht een vergoeding toekennen van vijf maanden salaris. Daarbij speelt ook mee dat na een dergelijk lang dienstverband ook kan worden gezegd dat 'de koek op is'. Het Gerecht bedoelt daarmee dat als partijen zo lang hebben samengewerkt zij op elkaar zijn uitgekeken en zij niet langer tot elkaar veroordeeld moeten blijven.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:OGEEA:2026:75

Zaaknummer: AUA202600023

Rechters: A.J.J. van Rijen

Advocaten: C.B.A. Coffie en L.J. Pieters

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Hof hoeft niet te beslissen over pensioenverevening

Het Hof Den Haag heeft op 26 februari 2025 overwogen dat uit de beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 19 juli 2022 volgt dat beslissingen over pensioenverevening worden aangehouden omdat de pensioendeskundigen nog niet gereed zijn met hun rapportages. In de eindbeschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden is bepaald hoe partijen met de pensioenverevening moeten omgaan. Het hof verstaat dat op de verzoeken ten aanzien van de pensioenverevening en de proceskosten niet meer behoeft te worden beslist.

Het hof heeft in zijn beschikking van 26 februari 2025 overwogen dat uit de beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 19 juli 2022 volgt dat het hof de beslissingen met betrekking tot de pensioenverevening heeft aangehouden aangezien de pensioendeskundigen nog niet gereed zijn met hun rapportages over de hoogte van de pensioenaanspraken en voorts dat het hof ook heeft aangehouden een beslissing met betrekking tot de kosten van de procedure in hoger beroep.

De man heeft bij zijn e-mail van 6 maart 2025 de (eind)beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 mei 2024 overgelegd (productie 208). Bij die beschikking heeft het Hof Arnhem-Leeuwarden de beschikking van de rechtbank Midden-Nederland van 14 december 2018 vernietigd voor zover het rechtsoverweging 4.3. betreft, en in zoverre opnieuw beschikkende bepaald hoe partijen tot pensioenverevening dienen over te gaan. Voorts heeft het Hof Arnhem-Leeuwarden bij die beschikking een beslissing gegeven over de (proces)kosten van de procedure. De beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 mei 2024 is in kracht van gewijsde gegaan.

De man stelt zich op het standpunt dat – gelet op de beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 mei 2024 – over de pensioenverevening en de proceskosten geen aan dit hof nog te beslissen verzoeken meer voorliggen. Het hof begrijpt dat de man ten aanzien van deze verzoeken geen beslissing meer van het hof verlangt.

De vrouw heeft verklaard dat zij zich kan vinden in het standpunt van de man over de pensioenkwestie. Nu de vrouw daarover niets anders heeft verklaard, gaat het hof ervan uit dat zij, net als de man, ook geen beslissing meer van het hof verlangt ten aanzien van de proceskosten, gelet op de beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 mei 2024.

Het hof verstaat dat op de verzoeken ten aanzien van de pensioenvervening en de proceskosten niet meer behoefte te worden beslist.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2961

Zaaknummer: 200.338.238/01

Rechters: A.N. Labohm, G.G.B. Boelens en R.L.M.C. Janssen

Advocaten: K.A. Boshouwers en M.V. Scheffers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst, aanhouding beslissing pensioenpremies

Werkneemster vordert verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, omdat beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde ongeldig is. Daarom maakt zij aanspraak op doorbetaling van loon en overige vergoedingen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat verdere samenwerking niet meer mogelijk is. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, de kantonrechter kent een billijke vergoeding toe. Vast staat dat werkgeefster pensioen moet afdragen, maar onduidelijk is of zij onder een verplicht bedrijfstakpensioenfonds valt. Werkgeefster krijgt gelegenheid dit nader te onderbouwen, waarna de beslissing wordt aangehouden.

Werkneemster is sinds 4 november 2024 in dienst bij werkgeefster en werd opgeleid tot psychotherapeut BIG. Daartoe zijn een opleidingsovereenkomst met RINO Zuid en een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding gesloten, waarin is bepaald dat deze van rechtswege eindigt bij afronding of beëindiging van de opleiding. Werkgeefster heeft een praktijkbegeleider ingehuurd als zzp'er. Tussen partijen ontstond discussie over de gewerkte uren, waarbij werkneemster uitging van 20 betaalde uren per week en werkgeefster stelde dat over opleidingsuren geen loon verschuldigd was. Voorafgaand aan een gesprek op 12 juni 2025 stuurde de directeur een overzicht van vermeende tekortkomingen en een voorstel.

Werkneemster gaf aan niet akkoord te zijn en vroeg om uitstel om juridisch advies in te winnen, maar dat werd geweigerd. Tijdens het gesprek gaf zij aan niet inhoudelijk te reageren zonder overleg met haar gemachtigde. De praktijkbegeleider legde haar werkzaamheden tijdelijk stil totdat duidelijkheid bestond. Werkneemster werd na het gesprek naar huis gestuurd en meldde zich op 16 juni 2025 ziek. Werkgeefster stelde vervolgens dat het contract niet meer geldig was en liet op 17 juni 2025 weten dat de arbeidsovereenkomst per 12 juni 2025 van rechtswege was geëindigd vanwege het wegvallen van de opleiding. Werkneemster

verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, doorbetaling van loon vanaf juni 2025 met verhoging en rente, betaling van vakantietoeslag, studiekosten en pensioenbijdragen, en verstrekking van loonstroken. Voor het geval van ontbinding verzoekt zij een transitievergoeding, een billijke vergoeding en uitbetaling van vakantiedagen. Werkgeefster voert verweer en verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst nog bestaat, ontbinding op verschillende gronden, met beperking of uitsluiting van vergoedingen.

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 12 juni 2025. De ontbindende voorwaarde is niet geldig, omdat werkgeefster invloed kon uitoefenen op het intreden daarvan door geen nieuwe praktijkbegeleider te regelen. Bovendien was feitelijk geen sprake van beëindiging van de opleiding, maar slechts van een tijdelijke pauze. De verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, was werkgeefster gehouden het loon door te betalen. De loonvordering, vakantietoeslag en specificaties worden toegewezen. Er is geen grond voor matiging en de wettelijke verhoging en rente worden volledig toegewezen, omdat de niet-betaling aan werkgeefster te wijten is. De kosten voor supervisie en leertherapie moeten worden vergoed. Deze vallen onder de verplichting van werkgeefster om het praktijkgedeelte van de opleiding te bekostigen. Dat werkneemster ziek was, doet daar niet aan af.

De kantonrechter stelt voorop dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat verweerder bijdraagt aan een pensioenvoorziening. Er bestaat daarom hoe dan ook een verplichting om pensioenpremie af te dragen voor verzoeker, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het is niet aannemelijk dat partijen hebben bedoeld overeen te komen dat de in de arbeidsovereenkomst genoemde voorziening naast een eventuele verplichting tot deelname aan een bedrijfstakpensioen bestaat. Het is het een of het ander. Dat betekent dat als er sprake is van een verplichtstelling tot deelname aan het bedrijfstakpensioen, die regeling voorgaat.

Ter onderbouwing van haar standpunt dat werkgeefster onder het pensioenfonds valt heeft werkneemster een e-mailbericht overgelegd van mevrouw [D], medewerkster werkgeverszaken bij pfzw, van 29 oktober 2025, waarin zij aangeeft dat zij bezig is met de aansluiting van werkgeefster en dat zij er, op basis van de informatie die zij heeft ontvangen van werkgeefster, van uitgaat dat zij vanaf 1 januari 2024 onder de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds valt. De kantonrechter ziet daarin een belangrijke aanwijzing dat werkgeefster onder de verplichtstelling valt.

Gespecialiseerde gezondheidszorg valt in beginsel onder het verplichtstellingsbesluit. Of een integrale zorginstelling, zoals werkgeefster stelt te zijn, onder een vrijstelling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) valt, is afhankelijk van de specifieke activiteiten en de

financieringsstructuur van de instelling. Dat wordt individueel beoordeeld. Werkgeefster stelt weliswaar dat zij onder een vrijstellingsbesluit valt, maar onderbouwt dat verder niet. Het vrijstellingsbesluit is ook niet overgelegd. De vraag of werkgeefster onder de verplichtstelling valt, staat niet ter vrije bepaling aan partijen. De kantonrechter heeft die informatie wel nodig om te kunnen oordelen over de pensioenverplichtingen van werkgeefster jegens verzoeker. Hij zal daarom werkgeefster in de gelegenheid stellen het vrijstellingsbesluit alsnog in het geding te brengen. Werkneemster mag daar dan nog op reageren. De kantonrechter zal daarom de beslissing over de pensioenpremie aanhouden.

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden. Daarbij is van belang dat vanaf het begin van het dienstverband al strubbelingen bestonden over essentiële punten, zoals de vraag of opleidingsuren betaald moesten worden, het aantal productieve uren, de invulling van werkzaamheden en de agenda-indeling. Deze voortdurende geschilpunten hebben geleid tot een escalatie van het conflict. Van werkgeefster mocht worden verwacht dat zij zich zou inspannen om de arbeidsrelatie te herstellen, bijvoorbeeld door constructief overleg en het maken van duidelijke afspraken, maar zij heeft de situatie juist op scherp gezet door een dwingend voorstel te doen en geen ruimte te geven voor overleg met een jurist. Ook latere communicatie heeft het conflict verder doen escaleren. Partijen zijn het er bovendien over eens dat verdere samenwerking niet meer mogelijk is. Daarom is er sprake van een voldragen g-grond en wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, waarbij herplaatsing niet in de rede ligt.

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het conflict te laten escaleren, geen ruimte te bieden voor overleg met een jurist en eenzijdig standpunten op te leggen. Ook het standpunt dat het contract was geëindigd en de wijze van communiceren dragen daaraan bij. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 4.000. Een hogere vergoeding is niet gerechtvaardigd, mede omdat het dienstverband waarschijnlijk ook zonder het verwijtbaar handelen op korte termijn zou zijn geëindigd. De uitbetaling van vakantiedagen en verstrekking van een eindafrekening worden toegewezen. Werkgeefster krijgt de mogelijkheid het ontbindingsverzoek in te trekken, waarna het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van werkneemster geldt. De proceskostenbeslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7863

Zaaknummer: 11847320 \ UE VERZ 25-244

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F.W. Henstra en E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:761b BW, 7:671c BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Pensioenverevening na echtscheiding

Echtscheiding met nevenvoorzieningen. De rechtbank acht zich niet bevoegd ten aanzien van de kinderen. De rechtbank wijst kinderalimentatie toe en partneralimentatie af. Nederlands recht is van toepassing op het huwelijksvermogen. Het pensioen dient te worden verevend.

De man en de vrouw zijn gehuwd op [datum] 2017 te [plaats 1], [land 1]. Zij zijn de ouders van twee minderjarige kinderen. Uit de Basisregistratie personen (Brp) blijkt dat partijen de Nederlandse nationaliteit hebben. De kinderen hebben ook de Nederlandse nationaliteit.

In de Brp is opgenomen dat partijen op 31 maart 2021 zijn geëmigreerd naar [land 1].

Deze rechtbank heeft op 22 november 2023 voorlopige voorzieningen getroffen, voor zover van belang, inhoudende dat de man aan de vrouw met ingang van 11 oktober 2023 voorlopig een kinderalimentatie voor [minderjarige 1] en [minderjarige 2] van € 846 per maand per kind zal betalen. Het verzoek om een voorlopige partneralimentatie is afgewezen.

Bij beschikking van 16 september 2025 is het verzoek van de man tot wijziging van de voorlopige kinderalimentatie afgewezen. De kinderen verblijven bij de vrouw.

Omdat beide echtgenoten de Nederlandse nationaliteit hebben, komt op grond van artikel 3 sub b Brussel II-ter aan de Nederlandse rechter rechtsmacht toe met betrekking tot het verzoek tot echtscheiding.

De rechtbank overweegt ten aanzien van het toepasselijk recht als volgt. Artikel 10:56 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) bepaalt dat het Nederlandse recht bepaalt of de echtscheiding kan worden uitgesproken en op welke gronden. Uit artikel 10:56 lid 2 en lid 3 van het BW volgt in welk geval afgeweken wordt van het Nederlandse recht en het recht van de staat van een gemeenschappelijke vreemde nationaliteit wordt toegepast. De man beroept zich op artikel 10:56 lid 2 sub b en lid 3 BW en stelt dat op grond hiervan het [land 1] recht van toepassing is. De rechtbank is gebleken dat partijen in maart 2020 de Nederlandse nationaliteit hebben

gekregen. Hierbij hebben zij afstand gedaan van hun [land 1] nationaliteit. Op het moment van indiening van het echtscheidingsverzoek hadden partijen dus niet langer de [land 1] nationaliteit. Dit betekent dat niet is voldaan aan het vereiste dat partijen ‘een gemeenschappelijke vreemde nationaliteit’ hebben, waardoor niet wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 10:56 lid 1 BW – toepassing van het Nederlandse recht.

De rechtbank ziet voorts in het standpunt van de man dat partijen volgens hem altijd hun domicilie in [land 1] hebben gehouden geen grond om af te wijken van het uitgangspunt dat het Nederlandse recht van toepassing is. De vrouw heeft dit standpunt gemotiveerd betwist terwijl – zelfs als partijen domicilie zouden hebben gehouden in [land 1] – daarmee geen gemeenschappelijke vreemde nationaliteit wordt gecreëerd waarvoor een keuze zou kunnen worden gemaakt zoals vermeld in artikel 10:56 lid 2 BW. Gelet op het voorgaande zal de rechtbank op grond van artikel 10:56 lid 1 BW het Nederlandse recht op het verzoek tot echtscheiding toepassen.

Uit artikel 4 lid 3 onder b Rv volgt dat de Nederlandse rechter zich – met betrekking tot verzoeken tot regeling van het gezag en het omgangsrecht – onbevoegd verklaart indien hij zich, wegens de geringe verbondenheid van de zaak met de rechtssfeer van Nederland, niet in staat acht het belang van het kind naar behoren te beoordelen. In dit geval wonen de kinderen niet in Nederland en hebben zij ook nooit in Nederland gewoond. De rechtbank is van oordeel dat het enkele feit dat de kinderen via hun ouders de Nederlandse nationaliteit hebben gekregen onvoldoende is om rechtsmacht aan te nemen. Daarom verklaart de rechtbank zich onbevoegd om kennis te nemen van de verzoeken van de man ten aanzien van het gezag, de hoofdverblijfplaats, de zorgregeling, een contactregeling via beeldbellen en een informatieregeling.

De rechtbank zal beslissen dat de man vanaf de datum van deze beschikking een kinderalimentatie voor [minderjarige 1] en [minderjarige 2] aan de vrouw moet betalen van in totaal € 876 per maand. Dat is € 438 per kind per maand. Het is aan partijen om dit bedrag om te rekenen naar [valuta]. Wat meer of anders is verzocht zal de rechtbank afwijzen.

De vrouw verzoekt een bijdrage van de man van € 3.000 per maand. Ter onderbouwing van haar verzoek wijst de vrouw op een door haarzelf (als productie 6) opgesteld overzicht van inkomsten en vermeende uitgaven waaruit volgens haar volgt dat zij maandelijks geld tekort komt. De rechtbank is van oordeel dat de vrouw – gelet op de gemotiveerde betwisting door de man – met dit schema en de ingediende bankafschriften uit 2025 onvoldoende heeft onderbouwd dat zij – naast haar eigen inkomen – behoefte heeft aan partneralimentatie. De rechtbank zal daarom het verzoek van de vrouw afwijzen.

De rechtbank overweegt dat voor de omvang/samenstelling van de gemeenschap als peildatum 28 augustus 2023, de datum van indiening van het verzoek tot echtscheiding, geldt. Voor de waardering geldt – voor zover de man en de vrouw niet anders overeenkomen – de datum van de feitelijke verdeling als peildatum.

Omdat de Nederlandse rechter rechtsmacht heeft met betrekking tot het echtscheidingsverzoek, heeft zij ook rechtsmacht met betrekking tot het verzoek over de pensioenen.

De rechtbank overweegt dat artikel 10:51 BW bepaalt dat de vraag of een echtgenoot bij echtscheiding recht heeft op een deel van de door de ander opgebouwde pensioenaanspraken, in beginsel wordt beheerst door het recht dat van toepassing is op het huwelijksvermogensregime van de echtgenoten. Dat is in dit geval en zoals hiervoor overwogen het Nederlandse recht.

Hiernaast geldt dat de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (WVPS) – en dus het Nederlandse recht – van toepassing is op pensioenrechten opgebouwd tijdens het huwelijk op grond van een Nederlandse pensioenregeling, ongeacht het recht dat van toepassing is op het huwelijksvermogensregime van de echtgenoten.

De rechtbank overweegt dat het door partijen gedurende het huwelijk opgebouwde pensioen conform artikel 1:155 BW en de WVPS moet worden verevend. De rechtbank zal hierna in het dictum van de beschikking opnemen dat partijen moeten overgaan tot de wettelijke pensioenverevening zoals bepaald in artikel 1:155 BW en in de WVPS. De rechtbank gaat ervanuit dat partijen hiertoe zullen overgaan en de relevante gegevens met elkaar zullen uitwisselen. Het meer of anders verzochte wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:6764

Zaaknummer: C/09/652935 / FA RK 23-6234

Rechters: H.M. Boone, A.C. Olland en M.E. Visser

Advocaten: M.M. van Maanen en D.J.I. Kroezen

Wetsartikelen: 3 sub b Brussel II-ter, 10:56 lid 1, 2 en 3 BW, 4 lid 3 onder b Rv, 10:51 BW en 1:155 BW

RECHTSPRAAK

Geen vernietiging van (pensioen)afspraken uit echtscheidingsconvenant

Eiseres en gedaagde waren van 1982 tot 2022 met elkaar getrouwd in gemeenschap van goederen. Zij zijn in 2022 uit elkaar gegaan en hebben toen afspraken gemaakt over de verdeling van hun vermogen. Die afspraken hebben zij opgenomen in een echtscheidingsconvenant. Daarin zijn eveneens afspraken gemaakt over de verdeling van pensioenaanspraken. Het gaat in deze zaak om de vraag of eiseres en gedaagde zijn gebonden aan die afspraken. Eiseres vindt dat zij in 2022 onvoldoende informatie had, dat gedaagde niet eerlijk is geweest, dat gedaagde hierdoor te veel heeft gekregen en dat hij eiseres daarom nu alsnog nog geld moet betalen. De rechtbank is het daar niet mee eens en wijst de vorderingen van eiseres af.

Eiseres en gedaagde waren van 1982 tot 2022 met elkaar getrouwd in gemeenschap van goederen. Zij zijn in 2022 uit elkaar gegaan en hebben toen afspraken gemaakt over de verdeling van hun vermogen. Die afspraken hebben zij opgenomen in een echtscheidingsconvenant. Het gaat in deze zaak om de vraag of eiseres en gedaagde zijn gebonden aan die afspraken. Eiseres vindt dat zij in 2022 onvoldoende informatie had, dat gedaagde niet eerlijk is geweest, dat gedaagde hierdoor te veel heeft gekregen en dat hij eiseres daarom nu alsnog nog geld moet betalen. De rechtbank is het daar niet mee eens en wijst de vorderingen van eiseres af.

Eiseres en gedaagde zijn op [dag 1] 1982 in gemeenschap van goederen met elkaar getrouwd. Bij beschikking van [dag 2] 2022 heeft de rechtbank Overijssel de echtscheiding tussen partijen uitgesproken. Onderdeel van die beschikking is het tussen partijen overeengekomen en ondertekende echtscheidingsconvenant van 14 december 2022 (hierna: het 'convenant').

In het convenant hebben partijen onder meer afspraken gemaakt over de echtscheidingsprocedure, de partneralimentatie, de verdeling van het gemeenschappelijk

vermogen en de verdeling van de pensioenaanspraken. De peildatum voor de samenstelling en waardering van de huwelijksgoederengemeenschap is de datum van ondertekening van het convenant.

Tot het gemeenschappelijk vermogen behoorden onder meer de saldi van een aantal bankrekeningen, een loods in Zierikzee (hierna: de 'loods') en een chalet in Burgh Haamstede (hierna: het 'chalet'). In het convenant zijn partijen overeengekomen dat de loods aan gedaagde werd toebedeeld en het chalet aan Eiseres. In artikel 4.1 tweede bullet van het convenant (hierna: 'artikel 4.1-2') is de waarde van de loods bepaald op € 68.000.

In artikel 9 van het convenant (hierna: 'artikel 9') zijn partijen een verdeling van de pensioenaanspraken overeengekomen. Dit artikel bepaalt dat het ouderdomspensioen dat gedaagde tijdens het huwelijk heeft opgebouwd voor 75% toekomt aan gedaagde en voor 25% aan Eiseres, dat gedaagde afstand doet van zijn aanspraak op het door Eiseres opgebouwde ouderdomspensioen en dat partijen geen aanspraak maken op nabestaandenpensioen.

Bij brief van 13 augustus 2024 heeft de (toenmalige) advocaat van eiseres gedaagde bericht dat eiseres het convenant onjuist vindt en de gemaakte afspraken wil bespreken. Er heeft nadien geen overleg plaatsgevonden.

De rechtbank is van oordeel dat het beroep van eiseres op vernietiging van artikel 4.1-2 op grond van dwaling niet kan slagen. Het is niet gesteld of gebleken dat eiseres als gevolg van de waardebepaling van de loods in artikel 4.1-2 voor meer dan een vierde is benadeeld als bedoeld in artikel 3:196 lid 1 BW. Eiseres heeft ter zitting erkend dat zij, indien de benadeling door toedeling van de loods aan de man wordt afgezet tegen het totaal, niet voor meer dan een kwart is benadeeld. Eiseres heeft nog wel betoogd dat indien alleen wordt gekeken naar de verkoopopbrengst van de loods, er wel sprake is van benadeling voor meer dan een kwart. Deze opvatting vindt echter geen steun in het recht. Bij de beoordeling of sprake is van benadeling, dient namelijk te worden uitgegaan van de waarde van alle goederen en schulden op het tijdstip van verdeling. De benadeling dient dus tegen het totaal te worden afgezet. Nu eiseres gelet op het totaal niet voor meer dan een kwart is benadeeld, is niet voldaan aan de eisen van artikel 3:196 lid 1 BW. Het beroep op vernietiging faalt om die reden.

De rechtbank is van oordeel dat het beroep van eiseres op vernietiging van artikel 4.1-2 op grond van misbruik van omstandigheden evenmin kan slagen.

Volgens eiseres is artikel 9 vernietigbaar omdat gedaagde misbruik van de omstandigheden heeft gemaakt of omdat deze afspraak onder invloed van dwaling tot stand is gekomen. Volgens eiseres zou zij niet hebben ingestemd met de verdeling van de pensioenaanspraken als gedaagde haar destijds had verteld dat zij wettelijk recht had op de helft van zijn

ouderdomspensioen en het leeuwendeel van zijn nabestaandenpensioen. Doordat gedaagde dit heeft nagelaten heeft hij haar misleid en gebruik gemaakt van haar zwakkere positie, of hebben beide partijen gedwaald als zij beiden niet bekend waren met de wettelijke regeling.

De rechtbank is van oordeel dat het beroep van eiseres op vernietiging van artikel 9 op grond van misbruik van omstandigheden niet kan slagen. Eiseres stelt in dit verband slechts dat zij bij de totstandkoming van het convenant een kennisachterstand had, waarvan gedaagde misbruik heeft gemaakt. Daarnaast betoogt eiseres dat zij door gedaagde onder druk is gezet om in te stemmen met de pensioenverdeling. Gedaagde heeft dit gemotiveerd betwist en heeft ter zitting weersproken dat Eiseres een zwakkere positie had, aangezien zij zich destijds heeft laten adviseren. Daarnaast heeft eiseres volgens gedaagde niet afgezien van haar aanspraak op nabestaandenpensioen als gevolg van enige kennisachterstand, maar omdat zij destijds naar eigen zeggen 'niets meer van gedaagde wilde hebben'. Eiseres heeft beide verklaringen van gedaagde niet weersproken. Zij heeft ook niet toegelicht waaruit de 'druk' heeft bestaan die gedaagde eind 2022 bij de totstandkoming van het convenant op haar zou hebben uitgeoefend. Gelet op het voorgaande zijn de door eiseres gestelde feiten onvoldoende om de conclusie te dragen dat gedaagde misbruik van omstandigheden als bedoeld in artikel 3:44 BW heeft gemaakt en dat artikel 9 op die grond vernietigbaar is.

De rechtbank is van oordeel dat het beroep van Eiseres op vernietiging van artikel 9 op grond van dwaling evenmin kan slagen. Hierna wordt toegelicht waarom.

Artikel 3:196 BW is – anders dan bij artikel 4.1-2 – niet van toepassing op artikel 9 van het convenant. Artikel 9 heeft namelijk betrekking op pensioenrechten waarop de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding van toepassing is. Op grond van artikel 1:94 lid 2 aanhef en onder b BW behoren die pensioenrechten niet tot de gemeenschap. Het beroep op vernietiging wegens dwaling wordt daarom beheerst door artikel 6:228 BW.

Voor een geslaagd beroep op dwaling als bedoeld in artikel 6:228 BW moet vast komen te staan dat eiseres een onjuiste voorstelling van zaken had en bij een juiste voorstelling van zaken niet zou hebben ingestemd met artikel 9 en dat een inlichting van gedaagde de onjuiste voorstelling van zaken heeft veroorzaakt, dat gedaagde een op hem rustende mededelingsplicht op dit punt heeft geschonden of dat gedaagde van dezelfde onjuiste voorstelling van zaken is uitgegaan.

Eiseres heeft op dit punt onvoldoende gesteld. Zij heeft slechts gesteld dat zij niet zou hebben ingestemd met de verdeling van de pensioenaanspraken als gedaagde haar destijds had verteld dat zij wettelijk recht had op de helft van zijn ouderdomspensioen en het leeuwendeel van zijn nabestaandenpensioen. Eiseres heeft echter niet toegelicht waarom gedaagde

gehouden zou zijn om haar inlichtingen te verschaffen over de wettelijke regeling voor de verdeling van pensioenaanspraken. Eiseres stelt daarnaast dat als gedaagde niet bekend was met de wettelijke regeling, zij beiden hebben gedwaald. Eiseres heeft echter geen feiten aangevoerd waaruit blijkt dat gedaagde ook niet bekend was met de wettelijke regeling en evenmin dat deze vermeende onbekendheid bij gedaagde ook aan zijn zijde een rol heeft gespeeld bij de totstandkoming van artikel 9. Gelet op het voorgaande faalt het beroep op vernietiging van artikel 9 wegens dwaling.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:8145

Zaaknummer: C/09/688836

Rechters: L. Amperse

Advocaten: I.P. Biemond en M.C.A. Geerts

Wetsartikelen: 3:196 lid 1 BW, 3:44 BW , 1:94 lid 2 aanhef en onder b BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Man moet inzicht verschaffen in hoogte pensioen voor verevening

Echtscheiding met nevenvoorzieningen. Partijen zijn het in principe eens dat het tijdens het huwelijk opgebouwde pensioen vanaf het moment van verkrijging bij helfte verdeeld dient te worden. Nu niet precies bekend is wanneer de man zijn eerste pensioen heeft ontvangen en wat de exacte hoogte is, dient de man hierover inzicht te verschaffen. De rechtbank overweegt dat de man deze informatie binnen twee weken na de beschikkingsdatum aan de vrouw moet verstrekken.

Partijen zijn gehuwd op in 1997 te [plaats] in algehele gemeenschap van goederen.

Deze rechtbank heeft op 18 december 2024 voorlopige voorzieningen getroffen, voor zover van belang, inhoudende: dat de man bij uitsluiting gerechtigd zal zijn tot het gebruik van de echtelijke woning te [adres], en beveelt mitsdien dat de vrouw die woning dient te verlaten en verder niet mag betreden; bepaalt dat de man aan de vrouw met ingang van heden voorlopig een partneralimentatie van € 1.869 per maand zal betalen, telkens bij vooruitbetaling te voldoen. De vrouw heeft gesteld dat het huwelijk duurzaam is ontwricht. De man heeft dit niet betwist, zodat het verzoek tot echtscheiding als op de wet gegrond kan worden toegewezen.

De vrouw heeft de woning inmiddels verlaten en maakt geen bezwaar tegen toewijzing van het huurrecht van de echtelijke woning aan de man. De rechtbank zal het huurrecht van de woning daarom aan de man toewijzen. Niet in geschil is dat partijen feitelijk in april 2023 uiteen zijn gegaan.

De rechtbank bepaalt dat de man met ingang van de datum van inschrijving van de echtscheidingsbeschikking in de registers van de burgerlijke stand aan de vrouw een bedrag van €1.129 bruto per maand aan partneralimentatie dient te voldoen.

Voor het vaststellen van de omvang van de ontbonden huwelijksgoederengemeenschap geldt

de datum van indiening van het verzoekschrift bij de rechtbank, namelijk 13 januari 2025. Als peildatum voor de waardering van de te verdelen goederen geldt in beginsel de datum van verdeling, tenzij de man en de vrouw anders overeenkomen of op basis van de redelijkheid en billijkheid daarvan moet worden afgeweken.

De vrouw stelt dat zij recht heeft op de helft van het pensioen van de man, omdat dit tijdens de huwelijkse periode is opgebouwd. Zij heeft echter geen inzage in de documentatie omtrent het pensioen en weet daarom niet precies welk bedrag de man maandelijks ontvangt. Bovendien lukt het de vrouw niet toegang te krijgen tot de gemeenschappelijke Surinaamse bankrekening.

De man is bereid het tijdens het huwelijk opgebouwde pensioen met de vrouw te delen. Volgens hem ontvangt hij € 240 per maand aan opgebouwd pensioen. Dit bedrag wordt maandelijks op een gemeenschappelijke Surinaamse bankrekening uitgekeerd. Volgens de man kan de vrouw over deze rekening beschikken.

Partijen zijn het in principe eens dat het tijdens het huwelijk opgebouwde pensioen vanaf het moment van verkrijging bij helfte verdeeld dient te worden. Nu niet precies bekend is wanneer de man zijn eerste pensioen heeft ontvangen en wat de exacte hoogte is, dient de man hierover inzicht te verschaffen. De rechtbank overweegt dat de man deze informatie binnen twee weken na de beschikkingsdatum aan de vrouw moet verstrekken.

Daarnaast is afgesproken dat, nu het de vrouw niet lukt toegang te krijgen tot de gemeenschappelijke Surinaamse bankrekening, de man de helft van het pensioenbedrag op de rekening van de vader van de vrouw in Suriname zal storten. Tevens dient het bedrag dat vanaf het moment van verkrijging tot op heden aan de vrouw toekomt, eveneens op de rekening van de vader van de vrouw te worden overgemaakt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:7981

Zaaknummer: C/09/678532 / FA RK 25-263

Rechters: J. Visser

Advocaten: Peters, J.B. J.B. Peters en M. de Bluts

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verdeling gemeenschap ex-partners: afstand bijzonder partnerpensioen

Partijen beëindigen na langdurige samenleving de relatie. De samenlevingsovereenkomst wordt opgezegd. De rechtbank gaat op verzoek over tot verdeling. De rechtbank gelast ten aanzien van het partnerpensioen dat partijen een formulier dan wel formulieren dienen te ondertekenen, zulks uiterlijk twee weken na dit vonnis, waarmee wordt afgezien van de bijzonder partnerpensioenaanspraken die door de ander zijn opgebouwd.

Partijen hebben langdurig een affectieve relatie met elkaar gehad. Op 12 januari 1998 hebben partijen een notariële samenlevingsovereenkomst gesloten. In 2000 hebben partijen samen een perceel grond gekocht gelegen aan [adres]. Op dit perceel hebben zij vervolgens een woning laten bouwen (hierna: de woning). De relatie van partijen is in 2023 geëindigd. Eiser in conventie heeft de gezamenlijke woning op 7 mei 2023 verlaten. Bij brief van 21 juni 2023 heeft zij de samenlevingsovereenkomst opgezegd.

De eerste vraag die partijen verdeeld houdt is op welke datum de samenlevingsovereenkomst is beëindigd. In artikel 6 van de samenlevingsovereenkomst zijn de wijzen van beëindiging van de overeenkomst bepaald. Eiser in conventie heeft de samenlevingsovereenkomst opgezegd met haar brief van 21 juni 2023. Nu conform de samenlevingsovereenkomst bij opzegging een opzegtermijn van tenminste één maand in acht moet worden genomen, geldt dat de samenlevingsovereenkomst moet worden geacht te zijn geëindigd per 22 juli 2023. Dat eiser in conventie reeds op 7 mei 2023 de gezamenlijke woning had verlaten, maakt het voorgaande niet anders. Dit is immers geen grond voor het eindigen van de samenlevingsovereenkomst.

Nu de samenlevingsovereenkomst tussen partijen is beëindigd, moet de tussen hen bestaande gemeenschap worden verdeeld (zoals beide partijen ook wensen). Vooropgesteld wordt dat in zaken zoals deze, waarbij de rechtbank op vordering van een of meer partijen de verdeling

vaststelt of een bepaalde wijze van verdeling gelast, de rechtbank een grote mate van vrijheid toekomt en daarbij zelfs mag afwijken van de standpunten van partijen. Tegen deze achtergrond oordeelt de rechtbank over de gevorderde verdeling als volgt.

De vorderingen van partijen zien (grotendeels) op het verdelen van de tussen hen bestaande gemeenschap. Partijen zijn het niet met elkaar eens over de daarbij te hanteren peildatum. Uit artikel 7 van de samenlevingsovereenkomst volgt dat voor het bepalen van het saldo van het overig gemeenschappelijk vermogen per de dag van het eindigen van de overeenkomst een staat van baten en lasten zal worden opgesteld. Partijen zijn het erover eens dat hieruit in ieder geval volgt dat bij het bepalen van de omvang van het gemeenschappelijk vermogen moet worden uitgegaan van de datum van het beëindigen van de samenlevingsovereenkomst als peildatum, te weten 22 juli 2023.

Volgens gedaagde in conventie moet ook voor de waardering van de tot het gemeenschappelijk vermogen behorende goederen worden uitgegaan van 22 juli 2023 als peildatum. Volgens hem volgt dit uit artikel 7 lid 4 van de samenlevingsovereenkomst. De rechtbank volgt gedaagde in conventie niet in deze stelling. In artikel 7 lid 4 is weliswaar het een en ander bepaald over de waarde van de tot de gemeenschap behorende goederen, maar dit ziet niet op het moment waarop deze waarde moet worden bepaald. In artikel 7 lid 4 hebben partijen slechts afspraken gemaakt over de wijze waarop de waarde van de goederen moet worden vastgesteld. De rechtbank ziet gelet op het voorgaande geen aanleiding om af te wijken van de hoofdregel dat als peildatum voor de waardering van de tot een gemeenschap behorende goederen geldt de datum van verdeling. Het voorgaande betekent dat de reconventionele vordering van gedaagde in conventie ten aanzien van de peildatum (onder II) zal worden afgewezen.

De woning is gemeenschappelijk eigendom van partijen (80% voor gedaagde in conventie, 20% voor eiser in conventie) en deze eenvoudige gemeenschap moet verdeeld worden. Aan de woning zijn meerdere aflossingsvrije hypothecaire leningen bij Rabobank verbonden, waarvoor partijen ieder hoofdelijk aansprakelijk zijn.

Eiser in conventie wil niet dat de woning aan haar wordt toebedeeld. Volgens haar kan de woning ofwel aan gedaagde in conventie worden toebedeeld, ofwel worden verkocht. Gedaagde in conventie wil dat de woning aan hem wordt toebedeeld. Tijdens de mondelinge behandeling is echter gebleken dat gedaagde in conventie slechts in staat is de woning over te nemen indien deze wordt gewaardeerd op de datum van het beëindigen van de samenlevingsovereenkomst op een waarde van € 550.000 en al de door hem gestelde verrekenbare (tegen)vorderingen worden toegewezen. Zoals blijkt uit hetgeen hiervoor is overwogen, is niet aan deze voorwaarden voldaan. De woning moet worden gewaardeerd op

het moment van de feitelijke verdeling. Uit door eiser in conventie overgelegde taxatierapporten blijkt dat de waarde van de woning aanzienlijk hoger is dan € 550.000 (€ 625.000 op 27 mei 2024 en ongeveer € 704.000 op 9 december 2025). Verder zijn vrijwel alle door gedaagde in conventie gestelde vorderingen afgewezen. Onder deze omstandigheden kan gedaagde in conventie – volgens zijn eigen stellingen – de woning niet overnemen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de woning moet worden verkocht. Daarbij komt na aflossing van de op de woning rustende hypotheek 20% van de overwaarde toe aan eiser in conventie en 80% aan gedaagde in conventie. De rechtbank zal gelet op het voorgaande de verdeling van de woning vaststellen zoals door eiser in conventie is gevorderd.

Eiser in conventie vordert dat partijen over en weer afstand doen van hun aanspraken betreffende het bijzonder partnerpensioen. Hiertoe dienen partijen een afstandsverklaring te ondertekenen. Uit de stellingen van gedaagde in conventie blijkt dat ook hij wil dat partijen afstand doen van deze aanspraken. De vordering van eiser in conventie zal daarom worden toegewezen.

De rechtbank gelast dat gedaagde in conventie met eiser in conventie een formulier dan wel formulieren dient te ondertekenen, zulks uiterlijk twee weken na dit vonnis, waarmee wordt afgezien van de bijzonder partnerpensioenaanspraken die door de ander zijn opgebouwd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2512

Zaaknummer: C/05/450547 / HZ ZA 25-110

Rechters: A.J.J.M. Weijnen

Advocaten: G.W. Wullink en M.J. Meijer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag met toekenning billijke vergoeding

Geschil tussen werkgever en werknemer over beëindiging arbeidsovereenkomst. Dat verzoeker zich bedreigend heeft uitgelaten naar een collega kan aan de hand van het dossier niet worden vastgesteld. De kantonrechter concludeert dat verweerder te snel en te lichtvaardig de conclusie heeft getrokken dat verzoeker niet kon worden geloofd toen hij de aantijgingen ontkende. Ook heeft verweerder te snel en te lichtvaardig besloten dat de verhoudingen onherstelbaar beschadigd waren. Door verzoeker op non-actief te stellen en vervolgens een interne e-mail te versturen dat verzoeker afscheid zou nemen, heeft verweerder een normalisering van de verhoudingen vrijwel onmogelijk gemaakt. Dit kan hem ernstig worden verweten. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe, zonder rekening te houden met pensioenschade. Weliswaar moet verzoeker maandelijks een bedrag van € 342,52 bruto aan pensioenpremie betalen voor een volledige pensioenopbouw, maar verweerder heeft er terecht op gewezen dat verzoeker een vergelijkbaar bedrag als werknemersbijdrage had moeten betalen als hij nog in dienst zou zijn geweest.

Geschil tussen werkgever en werknemer over beëindiging arbeidsovereenkomst. Dat verzoeker zich bedreigend heeft uitgelaten naar een collega kan aan de hand van het dossier niet worden vastgesteld. Evenmin is duidelijk geworden waarom verzoeker, die de bedreiging van het begin af aan heeft ontkend, niet werd geloofd en zijn collega wel. Verweerder heeft weliswaar een aantal e-mails overgelegd waarin stagiaires zich beklagen over de stijl van communiceren van verzoeker, maar die e-mails dateren van 2013 en kunnen zonder nadere toelichting niet bijdragen aan de overtuiging dat verzoeker met betrekking tot de verwijten van 2023 niet geloofd kon worden. Datzelfde geldt voor een door verweerder overgelegd

gespreksverslag uit 2017, waaruit blijkt dat de inzet van verzoeker als jongerencoach op het [onderwijsinstelling] werd stopgezet in verband met drie – niet nader omschreven – incidenten. Hoe die incidenten zich verhouden tot de gebeurtenissen van ruim 6 jaar later is niet duidelijk geworden. Een gedegen onderzoek naar de feiten met betrekking tot de aantijging in 2023 heeft niet plaatsgevonden.

Het kan aan verweerder worden toegegeven dat verzoeker tijdens de gesprekken die in december 2021 hebben plaatsgevonden niet bereid leek om op zijn manier van communiceren te reflecteren. Immers, ook als je meent dat je geen bedreiging hebt geuit, is het belangrijk om na te denken over de vraag waarom de ander zich mogelijk bedreigd heeft gevoeld. De geagiteerde houding van verzoeker in die gesprekken maakte een herstel van de verhoudingen op dat moment niet mogelijk. Verzoeker heeft daar ter zitting over opgemerkt dat de gesprekken veel weg hadden van een politieverhoor, dat hij het idee kreeg dat hij zich moest verdedigen tegen onduidelijke aantijgingen en dat hij bovendien een stressvolle privé situatie – zijn dochter lag in het ziekenhuis – doormaakte. Van dit laatste was verweerder op de hoogte. Dat de stressvolle situatie waarin verzoeker verkeerde door verweerder mee is gewogen bij de beoordeling van zowel de beschuldigingen als verzoekers reactie daarop blijkt echter nergens uit.

Dit alles overwegende komt de kantonrechter tot de conclusie dat verweerder te snel en te lichtvaardig de conclusie heeft getrokken dat verzoeker niet kon worden geloofd toen hij de aantijgingen ontkende. Ook heeft verweerder te snel en te lichtvaardig besloten dat de verhoudingen onherstelbaar beschadigd waren. Door verzoeker op non-actief te stellen en vervolgens een interne e-mail te versturen dat verzoeker afscheid zou nemen, heeft verweerder een normalisering van de verhoudingen vrijwel onmogelijk gemaakt. Dit kan haar ernstig worden verweten.

Ook in het daaropvolgende re-integratieproces heeft verweerder steken laten vallen. Zo had hij op sommige momenten de re-integratie voortvarender kunnen oppakken en is de communicatie rondom de re-integratie op een andere werkplek begin oktober 2023 zeer ongelukkig verlopen. Over dit laatste heeft verweerder aangevoerd dat de bedrijfsarts had geadviseerd dat eerst een mediationtraject moest worden gevolgd voordat de re-integratie kon worden opgestart. Vandaar dat de inmiddels gemaakte afspraak met verzoeker om een start te maken met de re-integratie op een andere werkplek op het laatste moment werd afgezegd. Uit het advies van de bedrijfsarts kan echter niet worden afgeleid dat eerst een mediationtraject moest worden gevolgd alvorens de re-integratie kon worden opgestart. Wel moesten eerst de knelpunten op het werk worden besproken. Denkbaar is dan ook dat met het maken van de afspraak dat mediation zou worden ingezet er ook ruimte ontstond voor een voorzichtige re-integratie, temeer nu die re-integratie kon plaatsvinden op een werkplek waar verzoeker niet

in contact hoefde te komen met zijn voormalige collega's. Verweerder kan op dit vlak het verwijt worden gemaakt dat hij duidelijker had moeten communiceren. Maar de verwijten aan zijn adres halen de hoge drempel van *ernstige verwijtbaarheid* niet. Door de loonsanctie van het UWV is verzoeker bovendien afdoende gecompenseerd voor het nadeel dat daaruit voor hem voortvloeide.

Voor een billijke vergoeding die de inkomensschade van verzoeker dekt tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd ziet de kantonrechter geen aanleiding. Hoewel verzoeker op dit moment nog ziek is en dus nog niet in een andere baan aan het werk kan, heeft zijn behandelaar ter zitting uitgelegd dat een positieve afronding van het juridisch conflict en de daarmee gepaard gaande rehabilitatie in belangrijke mate aan zijn herstel kan bijdragen. Met zijn ervaring en gezien de huidige arbeidsmarkt mag worden verwacht dat verzoeker na zijn herstel binnen niet al te lange tijd een gelijksoortige baan kan vinden. Een billijke vergoeding ter compensatie van het inkomensverlies gedurende 24 maanden vanaf het einde van het dienstverband acht de kantonrechter daarom redelijk. Uitgaande van het laatstverdiende maandsalaris van € 4.041,08 bruto, verminderd met de WGA-uitkering van € 2.995,68 per maand zal de billijke vergoeding worden begroot op (24 x € 1.045,40 =) € 25.089,60 bruto.

Voor een verhoging van de billijke vergoeding in verband met pensioenschade, smartengeld en medische kosten is geen aanleiding. Weliswaar moet verzoeker maandelijks een bedrag van € 342,52 bruto aan pensioenpremie betalen voor een volledige pensioenopbouw, maar verweerder heeft er terecht op gewezen dat verzoeker een vergelijkbaar bedrag als werknemersbijdrage had moeten betalen als hij nog in dienst zou zijn geweest. Het gevorderde smartengeld van € 40.000 heeft verzoeker onvoldoende onderbouwd en ook is niet uitgelegd in hoeverre de medische kosten van verzoeker verband houden met het verwijtbaar handelen van verweerder.

Verweerder zal dus worden veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 25.089,60 bruto. De gevorderde wettelijke rente over deze vergoeding wordt toegewezen, te rekenen vanaf de veertiende dag na de datum van deze beschikking.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3722

Zaaknummer: 12030578 \ EA VERZ 25-1515

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: R. Boskma en M.C. Zaal

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met bijbehorende emolumenten

Uitzendkracht is ongeveer zeven jaren en vier maanden onafgebroken werkzaam geweest in de distributiecentra van Albert Heijn, voordat zijn inlening door Albert Heijn is stopgezet. Albert Heijn heeft hiermee misbruik gemaakt van de uitzendovereenkomst, omdat de inlening van de uitzendkracht langer heeft geduurd dan redelijkerwijs als tijdelijk is aan te merken en voor de duur van de inlening onvoldoende objectieve verklaring is gegeven. Als sanctie voor dit misbruik bepaalt de kantonrechter dat de uitzendkracht geacht moet worden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben met Albert Heijn. Deze arbeidsovereenkomst is ingegaan na een onafgebroken periode van inlening van 36 maanden. Nevenverzoeken, waaronder wedertewerkstelling en betaling salaris en pensioenpremies, worden (grotendeels) toegewezen.

Werknemer is sinds 18 juni 2018 bij OTTO Workforce B.V. (hierna: OTTO) in dienst als uitzendkracht. Sinds 16 maart 2020 heeft werknemer een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C). In de periode van 18 juni 2018 tot 5 november 2019 is werknemer als uitzendkracht werkzaam geweest in het distributiecentrum van Albert Heijn B.V. (hierna: AH) in Geldermalsen. Per 5 november 2019 is hij overgeplaatst naar het distributiecentrum in Pijnacker. Daar heeft werknemer vervolgens in verschillende functies onafgebroken gewerkt. In de tussentijd had werknemer ook viermaal gesolliciteerd voor de functie van magazijnmedewerker in het distributiecentrum in Pijnacker. AH heeft dit telkens op algemene gronden afgewezen. Op 15 oktober 2025 heeft OTTO aan werknemer laten weten dat AH zijn inlening heeft stopgezet vanwege gedragsproblematiek. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter onder meer voor recht te verklaren dat AH misbruik van recht heeft gemaakt door hem vanaf 18 juni 2018 onafgebroken in te lenen als uitzendkracht.

Daarnaast verzoekt hij de kantonrechter voor recht te verklaren dat hij vanaf 18 juni 2021 bij AH werkzaam is krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien de kantonrechter voor recht verklaart dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan verzoekt werknemer ook de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, AH te veroordelen hem weder tewerk te stellen en AH te veroordelen tot betaling van zijn (achterstallig) salaris.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werknemer heeft AH in strijd gehandeld met de Uitzendrichtlijn (Richtlijn 2008/104/EG), omdat zijn inlening als uitzendkracht geen tijdelijk karakter heeft gehad. Aangezien alle verzoeken van werknemer gegrond zijn op deze stelling, moet de kantonrechter eerst beoordelen of werknemer daarin gelijk heeft. Op basis van het *JH/KG*-arrest en het *Daimler*-arrest van het Hof van Justitie EU én het *Upfield*-arrest van de Hoge Raad stelt de kantonrechter vast dat er sprake is van misbruik van een uitzendovereenkomst, als de duur van de activiteit van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden – redelijkerwijs als ‘tijdelijk’ kan worden aangemerkt en voor de daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling geen objectieve verklaring wordt gegeven. Een onafgebroken periode van meer dan zeven jaar zonder einddatum, zoals in onderhavige zaak aan de orde, kan naar het oordeel van de kantonrechter *in beginsel* redelijkerwijs niet meer als tijdelijk worden aangemerkt. Uit de jurisprudentie van het HvJ EU volgt dat de kantonrechter bij de beoordeling van de tijdelijkheid van de uitzendarbeid ook en in het bijzonder moet kijken naar sectorspecifieke kenmerken en de context van de nationale regelgeving. AH heeft in het kader van dit eerste gesteld dat de specifieke kenmerken van de branche waarin zij werkzaam is, meebrengen dat zij in hoge mate afhankelijk is van (langdurige) uitzendarbeid door arbeidsmigranten. Zij voert hiertoe aan dat zij met 1.300 winkels en thuisbezorging dagelijks ongeveer 5 miljoen mensen van boodschappen voorziet. Dat is een complexe operatie, die zeven dagen per week en 24 uur per dag doorgaat. Er is bovendien hevige concurrentie in de supermarktbranche. De kantonrechter is van oordeel dat AH hiermee echter niet heeft toegelicht waarom een onafgebroken periode van zeven jaren en vier maanden binnen de sector nog steeds als tijdelijk zou kunnen en moeten worden aangemerkt. Het feit dat deze manier van voorzien in de personeelsbehoefte binnen de sector gebruikelijk is, zegt op zichzelf genomen ook niets over het al dan niet tijdelijke karakter van de gebruikte uitzendarbeid. Verder heeft AH aangevoerd dat het naar Nederlands recht is toegestaan een uitzendkracht langdurig in te zetten. De kantonrechter onderschrijft dit, in die zin dat een uitzendbureau een uitzendkracht langdurig, ook in fase C en dus ook na verloop van drie jaar, aan inleners ter beschikking kan stellen, maar de kantonrechter leest in deze wet- en regelgeving echter niet dat een periode van zeven jaren en vier maanden bij dezelfde inlener naar Nederlands arbeidsrecht redelijkerwijs nog als tijdelijk kan worden aangemerkt. De conclusie van de voorgaande overwegingen is dat de activiteit van werknemer bij AH, gelet op

alle relevante omstandigheden redelijkerwijs niet als tijdelijk kan worden aangemerkt. Voor de duur van de terbeschikkingstelling van werknemer heeft AH als objectieve verklaring gewezen op het personeelstekort, de 'ontziemaatregelen' voor vast personeel, de mechanisering van de distributiecentra, het gegeven dat de meeste uitzendkrachten in dienst willen blijven van het uitzendbureau, de taaleis, het gegeven dat de lange inleningsperiode de verantwoordelijkheid van OTTO is en het gedrag en functioneren van werknemer. Deze verklaringen vormen volgens de kantonrechter echter geen voldoende objectieve verklaring voor de inlening van werknemer voor een periode van ruim zeven jaar. De verzochte verklaring voor recht dat AH misbruik heeft gemaakt van de uitzendovereenkomst van werknemer wordt derhalve toegewezen.

Vervolgens moet de kantonrechter de vraag beantwoorden of uit dit misbruik als sanctie kan volgen dat werknemer met AH een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft. Uit vaste jurisprudentie volgt dat het in een dergelijk geval aan de kantonrechter is om door de constructie 'heen te prikken' en de gevolgen van het misbruik op te heffen door partijen in een juridische positie te brengen die aansluit bij de situatie zoals hij feitelijk ('in wezen') is. In dit geval is de feitelijke situatie dat werknemer arbeid heeft verricht ten behoeve van AH, die volledig gelijk is aan arbeid die ook verricht wordt door werknemers in vaste dienst bij AH. Hij heeft jarenlang op dezelfde locatie van AH gewerkt en moest instructies opvolgen van leidinggevenden op de werkplek, die daarvoor door AH werden ingehuurd en dus geacht kunnen worden werknemer (mede) namens AH aanwijzingen voor het werk te geven. Werknemer werd ook voor dat werk betaald, zij het door OTTO en niet door AH, maar AH betaalde uiteindelijk voor de arbeid van werknemer aan OTTO. Dat OTTO de roosters maakte en (ook) evaluatie- en beoordelingsgesprekken met werknemer hield, is daarbij naar het oordeel van de kantonrechter van ondergeschikt belang, omdat ook medewerkers van AH het functioneren van werknemer hebben beoordeeld. Nu AH bovendien geacht moet worden het meeste profijt te hebben van het feit dat werknemers op uitzendbasis werken in plaats van op een arbeidsovereenkomst, in ieder geval vanwege de frequentere nachtdiensten en de zwakkere ontslagbescherming, ligt het voor de hand de gevolgen van het misbruik ook voor rekening van AH te brengen. De meest voor de hand liggende juridische consequentie van het misbruik van AH is daarom dat de kantonrechter bepaalt dat AH geacht wordt op enig moment een arbeidsovereenkomst met werknemer te zijn aangegaan en dat die arbeidsovereenkomst heeft te gelden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Het verzoek van werknemer om een verklaring voor recht dat hij vanaf 18 juni 2021 bij AH werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt dus toegewezen. Op 18 juni 2021 was immers een onafgebroken periode van inlening van 36 maanden verstreken (conform de ketenregeling).

Aangezien er dus van moet worden uitgegaan dat een arbeidsovereenkomst bestaat tussen werknemer en AH, is de kantonrechter van oordeel dat het stopzetten van de ‘inlening’ door AH op 15 oktober 2025 niet anders kan worden gezien dan als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. AH heeft niet betwist dat – indien wordt aangenomen dat de verhouding tussen AH en werknemer moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst – de opzegging van die overeenkomst door AH niet rechtsgeldig is geweest. De opzegging wordt daarom vernietigd. De kantonrechter zal onder toekenning van de verzochte dwangsom bepalen dat werknemer moet worden tewerkgesteld als operator II/magazijnmedewerker 2 bij het distributiecentrum in Pijnacker op basis van een arbeidsduur van 150 uur per vier weken. Ook is AH werknemer het achterstallig loon vanaf 18 juni 2021 tot de opzegging van 15 oktober 2025 verschuldigd, alsmede het loon vanaf 15 oktober 2025 tot de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Dit achterstallig loon bestaat wel slechts uit het meerdere waarop werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst met AH en de daarop toepasselijke CAO Logistiek van AH recht heeft en niet uit wat hij dus al betaald heeft gekregen van OTTO. Het beroep van AH op het schenden van de klachtplicht gaat niet op, nu het verzoek van werknemer tot betaling van het achterstallige salaris in dit geval het gevolg is van een recente ontwikkeling in de jurisprudentie, namelijk het *Upfield* -arrest van de Hoge Raad van 21 november 2025. Werknemer verzoekt verder dat AH hem aanmeldt bij haar pensioenfonds en de premies afdraagt vanaf 18 juni 2021. AH heeft tegen dit verzoek geen afzonderlijk verweer gevoerd en deze verplichting van AH volgt uit het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dit verzoek wordt daarom toegewezen, met dien verstande dat ook hier geldt dat op enige wijze verrekening zal moeten plaatsvinden met de reeds door OTTO voor werknemer afgedragen pensioenpremies.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9257

Zaaknummer: 12021742 RP VERZ 25-51044

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: J.J.A. Janssen, J.M. van Slooten en H.J.M. Strik

Wetsartikelen: 8 Waadi, 5 Uitzendrichtlijn, 7:691 BW, 7:668a BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Onderneming die artikelen van kunststof vervaardigt, valt onder Bpf Vlakglas

Partijen hebben de kantonrechter gevraagd een oordeel te geven over de vraag hoe de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit van Pensioenfonds Vlakglas moet worden uitgelegd. Pensioenfonds Vlakglas stelt zich op het standpunt dat ondernemingen die artikelen van kunststof vervaardigen daar zonder meer onder vallen. Volgens verweerster vallen deze ondernemingen echter alleen onder de werkingssfeer als zij oorspronkelijk met hout werkten en later zijn overgestapt op kunststof. De kantonrechter is van oordeel dat de werkingssfeerbepaling zo moet worden uitgelegd dat een onderneming als verweerster, die artikelen van kunststof vervaardigt, onder de werkingssfeer valt en dat geen aanvullende voorwaarde daarvoor is dat deze onderneming eerst met hout werkte.

Verweerster houdt zich bezig met de productie van kunststofproducten in de verlichtings-, zonnepanelen- en medische industrie. Zij had tot 1 juni 2025 een pensioenregeling die was ondergebracht bij Nationale Nederlanden (NN). Verweerster heeft zich op 30 maart 2023 bij Pensioenfonds Vlakglas gemeld met het verzoek te beoordelen of zij mogelijk onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt.

Pensioenfonds Vlakglas heeft verweerster bij brief van 10 maart 2025 meegedeeld dat verweerster in elk geval vanaf 1 april 2022 verplicht bij haar is aangesloten en dat verweerster in de periode vóór 1 april 2022 bedrijfsactiviteiten heeft verricht die onder de werkingssfeer van Bpf Hout vielen. Pensioenfonds Vlakglas is bereid de premieheffing met terugwerkende kracht te beperken tot 30 maart 2018, op voorwaarde dat verweerster een vrijwaringsverklaring ondertekent waarin zij Pensioenfonds Vlakglas vrijwaart van de financiële gevolgen van vorderingen die verband houden met pensioenaanspraken en/of pensioenrechten die door haar werknemers zijn opgebouwd in de periode vóór 30 maart 2018.

Verweerster heeft zich op het standpunt gesteld dat zij niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van Pensioenfonds Vlakglas valt en heeft geweigerd de vrijwaringsverklaring te ondertekenen. Zij heeft zich per 1 juni 2025 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB, het bedrijfstakpensioenfonds voor de rubber- en kunststofverwerkende industrie.

Pensioenfonds Vlakglas stelt zich op het standpunt dat verweerster onder de werkingssfeer en het verplichtstellingsbesluit valt omdat zij zich bezighoudt met de vervaardiging van artikelen van kunststof.

Verweerster betwist dat zij onder de verplichtstelling valt. Zij stelt dat zij sinds haar oprichting in 1983 uitsluitend kunststofproducten vervaardigt en nooit actief is geweest in de houtverwerkende industrie of de jachtbouw. Volgens haar blijkt uit de formulering en achtergrond van de werkingssfeer dat ondernemingen die artikelen van kunststof vervaardigen alleen onder de verplichtstelling vallen wanneer deze ondernemingen oorspronkelijk met hout werkten en later zijn overgestapt op kunststof.

De kantonrechter is van oordeel dat de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit van Pensioenfonds Vlakglas in redelijkheid zo moet worden uitgelegd dat een onderneming als verweerster, die zich bezighoudt met de vervaardiging van artikelen van kunststof, valt onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit en dat daarvoor niet nodig is dat de onderneming oorspronkelijk met hout werkte en later is overgestapt op kunststof.

Verweerster stelt dat de formulering ‘deze grondstof’ (in enkelvoud) in de tekst van het verplichtstellingsbesluit taalkundig gezien uitsluitend kan verwijzen naar het zelfstandig naamwoord ‘hout’, dat als eerste wordt genoemd in de opsomming ‘artikelen van hout of kunststof’, en niet naar beide materialen. Zij meent dat de uitdrukking ‘ter vervanging van deze grondstof’ ook alleen logisch is als met ‘deze grondstof’ ‘hout’ wordt bedoeld, omdat er – zo begrijpt de kantonrechter – volgens verweerster geen materiaal bestaat dat ter vervanging van kunststof kan dienen.

De kantonrechter leest deze bepaling net als Pensioenfonds Vlakglas echter zo, dat er twee zelfstandige en gelijkwaardige categorieën zijn, namelijk artikelen van hout of artikelen van kunststof. Hieraan wordt vervolgens een derde aanvullende categorie toegevoegd, namelijk materialen die noch hout noch kunststof zijn, maar een vervangingsfunctie vervullen. Pensioenfonds Vlakglas noemt bioplastic als voorbeeld van een materiaal dat ter vervanging van kunststof kan dienen. Verweerster heeft gesteld dat bioplastic ook een soort kunststof is, maar de juistheid van deze stelling kan hier in het midden worden gelaten. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit deze bepaling voldoende duidelijk dat sociale partners hebben

willen voorzien in de mogelijkheid om een materiaal dat als vervanging van hout of kunststof dient onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit te brengen, ongeacht de vraag of dat materiaal op dit moment al bestaat. Ook als een dergelijk materiaal op dit moment nog niet bestaat, kan immers niet worden uitgesloten dat dit in de toekomst wel het geval zal zijn.

Verweerster stelt dat de uitleg die Pensioenfonds Vlakglas aan de werkingssfeerbepaling geeft onaannemelijk is, omdat uit de aard van de betrokken werkgeversverenigingen – de Nederlandse Emballage- en Palletindustrie Vereniging, de Nederlandse Vereniging van Klompenfabrikanten, Dutch-Man (branchevereniging van Nederlandse borstel-, kwasten- en houtwarenproducenten) en Hiswa-Recron – blijkt dat het moet gaan om (oorspronkelijk) van hout gemaakte producten. Zij stelt dat zij geen enkele binding heeft met de sectoren die door deze werkgeversverenigingen worden vertegenwoordigd. Zij kan geen lid worden van deze werkgeversverenigingen en kan daarom ook geen invloed uitoefenen op de totstandkoming van de collectieve pensioenregeling. De functies die in de cao voor de Houtverwerkend Industrie worden beschreven, komen binnen verweerster ook niet voor. Verweerster wijst erop dat ondernemingen als zichzelf tot 1 april 2022 ook niet bij Bpf Hout werden aangesloten, terwijl de werkingssfeerbepaling van beide verplichtstellingsbesluiten overeenkomt en ongewijzigd is gebleven. Dit onderstreept volgens verweerster dat sprake is van een onjuiste en te ruime uitleg door Pensioenfonds Vlakglas.

De omstandigheid dat verweerster vóór 1 april 2022 niet bij Bpf Hout werd aangesloten en nu wel bij Pensioenfonds Vlakglas, terwijl de werkingssfeer ongewijzigd is gebleven, kan bij de uitleg van de werkingssfeerbepaling echter geen rol spelen. Een werkingssfeerbepaling moet immers naar objectieve maatstaven worden uitgelegd en het beleid dat een bedrijfstakpensioenfonds in het verleden heeft gevoerd is daarbij niet relevant. Verder geldt dat een onderneming ook onder de werkingssfeer van een verplichtstellingsbesluit kan vallen als zij niet wordt vertegenwoordigd door een werkgeversorganisatie die de aanvraag voor de verplichtstelling heeft gedaan en zich daar ook niet bij kan aansluiten. Het criterium van representativiteit is van belang voor de vraag of de minister een verplichtstelling kan vaststellen, maar speelt geen rol bij de uitleg van de werkingssfeer. De werkingssfeer van een verplichtstellingsbesluit en die van een cao in een bepaalde bedrijfstak kunnen ook uiteenlopen. De omstandigheid dat de functies die beschreven worden in de cao voor de Houtverwerkende Industrie binnen verweerster niet voorkomen, betekent dus niet dat zij niet onder de werkingssfeer van Pensioenfonds Vlakglas kan vallen. De uitleg die Pensioenfonds Vlakglas aan de werkingssfeerbepaling geeft is daarom niet onaannemelijk.

Verweerster stelt ten slotte dat haar interpretatie is bevestigd in een overleg op 18 juli 2023 met vertegenwoordigers van Pensioenfonds Vlakglas en haar pensioenuitvoeringsorganisatie AZL. Volgens verweerster heeft de vertegenwoordiger van AZL toen toegezegd dat de

werkingsfeer van het verplichtstellingsbesluit dusdanig zou worden gewijzigd dat de activiteiten van verweerster hier niet langer onder zouden vallen.

Pensioenfonds Vlakglas erkent dat sociale partners een mogelijke wijziging van de werkingssfeer hebben besproken en dat het niet hun bedoeling is geweest om fabrikanten van artikelen van kunststof aan te sluiten. Zij stelt echter terecht dat uitspraken en bedoelingen van sociale partners en de mededeling van de vertegenwoordiger van AZL op 18 juli 2023 niet relevant zijn in het kader van de uitleg van de werkingssfeerbepaling. De cao-norm brengt immers mee dat de bedoelingen of motieven van partijen slechts relevant zijn voor zover deze in de tekst van de cao-bepalingen en de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting (hier: het verplichtstellingsbesluit) zijn neergelegd. Dat is hier niet het geval. Verweerster heeft een beroep gedaan op de reactie van de minister in het verplichtstellingbesluit op de ingediende zienswijzen en heeft gesteld dat hieruit blijkt dat sociale partners tegenover de minister uitdrukkelijk hebben benadrukt dat het gaat om houtverwerkende activiteiten. Pensioenfonds Vlakglas heeft er echter terecht op gewezen dat sociale partners blijkens de aangehaalde tekst alleen hebben benadrukt dat de Houtverwerkende Industrie als één bedrijfstak en niet als vier bedrijfstakken moet worden beschouwd. Uit het verplichtstellingsbesluit kan niet worden afgeleid dat zij het standpunt hebben ingenomen dat dit alleen op houtverwerkende activiteiten van toepassing zou zijn. De uitlatingen van sociale partners maken de uitleg van Pensioenfonds Vlakglas dus niet onaannemelijk.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7914

Zaaknummer: 11871061 \ UE VERZ 25-259

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: E. Lutjens, H.L. Doorn en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: 96 Rv

RECHTSPRAAK

Geen vervangende schadevergoeding na wijziging eindloon naar premieovereenkomst

Eenzijdige wijziging eindloonregeling naar beschikbare premieregeling. Werknemer eist vervangende schadevergoeding vanwege niet nakomen eindloonregeling en subsidiair vervangende schadevergoeding vanwege niet nakomen compensatieregeling. De primaire eis wordt afgewezen vanwege verjaring. De subsidiaire eis wordt afgewezen omdat werkgever de compensatieregeling correct is nagekomen.

Eiser is in dienst bij Emerson en neemt deel aan de pensioenregeling van Emerson. Aanvankelijk was dat een eindloonregeling. Per 1 januari 2016 heeft Emerson de eindloonregeling beëindigd en vervangen door een beschikbare premieregeling. In verband met die wijziging heeft Emerson compensatie aangeboden. Eiser eist primair vervangende schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de eindloonregeling. Subsidiair eist eiser vervangende schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de toegezegde compensatie tot 95 procent van het eindloonniveau of een andere schadevergoeding. Emerson is het met de eisen niet eens. Zij beroept zich op verjaring, rechtsverwerking, schending van de klachtplicht en daarnaast voert zij als verweer dat de eindloonregeling rechtsgeldig is gewijzigd en dat de compensatieregeling correct is nagekomen. De kantonrechter wijst de vorderingen van eiser af.

De eis tot (vervangende) schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de eindloonregeling wordt afgewezen. Die vordering is namelijk verjaard. Eiser heeft de verjaringstermijn niet gestuit en het beroep op verjaring is ook niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Hierna wordt dit uitgelegd.

De verjaringstermijn voor een vordering tot (vervangende) schadevergoeding is 5 jaar. Die termijn is in dit geval (uiterlijk) aangevangen op 23 januari 2016. Dat was de dag na die waarop eiser daadwerkelijk in staat was een rechtsvordering tot (vervangende)

schadevergoeding in te stellen. Eiser had naar het oordeel van de kantonrechter namelijk op 22 januari 2016 voldoende zekerheid dat hij schade zou lijden doordat Emerson de eindloonregeling had beëindigd en vervangen door een beschikbare premieregeling. Dit is waarom.

Volgens Emerson wist eiser op 22 januari 2016 dat de eindloonregeling per 1 januari 2016 was gestopt en vervangen door een beschikbare premieregeling. Ook wist eiser toen dat hij door deze overstap een deel van zijn pensioenaanspraken zou verliezen. Voor eiser was duidelijk dat de verwachte aanspraak in de nieuwe regeling (beschikbare premie) 5 procent lager was dan de aanspraak in de oude regeling (eindloon), en dat hij door dit pensioenverlies in aanmerking kwam voor de compensatieregeling van Emerson. Verder was voor eiser duidelijk hoe die compensatie werd berekend: Emerson vulde het te verwachten pensioen in de nieuwe regeling aan tot maximaal 95 procent van de verwachte aanspraken in de oude eindloonregeling, gebaseerd op eigen uitgangspunten van Emerson. Eiser kende deze uitgangspunten, maar was het er niet mee eens. Hij verwachtte dat zijn pensioenverlies groter zou zijn dan de door Emerson berekende 5 procent. Het was eiser volgens Emerson ook bekend dat zij haar uitgangspunten ondanks de bezwaren van eiser niet zou aanpassen.

Eiser heeft deze door Emerson gestelde feiten niet/onvoldoende gemotiveerd weersproken. Eiser heeft alleen aangevoerd dat hij in het gesprek op 22 januari 2016 met Emerson en de aanwezige pensioendeskundigen van Towers Watson geen toetsbare informatie heeft gekregen. Volgens eiser probeerde Emerson hem er in dat gesprek juist van te overtuigen dat er geen schade was. Daarom zegt eiser dat hij toen nog niet bekend was met de schade. Dit is onvoldoende. Want zoals Emerson terecht zegt, wist eiser ook al voor 22 januari 2016 dat hij minstens 5 procent pensioenverlies zou lijden en volgens zijn eigen berekeningen nog meer. Dit volgt uit volgende passages uit e-mails van Emerson en eiser. Eiser wist op 22 januari 2016 in voldoende mate dat hij door het wijzigen van de pensioenregeling schade zou lijden in de vorm van een pensioenverlies van (minstens) 5 procent. Eiser was daarom op dat moment in staat een rechtsvordering in te stellen tot (vervangende) schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de eindloonregeling.

De subsidiaire eis tot (vervangende) schadevergoeding vanwege het niet nakomen van de toegezegde compensatie tot 95% van het eindloonniveau, dan wel tot een schadevergoeding die de rechtbank in goede justitie zal vaststellen, wordt ook afgewezen. De kantonrechter vindt dat Emerson haar compensatietoezegging correct is nagekomen. Voor een andere schadevergoeding heeft eiser onvoldoende gesteld.

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de toezegging tot compensatie van Emerson niet zo worden uitgelegd als eiser stelt, namelijk dat hij zou worden gecompenseerd tot 95% van de

eindloonregeling. De kantonrechter vindt dat de compensatietoezegging zo moet worden uitgelegd dat Emerson de verwachte pensioenaanspraken van eiser in de beschikbare premiereregeling zal compenseren tot 95% van het eindloonniveau, waarbij de vergelijking tussen de verwachte aanspraken in de oude en de nieuwe regeling wordt gemaakt op basis van door haar vastgestelde uitgangspunten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:2767

Zaaknummer: 11354739 CV EXPL 24-25775

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: O.F. Blom en T. Huijg

Wetsartikelen: 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Man moet bewijsstukken verstrekken na echtscheiding voor pensioenverevening

Echtscheiding bij verstek. De echtscheiding wordt uitgesproken. De rechtbank bepaalt dat de man huurder is van de woning aan [adres] vanaf twee maanden na de datum van inschrijving van de beschikking tot echtscheiding in de registers van de burgerlijke stand. De man wordt opgelegd gegevens en bewijsstukken ten behoeve van pensioenverevening aan de vrouw te verstrekken.

Partijen zijn met elkaar gehuwd op 17 februari 2009. De rechtbank spreekt de echtscheiding tussen partijen uit. De vrouw verzoekt dit en stelt dat het huwelijk duurzaam is ontworcht. Dat betekent dat partijen niet samen verder kunnen als echtgenoten. De man voert geen verweer. De rechtbank wijst het verzoek toe als na te melden.

De vrouw verzoekt te bepalen dat de man huurder van de echtelijke woning zal zijn vanaf twee maanden na de datum van inschrijving van de beschikking tot echtscheiding in de registers van de burgerlijke stand. De man voert geen verweer. De rechtbank wijst het verzoek toe.

De vrouw verzoekt de man te veroordelen om de nodige gegevens en bewijsstukken over te leggen omtrent zijn pensioenvoorziening en mee te werken aan het doorgeven van de benodigde gegevens aan de pensioenverzekeraar om tot een volgens de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (WVPS) in artikel 3 lid 1 van die wet opgenomen verevening van hun pensioenen te geraken. De man voert geen verweer. De rechtbank wijst het verzoek toe en bepaalt dat de man de nodige gegevens en bewijsstukken over dient te leggen omtrent zijn pensioenvoorziening en mee dient te werken aan het doorgeven van de benodigde gegevens aan de pensioenverzekeraar om tot een volgens de WVPS in artikel 3 lid 1 van die wet opgenomen verevening van de pensioenen van partijen te geraken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:3008

Zaaknummer: C/13/781472

Rechters: A.B. Sluijs

Advocaten: F.L. Spoek

Wetsartikelen: 3 lid 1 WVPS

RECHTSPRAAK

PTT-werkneemsters hebben geen recht op hoger pensioen

De PTT-werkneemsters hebben tijdens hun aanstelling bij PTT pensioen opgebouwd bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds (ABP). Na de privatisering van PTT hebben de fondsen de pensioenuitvoering van ABP overgenomen. Volgens de PTT-werkneemsters hebben de fondsen geen rekening gehouden met hun hogere pensioenaanspraak bij ABP en hun ABP-pensioen ten onrechte vermindert en hebben de fondsen hun ten onrechte ook geen samenlooptoeslag uitgekeerd, terwijl zij op grond van de ABP-wet daar wel recht op hebben. De belangrijkste conclusie is dat er geen sprake is van ‘Vermindering Vrouw’ zoals de gemachtigde van de PTT-werkneemsters stelt. Om deze reden worden de vorderingen van de PTT-werkneemsters afgewezen. De klachtplicht is niet geschonden.

De PTT-werkneemsters hebben gewerkt bij PTT en haar rechtsopvolgers. De PTT-werkneemsters hebben tijdens hun aanstelling bij PTT pensioen opgebouwd bij het Algemeen burgerlijk pensioenfonds (ABP). Na de privatisering van PTT hebben de fondsen de pensioenuitvoering van ABP overgenomen. Volgens de PTT-werkneemsters hebben de fondsen geen rekening gehouden met hun hogere pensioenaanspraak bij ABP en hun ABP-pensioen ten onrechte vermindert en hebben de fondsen hen ten onrechte ook geen samenlooptoeslag uitgekeerd, terwijl zij op grond van de ABP-wet daar wel recht op hebben. De PTT-werkneemsters stellen dat de fondsen hiermee in strijd met de wettelijke gelijkwaardigheidsgarantie en het Overgangsreglement handelen. De fondsen zijn het daarmee niet eens. Volgens de fondsen hebben zij na de overname van de pensioenuitvoering de overgangsregeling op een juiste wijze uitgelegd en uitgevoerd. Ook vinden de fondsen dat de PTT-werkneemsters hierover te laat hebben geklaagd.

De kantonrechter is van oordeel dat de PTT-werkneemsters hun bezwaren tegen de berekening van hun pensioenaanspraken niet te laat bij de fondsen hebben gemeld. De PTT-

werkneemsters baseren hun vordering op de berekening van hun pensioenaanspraken in de gecorrigeerde opgaven uit juni 1991 en de pensioenoverzichten die daarna jaarlijks aan hen zijn verstrekt. Pas in december 2024 hebben de PTT-werkneemsters zich bij de fondsen beklagd over de hoogte van hun pensioen. Tussen de gecorrigeerde opgaven uit 1991 en de melding ligt een periode van meer dan 33 jaar. Hoewel dit een zeer lange periode is, kon van de PTT-werkneemsters niet worden verwacht dat zij de wijze waarop de fondsen de Personeelswet PTT en het Overgangsreglement toepassen, volledig konden begrijpen en dat zij in 1991 de gevolgen daarvan al konden overzien. Daar komt bij dat de informatiebrieven die zij destijds ontvingen bepaald niet uitblonken in helderheid. Dat dit gebrek aan helderheid ook geldt voor toepasselijke wet- en regelgeving blijkt ook al uit het feit dat partijen in deze procedure ieder hun eigen interpretatie hebben. Nadat omroep MAX in 2024 in een tv-uitzending aandacht had besteed aan de pensioenopbouw van de ex-PTT-werkneemsters, hebben zij eind december 2024 bij de fondsen geklaagd. In het licht van de geschetste feiten en omstandigheden is dat tijdig, zodat de PTT-werkneemsters de klachtplicht niet hebben geschonden.

In artikel 5 lid 1 van de Personeelswet PTT staat: 'Met ingang van de overgangsdatum verkrijgt een personeelslid met wie een arbeidsovereenkomst als bedoeld [...], is gesloten, aanspraken jegens een door de NV PTT aan te wijzen instelling als bedoeld in [...], die in totaliteit in elk geval gelijkwaardig zijn aan die welke dit personeelslid op de laatste dag van de kalendermaand voorafgaand aan de overgangsdatum heeft jegens het Algemeen burgerlijk pensioenfonds krachtens de Algemene burgerlijke pensioenwet (*Stb.* 1986, 540) en neemt de aangewezen instelling de daarmee verband houdende verplichtingen op zich.'

Uit de tekst van artikel 5 lid 1 Personeelswet PTT volgt dat een personeelslid van de PTT op 1 januari 1989 aanspraken krijgt jegens het pensioenfonds PTT die in totaliteit gelijkwaardig zijn aan de aanspraken die het personeelslid op 31 december 1988 jegens het ABP had. Gelet op deze formulering moet de wettelijke gelijkwaardigheidsgarantie beoordeeld worden op de overgangsdatum, 1 januari 1989, zoals de fondsen hebben aangevoerd. Dit is in lijn met de wetsgeschiedenis van artikel 5 Personeelswet PTT, waarin hierover het volgende is opgemerkt:

Nota naar aanleiding van het eindverslag aan de Tweede Kamer, nr. 219b, p. 3-4:

(..) 'Allereerst is van belang dat de garanties uit de Personeelswet zijn *toegesneden op de situatie van het moment van overgang* naar de private sector. Dit geldt ook ten aanzien van de pensioengarantie. *Gezien het vorenstaande is duidelijk dat van een 'levenslange' garantie in de breedste zin ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden niet kan worden gesproken* (cursief ktr). Een

dergelijke garantie is ook nimmer beoogd.’

Uit de tekst van artikel 5 lid 1 Personeelwet PTT en het hiervoor aangehaalde antwoord van de regering in de Nota aan de Tweede Kamer, blijkt duidelijk dat de gelijkwaardigheidsgarantie ziet op de pensioenaanspraken op 1 januari 1989, maar niet geldt voor onbepaalde tijd daarna. De PTT-werknemers stellen dat de woorden ‘Met ingang van’ aan het begin van artikel 5 lid 1 Personeelwet PTT wijzen op een voortdurende verplichting om een aan het ABP-pensioen gelijkwaardig pensioen uit te keren voor de opbouwperiode tot 1989. De fondsen stellen dat de volledige zinsstructuur van dit artikel aantoont dat het gaat om gelijkwaardigheid op de laatste dag van de kalendermaand voorafgaand aan de overgangdatum, wat in lijn is met de wetsgeschiedenis. De kantonrechter volgt deze stelling van de fondsen. Ook al staat aan het begin van artikel 5 lid 1 Personeelwet PTT ‘Met ingang van’, uit het tweede deel van dit artikel, vanaf de woorden ‘die in totaliteit in elk geval gelijkwaardig zijn’ blijkt dat de gelijkwaardigheidsgarantie op 1 januari 1989 geldt voor de aanspraken op 31 december 1988 en niet op een voortdurende gelijkwaardigheidsgarantie. Dit volgt ook uit de hiervoor geciteerde passage uit de Nota aan de Tweede Kamer. Anders dan de PTT-werknemers stellen, is de afname van de tijdelijke aanvulling van het PTT-pensioen, zolang het ABP-niveau op 31 december 1988 nog niet is gehaald (‘de ABP-garantie’), niet hetzelfde als het ‘verminderen’ van pensioen. Zoals in de conclusie van antwoord (pt. 51) is toegelicht, kende het PTT-fonds een eigen reglement en is de totale pensioenaanspraak van de PTT-werknemers, zoals ook uit hun eigen overzichten blijkt, niet afgenomen, maar toegenomen. Verder blijkt zowel uit de bewoordingen van artikel 5 lid 1 Personeelwet PTT als uit de wetsgeschiedenis dat het gaat om aanspraken die ‘in totaliteit’ gelijkwaardig zijn en dat een toeslag zal moeten worden ‘inverdiend’ en dus eindig zal moeten zijn.

De garantietoeslag en de opbouw van het ouderdompensioen waren in feite communicerende vaten. De fondsen hebben dan ook met het toekennen en vervolgens jaarlijks verlagen van de garantietoeslag en tegelijkertijd verhogen van het ouderdompensioen niet in strijd met de wettelijke gelijkwaardigheidsgarantie gehandeld. De garantietoeslag zorgde ervoor dat de aanspraken die de PTT-werknemers op 31 december 1988 jegens het ABP hadden gehandhaafd bleven, totdat het ouderdompensioen het ABP-niveau had bereikt. Daarna was de toeslag niet meer nodig.

Over het niet-uitkeren van de samenlooptoeslag hebben de fondsen toegelicht dat de Personeelwet PTT geen onverkorte aanspraak geeft op samenlooptoeslag en dat in het Overgangsreglement met de ABP-garantie is voorzien in het niet tot uitkering komen van de samenlooptoeslag. Verder hebben de fondsen gewezen op een arrest van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 24 maart 2020¹¹ waarin al eerder is geoordeeld dat PTT-deelnemers

aan de tekst van de Personeelwet en het Overgangsreglement geen aanspraak op een samenlooptoeslag kunnen ontlenen. De gemachtigde van de PTT-werkneemsters heeft tijdens de zitting gesteld dat hun argumenten in deze procedure niet in het genoemde arrest zijn meegewogen. Wat hier verder ook van zij, naar de kantonrechter begrijpt zijn de PTT-werkneemsters van mening¹² dat 'het niet-uitkeren van de samenlooptoeslag in strijd is met artikel 5 lid 1 Personeelwet PTT'. Uit r.o. 5.1 van het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden blijkt echter dat dit argument wel is beoordeeld. De kantonrechter ziet geen aanleiding om hierover anders te oordelen dan het Hof Arnhem-Leeuwarden. De samenlooptoeslag was geen pensioenaanspraak jegens ABP maar een vorm van compensatie voor de destijds gehanteerde AOW-inbouw voor gehuwde vrouwen. De fondsen hebben naar het oordeel van de kantonrechter in de conclusie van antwoord en met de toelichting op de zitting voldoende inzichtelijk gemaakt dat de argumenten van de PTT-werkneemsters voor een andere uitleg van artikel IV lid 2 sub a Overgangsreglement niet logisch zijn. Door bij het toepassen van artikel IV lid 2 sub a Overgangsreglement uit te gaan van de inbouw voor een gehuwde, hebben de fondsen dit artikel niet onjuist uitgelegd of aanspraken ten onrechte van de PTT-werkneemsters afgenomen. De kantonrechter volgt ook niet het beroep van de PTT-werkneemsters op de 3e volzin van artikel V lid 3 van het Overgangsreglement omdat de PTT-werkneemsters daarbij uitgaan van een onjuiste uitleg van het begrip 'ABP-ouderdomspensioen' zoals vermeld in artikel IV lid 2 sub a Overgangsreglement.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1486

Zaaknummer: 11880238 \ UC EXPL 25-7211

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: T. Huijg, S.H. Kuiper en C.J. Gerritsen

Wetsartikelen: 5 Personeelwet PTT

RECHTSPRAAK

Rechtbank verwijst verzoek vervangende instemming ex-partner prijsgeven pensioenaanspraken naar dagvaardingsprocedure

Verzoek aan de rechtbank om vervangende toestemming te verlenen namens een ex-partner waarmee deze geacht wordt in te stemmen met het prijsgeven van pensioenaanspraken, is een vordering op grond van artikel 3:300 lid 1 BW die met een dagvaarding moet worden ingeleid. De rechtbank beveelt dat de procedure in de stand waarin deze zich bevindt, zal worden voortgezet, volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure en verwijst de zaak naar de rolzitting teneinde verweerder de gelegenheid te bieden haar stellingen zo nodig aan de op de dagvaardingsprocedure toepasselijke procesregels aan te passen.

De rechtbank begrijpt uit het verzoek dat partijen in het verleden gehuwd zijn geweest en dat de echtscheiding is uitgesproken bij beschikking van 15 juni 2017 van de rechtbank Oost-Brabant, locatie 's-Hertogenbosch.

In het tussen partijen gesloten echtscheidingsconvenant is in artikel 5 opgenomen dat de door hen opgebouwde pensioenrechten volgens de standaardverevening op grond van de Wet Verevening Pensioenrechten bij scheiding verdeeld worden. Hierbij is opgenomen dat verzoeker 1 onder andere pensioen heeft bij verzoeker 2 B.V.

Verder is in artikel 8.4 opgenomen dat partijen zijn overeengekomen dat bij een geschil het Nederlands recht van toepassing is en dat rechtbank Oost-Brabant, locatie 's-Hertogenbosch bevoegd is.

Verzoeker 2 B.V. betreft een pensioentoezegging aan een directeur-grotaandeelhouder, die in eigen beheer is ondergebracht. Voor pensioen in eigen beheer gelden specifieke (fiscale) bepalingen.

Op 14 oktober 2024 heeft verzoeker 2 B.V. de belastingdienst om goedkeuring gevraagd voor het onbelast vrijgeven van de niet voor verwezenlijking vatbare pensioenaanspraken ten behoeve van verzoeker 1.

De belastingdienst heeft daarmee bij brief van 9 april 2025 onder voorwaarden ingestemd. Een van deze voorwaarden betreft dat *alle gerechtigden tot de pensioenaanspraak*, dus naar de rechtbank begrijpt verzoeker 1 en verweerster, *verklaren schriftelijk akkoord te zijn met deze afwikkeling van het pensioen*.

Verzoeker 1 heeft zich vervolgens in de periode van 22 april 2025 tot en met 17 augustus 2025 meerdere malen per e-mail tot verweerster gewend met het verzoek haar schriftelijke akkoord te geven. Op 5 en op 12 mei 2025 heeft verweerster ook op deze verzoeken gereageerd, maar daarbij (nog) geen schriftelijk akkoord gegeven. Ze gaf aan dat ze bezig is om een en ander uit te laten zoeken en dat dit tijd kost. Op de daaropvolgende verzoeken heeft zij niet meer gereageerd. Om die reden hebben verzoekers zich tot hun advocaat gewend met het verzoek hen bij te staan. In eerste instantie heeft deze een aangetekende brief gestuurd naar het op dat moment bij verzoekers bekende woonadres van verweerster. Deze brief is ook verzonden naar het e-mailadres dat verweerster in haar contacten met verzoeker 1 gebruikt.

De aangetekende brief is retour gekomen, vanwege een foutief adres. Op de e-mail is niet gereageerd. Daarna heeft de advocaat van verzoekers via een deurwaarder alsnog het correcte adres van verweerster achterhaald. Op 11 december 2025 is dezelfde brief als die van 14 november 2025 aangetekend aan verweerster toegezonden en deze brief is bij haar bezorgd, getuige de bezorgbevestiging van PostNL. Op 12 januari 2026 heeft de advocaat van verzoekers zich nogmaals per e-mail tot verweerster gewend met het verzoek om te reageren op de eerdere berichten van verzoekers, maar zij heeft na 12 mei 2025 op geen enkele wijze (instemmend noch afwijzend) meer gereageerd op de verzoeken van verzoekers.

Gelet hierop zien verzoekers zich genoodzaakt om de rechtbank te verzoeken vervangende instemming te verlenen namens verweerster, waarmee zij geacht wordt in te stemmen met het prijsgeven van de pensioenaanspraken van verzoeker 1, opgebouwd bij verzoeker 2 B.V.

Vooropgesteld wordt dat ingevolge artikel 69 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) de rechtbank verplicht is om, ook zonder een daartoe strekkend verweer, te onderzoeken of de procedure met het juiste proces inleidend stuk aanhangig is gemaakt. Indien hij vervolgens constateert dat de zaak op het verkeerde 'spoor' zit, dient hij 'de wissel om te zetten' en ervoor zorg te dragen dat de procedure wordt doorgeleid naar het juiste 'spoor'.

In beginsel dient een procedure te worden ingeleid met een dagvaarding, tenzij uit de wet

voortvloeit dat dit met een verzoekschrift moet worden gedaan. Verzoekers verzoeken vervangende toestemming te verlenen namens verweerster, waarmee zij geacht wordt in te stemmen met het prijsgeven van pensioenaanspraken van verzoeker 1, opgebouwd bij verzoeker 2 B.V. onder de door de Belastingdienst gestelde voorwaarden in haar brief van 9 april 2025.

Dit is een vordering op grond van artikel 3:300 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW), die naar het oordeel van de rechtbank met een dagvaarding moet worden ingeleid.

Gelet op het bepaalde in artikel 69 Rv zal de rechtbank bevelen dat onderhavige zaak wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure, een en ander zoals in de beslissing vermeld. Daartoe zal de zaak worden verwezen naar de rol van 7 mei 2026, aangezien voor personen woonachtig in het buitenland (zoals [land]) een betekeningstermijn geldt van minimaal 4 weken (28 dagen) vóór de roldatum.

De rechtbank beveelt dat de procedure in de stand waarin deze zich bevindt, zal worden voortgezet, volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure en verwijst de zaak naar de rolzitting teneinde verweerster de gelegenheid te bieden haar stellingen zo nodig aan de op de dagvaardingsprocedure toepasselijke procesregels aan te passen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 02-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2126

Zaaknummer: 423142 EX RK 26-16

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.T. Gommer

Wetsartikelen: 69 Rv en 3:300 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Doorbetaling loon en aanmelding pensioenuitvoerder na buitengerechtelijke vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens wederzijdse dwaling

In dit kort geding vordert een werknemer doorbetaling van loon en herstel van pensioen- en verzekeringsregeling(en). Werknemer stelt dat hij daarop aanspraak heeft na vernietiging van een vaststellingsovereenkomst wegens wederzijdse dwaling. De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is dat in een gewone procedure (een bodemprocedure) zal worden beslist dat de vaststellingsovereenkomst wegens wederzijdse dwaling buitengerechtelijk is vernietigd. Daarvan uitgaande duurt de arbeidsovereenkomst dus voort na 1 januari 2026. De gevorderde loondoorbetaling wordt daarom toegewezen (tot 1 januari 2027). Voor een veroordeling tot herstel van pensioen- en verzekeringsregeling(en) is geen plaats. In een kort geding kan alleen een voorlopig oordeel worden gegeven en geen definitieve uitspraak worden gedaan. De werkgever wordt wel veroordeeld tot aanmelding bij de pensioenuitvoerders en/of verzekeraars, met de mededeling dat in kort geding is geoordeeld dat aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden bepaald dat het dienstverband voortduurt.

Eisers (hierna: gezamenlijk eisers en afzonderlijk werknemer en eiser 2) stellen een vordering in tegen NRG Pallas B.V. (hierna: NRG Pallas). Werknemer is op 1 januari 2014 als CEO bij de Stichting Voorbereiding Pallas-reactor (hierna: de Stichting Voorbereiding) in dienst getreden. Ook is hij benoemd tot (onbezoldigd) statutair bestuurder bij de Stichting Voorbereiding en de Stichting NRG. De Stichting Voorbereiding en de Stichting NRG zijn op 31 december 2023 gefuseerd in de Stichting NRG Pallas. De Stichting NRG Pallas is per 1 mei 2025 omgezet in de

besloten vennootschap NRG Pallas. Het laatstverdiende salaris van werknemer is € 15.800 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. Werknemer en NRG Pallas hebben op 9 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst (VSO) gesloten, waarin is bepaald dat (i) de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2026 zal eindigen, (ii) werknemer vanaf 1 mei 2025 niet langer statutair bestuurder is, (iii) hij tussen 1 mei en 1 september 2025 advieswerkzaamheden zal verrichten en (iv) NRG Pallas een beëindigingsvergoeding zal betalen van € 75.000 bruto. Op 9 juli 2025 is bij werknemer een ernstige ziekte vastgesteld. NRG Pallas heeft eind december 2025 aan haar pensioenadviseur gevraagd advies uit te brengen over de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het advies luidt dat het ASR-pensioenreglement (ouderdomspensioen, partnerpensioen en Anw-hiaat pensioen) komt te vervallen als de arbeidsovereenkomst met een deelnemer eindigt voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Hierop geldt als uitzondering dat deze verzekeringen met terugwerkende kracht herleven en premievrij worden voortgezet als een deelnemer tijdens het dienstverband ziek wordt en vervolgens (voor of na het dienstverband) recht krijgt op een WIA-uitkering. Per 1 januari 2026 is de pensioenverzekering bij ASR van rechtswege overgegaan naar de verplicht gestelde pensioenregeling bij ABP. Werknemer heeft op 24 december 2025 de vernietiging van de VSO ingeroepen op grond van wederzijdse dwaling en vordert doorbetaling van loon vanaf 1 januari 2026 en herstel van de pensioen- en verzekeringsregeling(en). NRG Pallas voert verweer en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van eisers.

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een spoedeisend belang, omdat er sprake is van een inkomensachteruitgang en het ontbreken van een vangnet in de pensioenregelingen. De vordering van eiser 2 wordt afgewezen omdat hij geen partij is bij de arbeidsovereenkomst en de pensioen- en verzekeringsregelingen. De kantonrechter komt tot het oordeel dat voldoende aannemelijk is dat de rechter in een bodemprocedure zal oordelen dat de VSO tot stand is gekomen onder invloed van wederzijdse dwaling en daarom terecht buitengerechtelijk is vernietigd. De kantonrechter verwijst naar de uitspraak van het gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1832. Die uitspraak gaat om een situatie die in grote mate overeenkomsten heeft met deze zaak. In deze uitspraak is geoordeeld dat het beroep op wederzijdse dwaling slaagt. Een overeenkomst die tot stand is gekomen onder invloed van dwaling en bij een juiste voorstelling van zaken niet zou zijn gesloten, is onder andere vernietigbaar als sprake is van wederzijdse dwaling, tenzij de wederpartij ook bij een juiste voorstelling van zaken niet had hoeven te begrijpen dat de dwalende daardoor van het sluiten van de overeenkomst zou worden afgehouden. Partijen zijn bij het aangaan van de VSO ervan uitgegaan dat werknemer gezond en arbeidsgeschikt was. Twee maanden later is bij werknemer een ernstige ziekte vastgesteld en gelet op de aard daarvan moet worden aangenomen dat die ziekte al bestond op het moment dat partijen de VSO sloten. Partijen

hebben dus wederzijds gedwaald, in die zin dat zij beide bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst zijn uitgegaan van een onjuiste veronderstelling. Partijen zijn het erover eens dat als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk door de VSO is geëindigd, dit meebrengt dat er geen dekking is voor het partnerpensioen en Anw-hiaatpensioen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd en de datum waarop werknemer een (vervroegde) WIA-uitkering ontvangt. Partijen zijn het niet eens over de vraag wat er zou zijn gebeurd als van een juiste voorstelling van zaken was uitgegaan. NRG Pallas stelt dat de VSO ook zou zijn gesloten bij een juiste voorstelling van zaken, omdat het alternatief was dat de arbeidsovereenkomst dan via een andere weg zou zijn beëindigd en dit voor werknemer tot een nadeliger uitkomst zou hebben geleid. Die stelling wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Ook is niet waarschijnlijk dat werknemer had ingestemd met de VSO als partijen op de hoogte waren geweest van zijn ziekte. De gevorderde loondoorbetaling wordt toegewezen, waarbij is bepaald dat NRG Pallas het loon mag verrekenen met de beëindigingsvergoeding van € 75.000 bruto. De overige vorderingen komen erop neer dat wordt gevraagd dat NRG Pallas werknemer moet aanmelden bij ASR, Nationale Nederlanden en/of ABP, met de mededeling dat het dienstverband is hersteld. Deze vorderingen zijn niet toewijsbaar, omdat in kort geding alleen een voorlopig oordeel kan worden gegeven over de rechtsverhouding tussen partijen en geen definitieve uitspraak kan worden gedaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 28-04-2026
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4547
Zaaknummer: 12134307 \ KG EXPL 26-44
Rechters: P.J. Jansen
Advocaten: O.S. van Beijeren en H.T. ten Have
Wetsartikelen: 6:230 BW en 7:228 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar ontslag: billijke vergoeding

Kort samengevat is het hof van oordeel dat de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster gelegen is in de manier waarop zij tijdens het proces van re-integratie met werkneemster is omgegaan. Het hoofd drukkerij had werkneemster, die had aangegeven dat zij gelet op de impact van de hele situatie had besloten zich ziek te melden en naar huis te gaan, gewoon ziek moeten melden. Werkgeefster heeft werkneemster, die aanzienlijke klachten had, vervolgens op ontoelaatbare wijze onder druk gezet door haar na het bezoek aan de bedrijfsarts mede te delen dat zij op het werk moet komen en een loonstop in het vooruitzicht te stellen.

Werkneemster is vanaf 22 februari 2006 werkzaam bij werkgeefster. In verband met het einde van het ouderschapsverlof per 18 april 2020 spreken werkneemster en werkgeefster af dat werkneemster conform hetzelfde rooster parttime kan blijven werken. Op 28 januari 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden over een parttimebeleid dat per 1 januari 2021 bij werkgeefster is ingegaan. Aan werkneemster zijn op basis van het nieuwe beleid twee keuzes voorgelegd. Werkneemster heeft aangegeven dat deze keuzes voor haar geen optie zijn. Vervolgens hebben partijen over en weer voorstellen gedaan. Na het voorstel van 24 november 2022 van werkgeefster heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft aangegeven werkneemster niet ziek te melden, maar dat haar afwezigheid wordt aangemerkt als 'snipperuren'. Op maandag 28 november 2022 heeft er een telefoongesprek plaatsgevonden waarin werkneemster heeft aangegeven zich nog steeds erg gespannen te voelen en niet in staat te zijn om te werken. Werkneemster heeft op 29 november 2022 met de bedrijfsarts gesproken. Werkgeefster heeft werkneemster per aangetekende brief bericht dat uit het advies van de bedrijfsarts niet zou volgen dat werkneemster arbeidsongeschikt is, haar uitgenodigd voor een gesprek en aangegeven dat als werkneemster niet verschijnt het loon wordt stopgezet. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat dat onacceptabel is. Op 20 december 2022 heeft werkneemster opnieuw met de bedrijfsarts gesproken. De bedrijfsarts geeft in de

probleemanalyse aan dat werknemster nog forse klachten heeft met beperkingen voor persoonlijk en sociaal functioneren. De bedrijfsarts acht werknemster nog niet in staat tot deelname aan probleemoplossende gesprekken. Werknemster kan wel bij werkgeefster langsgaan voor (koffiedrink)momenten om het contact te onderhouden. Op 5 januari 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden bij werknemster thuis. X heeft erkend dat het tot op dat moment niet goed is verlopen en biedt tijdens het gesprek excuus aan voor het handelen van werkgeefster inzake het parttimebeleid. Bij e-mail van 19 januari 2023 heeft werkgeefster aan haar medewerkers (onder wie werknemster) o.a. meegedeeld: *'(...) we (...) hebben besloten dat voor medewerkers die voor 1 januari 2021 parttime werkten of een verzoek tot parttime werken hebben ingediend niet gehouden worden aan het vastgestelde parttime beleid. (...)*' Tussen partijen is vervolgens gesproken over re-integreren en de wijze waarop. Werknemster heeft aangegeven geen vertrouwen te hebben in o.a. het hoofd drukkerij. Werknemster is op 28 maart 2023 gestart met haar re-integratie. Op 30 maart 2023 heeft het hoofd drukkerij haar op de werkvloer de eerstejaarsevaluatie overhandigd. Uit die evaluatie blijkt dat het hoofd drukkerij de contactpersoon van werkgeefster is en feitelijk als re-integratiebegeleider zal gaan optreden. Werknemster is hier van slag van geraakt. Op 3 april 2023 heeft werknemster zich ziekgemeld. Tussen partijen is vervolgens uitvoerig gecorrespondeerd. Per brief van 20 april 2023 heeft werkgeefster aangegeven dat werknemster haar werkzaamheden diende te hervatten conform het advies van de bedrijfsarts en dat anders haar loon zou worden stopgezet. Werknemster heeft aangegeven dat afspraken en toezeggingen niet zijn nagekomen, dat zij haar werk heeft hervat, maar de situatie toen is geëscaleerd. Werkgeefster heeft het loon stopgezet. De bedrijfsarts heeft in zijn advies van 9 mei 2023 aangegeven dat werknemster een terugval heeft gehad en marginaal belastbaar is. Op 20 juni 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. De ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Een overleg om tot een beëindiging te komen heeft niet tot overeenstemming geleid. Vervolgens is de eerstejaarsevaluatie ingevuld en is gesproken met de tweedespooradviseur. Werknemster heeft aangegeven dat haar klachten zijn verergerd en wederom contact verzocht met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat re-integratie in het tweede spoor dient te worden gecontinueerd. Werknemster heeft een second opinion aangevraagd. Daarin is aangegeven dat er geen belastbaarheid bestaat voor spoor 2. Op 30 april 2024 heeft werknemster het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 71.505 bruto. Werknemster en werkgeefster zijn tegen de beschikking in hoger beroep gekomen.

Voor wat betreft de door werknemster heimelijk opgenomen gesprekken oordeelt het hof dat er geen sprake is van onrechtmatig verkregen bewijs en, als ervan zou worden uitgegaan dat

het bewijs wel onrechtmatig zou zijn verkregen, dat er geen sprake is van het onrechtmatig gebruikmaken van dat bewijs. Het hof is verder (met de kantonrechter) van oordeel dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgeefster. Kort samengevat is het hof van oordeel dat de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster gelegen is in de manier waarop zij tijdens het proces van re-integratie met werkneemster is omgegaan. Het hoofd drukkerij had werkneemster, die had aangegeven dat zij gelet op de impact van de hele situatie had besloten zich ziek te melden en naar huis te gaan, gewoon ziek moeten melden. Werkgeefster heeft werkneemster, die aanzienlijke klachten had, vervolgens op ontoelaatbare wijze onder druk gezet door haar na het bezoek aan de bedrijfsarts mede te delen dat zij op het werk moet komen en een loonstop in het vooruitzicht te stellen. Er was geen enkele noodzaak om werkneemster op dat moment op die manier tegemoet te treden. Dat deze opstelling in het begin van het re-integratieproces nadelige gevolgen voor het verdere verloop van dat proces heeft gehad, staat naar het oordeel van het hof buiten kijf. Uit de re-integratieadviezen en probleemanalyse volgt dat het proces van re-integratie met de nodige voorzichtigheid ter hand moest worden genomen en dat het vooral aan werkneemster was om aan te geven wanneer zij zich in staat achtte om weer werkgerelateerde activiteiten te gaan ondernemen. Naar het oordeel van het hof is duidelijk dat met name het hernieuwen van het contact met het hoofd drukkerij, gelet op de voorgeschiedenis, problematisch was voor werkneemster. Gelet op de hele voorgeschiedenis en het feit dat ook voor werkgeefster duidelijk was dat de verhouding tussen werkneemster en het hoofd drukkerij problematisch was voor werkneemster en dat het herstel van die verhouding met zorgvuldigheid moest plaatsvinden, had het op de weg van werkgeefster als goed werkgeefster gelegen om te voorkomen dat werkneemster meteen aan het begin van de werkhervatting op deze wijze met het hoofd drukkerij werd geconfronteerd. Het hof is verder van oordeel dat de wijze waarop X zich heeft opgesteld in het (opgenomen telefoon)gesprek met werkneemster op 7 april 2023, niet door de beugel kan. Voor wat betreft de door werkgeefster op 24 april 2023 doorgevoerde loonstop overweegt het hof dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat niet kon worden gewacht tot na het bezoek aan de bedrijfsarts. Ook is er onvoldoende oog geweest voor de situatie waar werkneemster zich in bevond. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en daarom heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding.

Werkneemster is op dit moment 80-100% arbeidsongeschikt waardoor zij recht heeft op 70% pensioenopbouw door het pensioenfonds. Het hof neemt de pensioenschade over voormelde periode van 14 maanden bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding mede in aanmerking. Het hof houdt verder rekening met de aan werkneemster toegekende transitievergoeding van € 22.788,00 bruto. Het hof houdt geen rekening met het betoog van werkneemster over een mogelijke inhoudelijke loonsanctie van het UWV vanwege het schenden van de re-integratieverplichtingen door werkgever. Uit niets blijkt dat het UWV

voornemens is/is geweest om op die grond een loonsanctie op te leggen.

Het hof stelt de billijke vergoeding op € 60.000 en veroordeelt werkneemster het te veel betaalde terug te betalen. Het verzochte bedrag aan aanvulling van het loon in het tweede ziektejaar wordt toegewezen. Het hof acht aannemelijk dat werkneemster in het tweede ziektejaar ten minste therapeutische werkzaamheden zou hebben kunnen verrichten zonder het verwijtbaar handelen van werkgeefster, zodat aan de voorwaarden in de toepasselijke cao wordt voldaan.

Voor wat betreft de door werkneemster gestoelde vordering op grond van artikel 7:658 BW oordeelt het hof dat de vraag of werkneemster voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat de oorzaak van die stoornis gevonden kan worden in de werkomstandigheden waaronder zij haar werk heeft verricht en ten aanzien waarvan werkgeefster niet heeft aangetoond aan haar zorgplicht te hebben voldaan, negatief moet worden beantwoord. Uit de stukken blijkt dat werkneemster zich reeds geruime tijd voorafgaand aan de ziekmelding onder druk gezet en miskend voelde en er vanwege de discussie over het parttimebeleid een verstoorde relatie tussen werkneemster en het hoofd drukkerij was ontstaan. Naar het oordeel van het hof was dit niet aan werkgeefster te verwijten en heeft werkgeefster zich in het kader van deze discussie gedragen als goed werkgever en daarmee ook aan haar zorgplicht voldaan. Hoewel voor het hof duidelijk is dat ook de periode vanaf de ziekmelding, waarin werkgeefster in het kader van de re-integratie niet aan haar zorgplicht heeft voldaan, heeft geleid tot extra druk en spanning, ligt de oorzaak van het gevoel van wantrouwen en miskenning in een ander, eerder feitencomplex. Het hof is van oordeel dat werkneemster terecht vergoeding vraagt van voormelde juridische kosten. Werkgeefster heeft (ook) gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. De daardoor ontstane schade, in dit geval de kosten van het inschakelen van een advocaat die werkneemster moest/kon bijstaan bij het aanvechten van de loonstops en het afdwingen van het nakomen van de re-integratieafspraken, zijn geen kosten die zijn gemaakt met het oog op deze procedure en werkgeefster dient ze dan ook te vergoeden. Het hof zal het verzochte bedrag toewijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2389

Zaaknummer: 200.348.577_01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: S.J.A. Jansen en M.C.J. Reijrink

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW, 7:629 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag bestuurder: transitievergoeding en billijke vergoeding

Werknemer, tevens bestuurder van werkgever, is vennootschapsrechtelijk en daarmee arbeidsrechtelijk ontslagen. Het hof is van oordeel dat aan het gegeven ontslag geen redelijke opzeggrond ten grondslag ligt en dat niet aan het herplaatsingsvereiste is voldaan. Daarnaast is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Het hof stelt de billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 BW vast op € 759.264 bruto en de transitievergoeding op € 251.784,39 bruto.

Werknemer (geboren 1973) is sinds 2002 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever, een internationaal koeriersbedrijf. In november is werknemer benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Het laatstverdiende salaris van werknemer bedroeg € 26.773,79 bruto per maand ex LTI en AIC. In 2024 ontstaat er discussie tussen werknemer en werkgever na een wijziging in de rapportagelijijn en functieaanduiding. Ondanks een 'outstanding' beoordeling, krijgt werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden om de arbeidsrelatie te beëindigen. Als partijen hier niet uitkomen, wordt werknemer bij buitengewone AVA als bestuurder ontslagen. Hem wordt verweten niet mee te willen werken aan de nieuwe strategie, vertrouwelijke informatie voor eigen gewin te gebruiken, zich niet aan afspraken over externe sprekerssessies te houden en onjuiste functietitels te hanteren. Als gevolg van het ontslagbesluit eindigde ook de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 februari 2025.

De kantonrechter oordeelde samengevat dat werknemer is ontslagen zonder dat daaraan een redelijke grond ten grondslag heeft gelegen, dat daarin de ernstige verwijtbaarheid besloten ligt en dat het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding van € 500.000 bruto daarmee toewijsbaar is. De kantonrechter is ervan uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025 alsnog zou zijn geëindigd. De door werknemer verzochte hogere transitievergoeding heeft de kantonrechter afgewezen omdat de componenten

pensioentoeslag, pensioencompensatie voor Belgisch gemist pensioen en compensatie voor verlies van Belgisch vakantiegeld over uitbetaalde AIC- en LTI-bedragen niet staan genoemd onder de limitatief aangewezen vaste en variabele looncomponenten uit het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. De LTI-uitkeringen worden bepaald door de resultaten van de onderneming en vallen daar wel onder, aldus nog steeds de kantonrechter.

Naar het oordeel van het hof heeft werkgever de functie van werknemer vanaf 2021 tot 2024 steeds meer en verder uitgehold. Toen werknemer zich hiertegen verzette maar geen gehoor kreeg binnen het hogere management is hij zijn ongenoegen bij anderen gaan uiten. Dat was een 'cry for help' en niet onnodig verstorend handelen. Werkgever heeft in de ogen van het hof onnodig escalierend gehandeld door zich opeens heel formeel op te stellen en werknemer te verbieden externe sprekersopdrachten uit te oefenen (terwijl werknemer dit al 22 jaar zonder voorafgaande toestemming deed). Al met al moet worden vastgesteld dat er geen redelijke grond voor ontslag was. Evenmin is voldaan aan de herplaatsingsplicht.

Volgens werkgever vormen LTI-uitkeringen geen overeengekomen looncomponent. In de artikelen 7.1 en 7.2 van de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de werknemer mag deelnemen aan een door de raad van bestuur van werkgever van tijd tot tijd goed te keuren LTI-programma, dat dit programma geen onderdeel uitmaakt van de contractuele vergoeding en dat uitbetaling over een bepaalde periode onder geen enkele omstandigheid een recht doet ontstaan. Het hof is van oordeel dat in de arbeidsovereenkomst voldoende duidelijk staat vermeld dat de LTI-uitkeringen geen onderdeel zijn van het overeengekomen loon en dat dit ook voor werknemer duidelijk had moeten zijn. Werknemer heeft nog aangevoerd dat werkgever ook zelf in de reeds uitgekeerde transitievergoeding ervan is uitgegaan dat de LTI-vergoedingen moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Die enkele betaling acht het hof echter onvoldoende om aan te nemen dat de LTI-uitkeringen alsnog als een verschuldigde looncomponent moeten worden aangemerkt. De LTI-uitkeringen dienen dus niet te worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding.

De componenten pensioentoeslag en pensioencompensatie voor Belgisch gemist pensioen vallen niet onder de in de regelgeving limitatief aangewezen looncomponenten en zijn dus terecht niet meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Anders dan werknemer aanvoert, kenmerken zij zich naar het oordeel van het hof materieel niet als een van de componenten waarmee rekening dient te worden gehouden. Dat deze componenten, anders dan de benaming doet vermoeden, niet zouden zijn toegekend vanuit het idee dat werknemer zelf op vrijwillige basis een vervangende pensioenvoorziening kon treffen, heeft werknemer onvoldoende onderbouwd.

Het hof ziet aanleiding om de WW-uitkering die werknemer heeft ontvangen over de periode 1 februari 2025 tot 1 december 2025 in mindering te brengen en begroot dit bedrag op € 43.000 bruto, uitgaande van 75% over het gemaximeerd maandloon over de eerste twee maanden en 70% daarvan over de overige acht maanden. Het op deze wijze rekening houden met de ontvangen WW-uitkering en transitievergoeding past naar het oordeel van het hof bij de (overige) omstandigheden van deze zaak (vergelijk HR 6 februari 2026, ECLI:NL:HR:2026:193). Onder die omstandigheden valt ook dat sprake was van een langdurig dienstverband van 22 jaar, dat het functioneren van werknemer altijd goed is geweest en in 2024 zelfs nog 'outstanding', dat werknemer een hoge functie bekleedde, dat werkgever onderdeel uitmaakt van een groot internationaal concern en dat niet alleen een redelijke ontslaggrond ontbreekt, maar ook niet aan het herplaatsingsvereiste is voldaan en werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Al met al stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 759.264,00 bruto (€ 556.284 plus € 245.980 minus € 43.000). Daarmee acht het hof werknemer voldoende gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:893

Zaaknummer: 200.358.697

Rechters: A.L. Bervoets, F.J. van de Poel en A. van Zanten-Baris

Advocaten: A.D. Putker-Blees en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding; transitievergoeding en billijke vergoeding

De arbeidsovereenkomst met werkneemster is op verzoek van werkgever door de kantonrechter ontbonden wegens verstoorde verhoudingen. Het ontslag was onder meer gebaseerd op een extern onderzoeksrapport. Het hof oordeelt dat het onderzoek onzorgvuldig en niet transparant was. Werkgever heeft vergaande beschuldigingen geuit en maatregelen genomen waardoor de positie van werkneemster – die een managementpositie had – onherstelbaar is aangetast. In hoger beroep is het terugdraaien van het ontslag niet aan de orde, wel wordt het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding toegewezen. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Het hof begroot de billijke vergoeding op een bedrag van € 80.000.

Werkneemster is sinds 1 september 2005 in dienst bij (een rechtsvoorgangster van) Potatonext B.V. Zij heeft thans de functie van CCO. Op 8 juni 2024 is, op verzoek van de RvC van Potatonext, een onderzoeksrapport uitgebracht door Hoek Consultants B.V. (hierna: Hoek). In dit rapport wordt onder meer ingegaan op omgangsvormen, vertrouwen van medewerkers en het vertrek van medewerkers van Potatonext. Op 19 juni 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Potatonext ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van ca. € 141.000. Werkneemster komt tegen onder meer de beschikking op met grieven ten aanzien van de toegekende billijke vergoeding en de einddatum.

Het hof oordeelt als volgt. Partijen hebben geen grieven gericht tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er wordt in dat kader aangenomen dat er een redelijke grond voor ontbinding bestaat. Niet in geschil is dat de nieuwe directie van de gefuseerde bedrijven, onder wie werkneemster, een behoorlijke taakstelling mee kreeg. Met name de locatie Oud-

Beijerland bevond zich op dat moment in een problematische situatie, niet alleen operationeel en financieel, maar ook was de onderlinge samenwerking en cohesie ondermaats. Zowel Potatonext als werkneemster beschrijft in hun stukken dat er bij de start van het nieuwe directieteam weinig vertrouwen was onder werknemers in elkaar, dat er een uitstroom van mensen was en een slechte personeelsadministratie. Vast staat dus dat er problemen waren die moesten worden aangepakt door een stevige directie. Werkneemster heeft toegelicht dat zij samen met de directie een 'hands on' aanpak heeft willen uitdragen op de locatie Oud-Beijerland door problemen daadwerkelijk aan te pakken. Die leiderschapsstijl paste, zo heeft ook Potatonext erkend, goed bij de bedrijfscultuur van Leo de Kock B.V. waar werkneemster vóór die tijd werkzaam was, maar werd bij een deel van het personeel op de locatie Oud-Beijerland als moeilijk ervaren. De conclusies uit het onderzoeksrapport dat is uitgevoerd, waarin een aantal negatieve conclusies over werkneemster zijn opgenomen, zijn niet op juistheid te controleren. De context van een aantal uitspraken ontbreekt. Bovendien wordt slechts in heel algemene termen gesproken over 'de directie' en wordt geen helder onderscheid gemaakt tussen de gedragingen van de verschillende directieleden. Het hof oordeelt dat Potatonext op basis van het ondeugdelijke onderzoeksrapport ernstige beschuldigingen heeft geuit jegens werkneemster, terwijl een voldoende concrete en feitelijke onderbouwing ontbrak. Potatonext heeft onvoldoende onderbouwd dat zij werkneemster op haar gedrag heeft aangesproken. Het hof komt op basis van het voorgaande, in onderling verband en samenhang, tot het oordeel dat de handelwijze van Potatonext tegenover werkneemster als werknemer ernstig verwijtbaar is. Potatonext heeft op meerdere momenten uiterst onzorgvuldig gehandeld, op verschillende momenten het basisbeginsel van hoor en wederhoor geschonden en werkneemster niet de gelegenheid geboden naar aanleiding van de geuite kritiek het gesprek met Potatonext aan te gaan en de samenwerking (inclusief haar eigen gedrag en/of aandeel) te verbeteren. De verstoorde arbeidsverhouding – en daarmee de ontbinding van de arbeidsovereenkomst – tussen partijen is voor het overgrote deel het gevolg van de handelwijze van Potatonext. Werkneemster heeft onweersproken aangevoerd dat zij pensioenschade lijdt; Potatonext betaalde op maandbasis een bijdrage van circa € 225 plus circa € 860 voor aanvullend pensioen bij Centraal Beheer als pensioenpremie. Zij betaalde geen eigen bijdrage voor deze pensioenvoorziening. De billijke vergoeding wordt bepaald op € 80.000, waarbij onder meer meespeelt dat werkneemster inmiddels een functie als interim-directeur heeft gevonden en als zelfstandige werkt, een goed netwerk heeft en niet meer aan een concurrentiebeding is gebonden. De kantonrechter heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst ten onrechte de proceduretijd in mindering gebracht op de ontbindingsdatum en geen rekening gehouden met de opzegtermijn van twee maanden. De proceduretijd strekt niet in mindering op de opzegtermijn, nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Potatonext. Het hof zal bepalen dat de einddatum van de

arbeidsovereenkomst 1 juni 2025 is. Potataonext wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:893

Zaaknummer: 200.353.364/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, E.I. Mentink en M.B. Kerkhof

Advocaten: E.J.L. Mulderink en Th.H.P. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b lid 9 BW en 7:868a BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens weigeren training: billijke vergoeding, geen pensioenschade

De kern van deze zaak betreft de vraag of InterXion werknemer op staande voet heeft mogen ontslaan wegens het weigeren van een training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving. Het hof oordeelt dat in de gegeven omstandigheden het volgen van de training niet kwalificeert als een redelijke instructie in de zin van artikel 7:660 BW en dat het weigeren daarvan geen dringende reden voor een ontslag op staande voet oplevert. Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en stelt de billijke vergoeding vast op € 225.000 bruto.

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij InterXion Headquarters B.V. (hierna: InterXion) als senior manager Global IT Compliance. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 8.379,67 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij maandelijks een bonus van € 873,75 bruto en een *long term incentive* van € 415,94 bruto. In maart 2024 is tegen werknemer een klacht ingediend door een collega uit zijn team. Werknemer reageert daarop met een bericht aan HR dat hij niet langer met die collega wenst samen te werken. Er wordt een onderzoek ingesteld. Vervolgens heeft HR eind maart intern – en niet aan werknemer – een e-mail gestuurd met het advies om werknemer een waarschuwing op te leggen en hem te instrueren een training te volgen. Begin april verzoekt werknemer te worden geïnformeerd over de status van het onderzoek en geeft daarbij aan dat de situatie impact heeft op zijn gezondheid. Werknemer verzoekt een kopie van het gevolgde klachtenprotocol en de onderzoeksresultaten. Eind april 2024 krijgt werknemer met betrekking tot de klacht een officiële waarschuwing en de opdracht een toepasselijke training te volgen. Werknemer meldt zich ziek. De bedrijfsarts adviseert partijen met elkaar in gesprek te gaan. In juni vindt er een gesprek plaats. Werknemer geeft aan dat hij zich niet herkent in de beschuldigingen en dat hij daarom niet bereid is om de opgelegde training te volgen. InterXion waarschuwt werknemer dat de weigering kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Half juli ontvangt werknemer deels

zwartgelakte gespreksverslagen van het onderzoek. Op 25 juli 2024 heeft een eerste (en tevens laatste) mediationgesprek tussen partijen plaatsgevonden. In een verslag van 17 september 2024 heeft de bedrijfsarts opgenomen dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid. InterXion schakelt vervolgens een trainer in en verplicht werknemer deel te nemen aan de training. Partijen bereiken geen overeenstemming. Werknemer stelt dat hij de training niet zal volgen en verwijst naar het oordeel van de bedrijfsarts dat hij pas belastbaar is nadat het arbeidsconflict is opgelost. Er volgt een loonstop, een laatste schriftelijke waarschuwing en uiteindelijk op 15 oktober 2025 een ontslag op staande voet wegens het niet opvolgen van redelijke instructies van de werkgever. In eerste aanleg oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en heeft de verzochte verklaring van recht toegewezen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat InterXion wegens het geven van een ongeldig ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer en haar veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 250.000 bruto en daarnaast toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. In hoger beroep verzoekt InterXion primair te bepalen dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en werknemer te veroordelen tot het terugbetalen van de op grond van de bestreden beschikking gedane betalingen.

InterXion betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat de instructie aan werknemer om de training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving te volgen niet redelijk was, en dat het ontslag op staande voet daarom onterecht is gegeven. Het hof is van oordeel dat de instructie van InterXion aan werkgever om een training te volgen over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving onder de gegeven omstandigheden niet als redelijk kan worden aangemerkt. Het (herhaaldelijk) weigeren om aan deze instructie te voldoen levert dan ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op.

Het hof stelt voorop dat een werkgever in de situatie dat een werknemer een klacht tegen een andere werknemer heeft ingediend, zorgvuldig te werk dient te gaan en dat de te volgen procedure voor alle betrokkenen voldoende duidelijk dient te zijn. Dit was niet het geval. InterXion heeft geen inzicht gegeven in haar (interne) klachtenprotocol, ook niet nadat daarom herhaaldelijk was verzocht, terwijl zij heeft gesteld dat een dergelijk protocol wel bestaat. Ook in hoger beroep heeft InterXion nagelaten haar klachtenprotocol over te leggen, zodat het hof niet kan nagaan in hoeverre dit protocol is gevolgd. In het kader van het onderzoek heeft vervolgens op 27 maart 2024 een gesprek plaatsgevonden. Doordat InterXion werknemer vooraf niet naar behoren heeft geïnformeerd, heeft hij zich niet (deugdelijk) kunnen voorbereiden op het gesprek over de klacht en heeft hij bovendien niet kunnen overwegen of hij zich door iemand wilde laten vergezellen of bijstaan. Het hof overweegt dat

InterXion ook na afloop van het gesprek met werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld. Het hof is van oordeel dat de wijze waarop InterXion het onderzoek heeft verricht en vastgelegd, onzorgvuldig is geweest. Het onderzoek bestond volgens InterXion (slechts) uit een gesprek met klaagster en het gesprek met werknemer. Het hof gaat voorbij aan het standpunt van InterXion dat het onderzoek kon worden afgerond omdat werknemer de aantijgingen uit de klacht in het gesprek van 27 maart 2024 had bevestigd. Werknemer heeft dit betwist. InterXion heeft voorts nagelaten om naar aanleiding van de ingediende klacht en het daarop gevolgde onderzoek passende maatregelen te treffen in de samenwerking tussen klaagster en werknemer. Het hof komt tot de conclusie dat InterXion op meerdere punten ernstige steken heeft laten vallen bij de afhandeling van de klacht. InterXion heeft het onderzoek onzorgvuldig uitgevoerd, werknemer is onvoldoende gehoord en InterXion heeft onvoldoende rekening gehouden met zijn belangen. Het hof acht dit alles in onderlinge samenhang bezien ernstig verwijtbaar. Tegen deze achtergrond kan de training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving niet worden aangemerkt als redelijke instructie.

Het hof acht aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Na een uitvoerig motivering stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 250.000 bruto, wat betekent dat werknemer € 25.000 bruto moet terugbetalen. InterXion wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 734,65 bruto aan transitievergoeding.

Het hof zal geen rekening houden met eventuele pensioenschade. Weliswaar is een berekening van werknemers pensioenschade overgelegd, maar deze is gebaseerd op de situatie dat hij tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd geen werk en inkomsten heeft. Die situatie is niet aan de orde. In hoger beroep heeft hij aangevoerd dat rekening moet worden gehouden met 30% van de gestelde pensioenschade omdat hij een inkomensachteruitgang heeft van 30%, maar dit is door InterXion betwist. Het hof overweegt dat werknemer in hoger beroep niet voldoende concreet inzicht heeft gegeven in zijn pensioenschade. Hij heeft geen inzicht gegeven in de pensioenregeling die hij bij zijn huidige werkgever heeft, noch heeft hij een (nieuwe) berekening overgelegd met een vergelijking van deze verschillende pensioenregelingen. Daarmee ontbreekt een voldoende concrete toelichting en grondslag om eventuele pensioenschade vast te stellen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1136

Zaaknummer: 200.355.580/01

Rechters: A.L. Bervoets, A.E.F. Hillen en R.L. de Graaff

Advocaten: L.H.F. Stuurop en H. Zobuoglu

Wetsartikelen: 7:66o BW en 13o, 347 en 353 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst op goede gronden ontbonden: geen billijke vergoeding, nabetaling van pensioenbijdrage en achterstallig loon wegens verrekende studiekosten

Geschil tussen werkgeefster en werknemer over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst op goede gronden is ontbonden. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, nabetaling van pensioenbijdrage en achterstallig loon wegens verrekende studiekosten.

Werknemer is vanaf 1 december 2019 voor 24 uur per week in dienst bij werkgeefster als senior havenmeester. Bij werkgeefster zijn in totaal vijf medewerkers in dienst en het kantoor bevat één open werkruimte, waar iedereen een eigen bureau heeft, behalve werknemer en zijn medehavenmeester; zij delen een bureau. Op 24 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De arboarts heeft op 19 november 2024 geoordeeld dat werknemer geschikt is voor eigen werk vanaf 2 december 2024 en dat hij geleidelijk zijn werk kon hervatten. De arboarts heeft ook geadviseerd om met elkaar in gesprek te gaan om de spanningen in de werksituatie op te lossen. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Op 17 april 2025 heeft werknemer een kortgedingprocedure tegen werkgeefster aanhangig gemaakt en gevorderd om haar te veroordelen hem toe te laten tot het starten van zijn re-integratie in zijn eigen functie. Werkgeefster heeft na ontvangst van de kortgedingdagvaarding het onderhavige ontbindingsverzoek ingediend, primair gestoeld op de g-grond. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster voldoende heeft onderbouwd dat het door het gedrag en de houding van werknemer komt dat de sfeer op kantoor niet langer goed is en dat dit tot gevolg heeft dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van werkgeefster niet meer gevergd kan worden dat zij deze laat voortduren. Volgens de directeur van werkgeefster ging het om vervelende en ongepaste opmerkingen, verwijten, woede-uitbarstingen, autoritair gedrag en gebrek aan respect aan de zijde van werknemer. Uit schriftelijke verklaringen van drie collega's volgt voorts dat er meerdere incidenten zijn geweest tussen hen en werknemer en dat deze voortkwamen uit het gedrag en de houding van werknemer. Hieronder valt onder andere dat werknemer een ongepaste seksistische grap maakte over de dochter van een

collega, dat hij in eerste instantie niet en later op een te snelle manier aan een collega uitlegde hoe hij werkzaamheden van die collega had geautomatiseerd in Excel waardoor zij er niet mee kon werken, dat werknemer op de gezamenlijke computer een bestand van een andere collega had gesloten waardoor die opnieuw kon beginnen en dat werknemer tijdens de vakantie van die collega niets met zijn overdracht had gedaan waardoor diegene na zijn vakantie al het werk alsnog zelf moest doen. Het had voor werknemer duidelijk moeten zijn wat hij in zijn houding en gedrag moest verbeteren/veranderen. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft verder zowel voor als tijdens de procedure geen blijk gegeven van enige zelfreflectie of de wil tot verbetering. Al met al heeft de kantonrechter geoordeeld dat sprake was van een voldragen g-grond. Gelet op de kleine organisatie en de verstoorde arbeidsverhouding is herplaatsing geen reële mogelijkheid. Het verzoek houdt geen verband met het opzegverbod tijdens ziekte. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, met toekenning van de transitievergoeding van € 4038,43 bruto. Werknemer komt in hoger beroep tegen dit oordeel op.

Het hof oordeelt als volgt. De verwijten die Erfgoedhavens aan werknemer gemaakt heeft, zijn niet weersproken. Werknemer wist dat hij zijn gedrag moest aanpassen, maar zijn gedrag is alleen maar verslechterd. Mediation heeft de arbeidsverhouding niet verbeterd. Een terugkeer van werknemer zou tot onherstelbare schade aan het team en de organisatie leiden. Erfgoedhavens heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord is. Gelet op de omvang van Erfgoedhavens ligt herplaatsing niet in de rede.

Het hof overweegt dat in het proces-verbaal van de mondelinge behandeling in eerste aanleg niet valt terug te lezen dat Erfgoedhavens aan werknemer een toezegging heeft gedaan voor achterstallige pensioenpremies. Uit (artikel 6 van) de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst volgt niet dat partijen afspraken hebben gemaakt over indexering van de pensioenbijdrage. Het had in dit verband op de weg van werknemer gelegen om tegenover de gemotiveerde betwisting van Erfgoedhavens te stellen en te onderbouwen waaruit zou blijken dat partijen een aanvullende afspraak over indexering met terugwerkende kracht van de pensioenbijdrage hebben gemaakt. Hierin is werknemer niet geslaagd.

Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:460

Zaaknummer: 200.359.224/01

Rechters: F.J. Verbeek, P.Th. Sick en H.J. van Kooten

Advocaten: I.I. Feenstra en M.A.W. Holdtgreffe

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b lid 9 aanhef en sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met cumulatievergoeding: geen pensioenschade

Geschil over beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer naar aanleiding van een reorganisatie. Het hof oordeelt dat werknemer zich te zeer heeft laten meeslepen in zijn onvrede en frustratie. Hij heeft zich te fors geuit met een verstoorde verhouding tot gevolg. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van een cumulatievergoeding. Er is onvoldoende gesteld voor pensioenschade of een pensioengat.

Op 1 juli 2011 is werknemer bij Alfa Laval Nijmegen B.V. (hierna: 'ALN') in dienst getreden. Op 28 oktober 2024 heeft ALN voor onder andere werknemer – naar aanleiding van een reorganisatie – een voorlopige ontslaaanvraag ingediend bij het UWV. Tijdens een update meeting met de gehele organisatie heeft werknemer zich openlijk kritisch uitgelaten. Hij is daarop in een gesprek op 5 november 2024 met de Head of Global Sales en de HR Business Partner aangesproken. Na dit gesprek zijn meerdere vacatures aan werknemer toegestuurd en is hem een voorstel gedaan om tot ondertekening van een vaststellingsovereenkomst te komen. In een e-mailbericht van 13 november 2024 heeft werknemer gereageerd op het afwijzen van het door hem gedane tegenvoorstel ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en schrijft hij onder meer: 'PS. Mijn einddatum moet trouwens worden aangepast naar 1 januari 2025. Daarvoor zal Alfa Laval de aanvullende compensatie betalen. Ik ga namelijk niet nog een half jaar tegen jouw kop zitten aankijken en me ergeren aan de ellende die jij en je kornuiten hebben veroorzaakt.' Op 14 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de managing director, de HR Business Partner en werknemer. Dat gesprek is geëscaleerd. Werknemer is door ALN per die datum op non-actief gesteld. Werknemer heeft zich per 15 november 2024 ziek gemeld. In een e-mailbericht van 15 november 2024 heeft werknemer zijn excuses aangeboden voor de zinnen waarmee hij de e-mail van 13 november 2024 heeft afgesloten. In een beslissing van het UWV van 7 februari 2025 is de toestemming voor het ontslag van werknemer op grond van artikel 7:671a BW geweigerd. ALN heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond (combinatie e- en g-grond) met toekenning van de transitievergoeding en een cumulatievergoeding. Zowel werknemer als ALN heeft hoger beroep ingesteld van de bestreden beschikking.

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een voldragen i-grond. ALN heeft steken laten vallen in de reorganisatie. Dat heeft kwaad bloed gezet bij werknemer maar hij heeft zich te zeer laten meeslepen in zijn onvrede en frustratie en heeft zich te fors geuit met een verstoorde verhouding tot gevolg. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een redelijke grond, weegt het hof, net als de kantonrechter, mee dat werknemer ook zelf heeft verklaard de arbeidsovereenkomst niet meer te willen voortzetten. Het hof verwijst naar de motivering door de kantonrechter en neemt die over. In het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond kan de rechter een cumulatievergoeding toekennen. ALN heeft bezwaar gemaakt tegen de door de kantonrechter aan werknemer toegekende cumulatievergoeding van 50%. Het bezwaar van ALN treft geen doel. De wijze waarop werknemer zich heeft gedragen dient ook te worden gezien tegen de achtergrond van de UWV-procedure: werknemer heeft zich daarin vastgebeten omdat hij ervan overtuigd was dat zijn functie niet was vervallen en daarin heeft hij (achteraf gezien) ook gelijk gekregen.

Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij pensioenschade heeft geleden. Hij is per 1 november 2025 bij een nieuwe werkgever werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen een – naar zijn zeggen – vergelijkbaar salaris. ALN heeft gemotiveerd de juistheid betwist van de stelling van werknemer dat hij altijd pensioenschade heeft omdat hij nooit meer zal kunnen deelnemen aan een progressieve premieopbouw. Onder voorwaarden zou dat volgens ALN wel degelijk kunnen (op grond van artikel 220e Pensioenwet). Tijdens de mondelinge behandeling heeft ALN daaraan toegevoegd dat zij heeft achterhaald dat werknemer nu deelneemt aan PMT pensioenfonds en dat bij PMT in 2026 compensatie gaat plaatsvinden. Het had op de weg van werknemer gelegen om tegen de achtergrond van zijn nieuwe functie en het door ALN gevoerde verweer, de gestelde pensioenschade nader te onderbouwen. Dat heeft hij nagelaten. Het hof ziet geen aanleiding om hem daartoe alsnog in de gelegenheid te stellen.

Werknemer heeft gesteld dat hij door toedoen van ALN ook te maken krijgt met een pensioengat en dat ALN daarvoor een vergoeding moet betalen. Afgezien van het ontbreken van een onderbouwing op dit punt is, met verwijzing naar wat hiervoor over de verzochte vergoeding voor pensioenschade is overwogen, voor toekenning van een vergoeding voor een pensioengat evenmin grond aanwezig.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2334

Zaaknummer: 200.360.456

Rechters: S.C.P. Giesen, M.P.C.J. van Bavel en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: R.K.A. Kop, mr. S.A. Poelman en C. Jacobs

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag na vertrek werknemer naar Amerikaanse entiteit: billijke vergoeding

Werknemer is in dienst getreden bij werkgever. Na twee jaar is hij op verzoek van de werkgever bij een zustervenootschap in de VS gaan werken. Bijna twintig jaar later is hij teruggekeerd naar Nederland om daar zijn werkzaamheden voort te zetten. Partijen twisten over het antwoord op de vraag of de (oorspronkelijke) werkgever al die tijd werkgever is gebleven. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat de stellingen van werkgever niet de conclusie rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend of met wederzijds goedvinden is geëindigd. Er zijn veel aanwijzingen dat de Nederlandse werkgever zich ook na 2001 als werkgever van werknemer is blijven gedragen. Er is sprake van ernstig verwijtbaar ontslag, zodat werknemer naast een transitievergoeding ook een billijke vergoeding toekomt. De werkgever moet laten weten of werknemer met terugwerkende kracht bij de pensioenuitvoerder kan worden aangemeld en zich anders uitlaten over de hoogte van de schade daarvan.

Werknemer is in 1998 bij Bolidt Kunststoftoepassingen B.V. (hierna: Bolidt) in dienst getreden. Op verzoek van Bolidt is hij in 2001 naar Amerika verhuisd. Hij heeft een arbeidsovereenkomst met Bolidt Cruise Control Corporation (hierna: BCC) getekend. In 2020 is werknemer teruggekeerd naar Nederland. In april 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. BCC heeft bij brief van 2 februari 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Partijen twisten over het antwoord op de vraag of Bolidt al die tijd de werkgever van de werknemer is gebleven.

Het hof stelt voorop dat het feit dat werknemer een arbeidsovereenkomst met BCC heeft gesloten niet zonder meer betekent dat de arbeidsovereenkomst met Bolidt (op dat moment)

is geëindigd. Anders dan Bolidt aanvoert, volgt uit de overeenkomst met BCC niet dat werknemer geen arbeidsovereenkomst met Bolidt meer heeft. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat de stellingen van Bolidt niet de conclusie rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend of met wederzijds goedvinden is geëindigd. In deze zaak staat centraal de vraag of de arbeidsovereenkomst met Bolidt in 2001 is geëindigd. Dat vergt een afweging van alle omstandigheden van het geval. Bij dit alles acht het hof verder van belang dat er veel aanwijzingen zijn dat Bolidt zich ook na 2001 als werkgever van werknemer is blijven gedragen. Deze omstandigheden heeft de kantonrechter in de bestreden beschikking ook al genoemd. Ook deze overwegingen neemt het hof over van de kantonrechter. Kortom, de stelling van Bolidt dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer in 2001 is geëindigd, gaat niet op. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door BCC op 2 februari 2023 heeft niet tot gevolg dat daarmee ook de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bolidt is opgezegd. De stelling van Bolidt dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer uitsluitend wordt beheerst door het recht van Florida en dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden volgens dat recht, is ongegrond.

Dat werknemer te kwader trouw is omdat hij zich – nadat de verhoudingen tussen partijen al danig waren verzuurd – heeft verzet tegen de inzage door Bolidt van de gegevensdragers, acht het hof niet bewezen. Anders dan Bolidt aanvoert, is het in dit verband van belang dat niet is gebleken dat werknemer de (inmiddels ten minste tien jaar oude) gegevens heeft gedeeld met derden. Het is dan ook niet onaannemelijk dat werknemer de bedrijfsgegevens destijds slechts als back-up op zijn gegevensdragers gezet, wat wellicht onverstandig is geweest, maar niet verwijtbaar. Voor het overige is het hof van oordeel dat wat Bolidt in haar beroepschrift over de vier verwijten aanvoert, een herhaling van zetten is. Gelet erop dat het hof overneemt wat de kantonrechter daarover heeft overwogen, behoeft het betoog van Bolidt geen verdere beoordeling. De conclusie is dat werknemer niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij dus recht heeft op een transitievergoeding.

De kantonrechter heeft op goede gronden geoordeeld dat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bolidt heeft in hoger beroep nog aangevoerd dat zij te goeder trouw van mening was dat zij niet de werkgever van werknemer was, maar het hof acht deze stelling niet aannemelijk. Omdat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan zij ten opzichte van werknemer geen beroep doen op het non-concurrentiebeding en het relatiebeding. Omdat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is zij een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Bolidt aan werknemer een billijke vergoeding van € 150.000 bruto moet betalen, namelijk (afgerond) zes maandsalarissen. Werknemer is onder meer van mening dat bij de berekening van de transitievergoeding en billijke vergoeding rekening moet worden gehouden met een maandsalaris inclusief tantième.

Omdat er op een later tijdstip verder zal worden beslist over (de omvang van) het tantième, zal het hof de beslissing over deze grief aanhouden.

Werknemer heeft aangevoerd dat Bolidt hem per 8 maart 2023 ten onrechte heeft afgemeld bij pensioenverzekeraar Zwitserleven. Volgens hem moet Bolidt hem met terugwerkende kracht aanmelden. Als dat niet mogelijk is, vordert hij de schade die hij daardoor heeft geleden.

Nu hiervoor is vastgesteld dat werknemer bij Bolidt in dienst is gebleven, is Bolidt verplicht om de pensioenvoorziening van hem tot het einde van de arbeidsovereenkomst in stand te houden. Het hof zal Bolidt in de gelegenheid stellen om zich uit te laten of het mogelijk is werknemer met terugwerkende kracht bij Zwitserleven aan te melden. Als dit niet mogelijk is, dienen beide partijen zich uit te laten over de hoogte van de door Bolidt te betalen schadevergoeding.

De vraag is verder of werknemer ook over de jaren 2016, 2021 en volgende recht heeft op een tantième. Ook moet nog worden beoordeeld of de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid in 2020 en 2021 eraan in de weg staat dat werknemer over die jaren een tantième ontvangt. Deze vragen zal het hof nu niet beantwoorden. In de andere bij het hof aanhangige procedure tussen partijen is het tantième het belangrijkste geschilpunt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:576

Zaaknummer: 200.356.890/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en M.B. Kerkhof

Advocaten: S.A. Tan en C.C. Roza

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Projectontwikkelaar valt als dienstverlener onder werkingssfeer bouw

Geschil over de vraag of een werkgever onder de werkingssfeer valt van de bouwfondsen. Dit is de zaak na verwijzing door de Hoge Raad. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de onduidelijke werkingssfeerbepaling onvoldoende is om te oordelen dat de onderneming niet onder de werkingssfeer valt. Bij de uitleg van de werkingssfeerbepaling conform de cao-norm is doorslaggevend of het bedrijf van werkgeefster gericht is op dienstverlening voor of aan derden op het gebied van het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Vast staat dat werkgeefster zelf geen fysieke bouwactiviteiten verricht maar dat betekent, anders dan werkgeefster lijkt te betogen, niet dat de werkingssfeerbepaling niet op haar van toepassing is. Het hof is van oordeel dat de activiteiten van werkgeefster ten doel hebben, of gericht zijn op, de totstandkoming en oplevering van een bouwwerk aan haar klanten.

Werkgever X is onderdeel van Y-groep, waartoe ook Z-B.V. behoort. Z-B.V. valt onder de werkingssfeer van de cao Bouw. In het Handelsregister zijn de activiteiten van X omschreven als 'Projectontwikkeling'. Het hof heeft geoordeeld dat de formulering die in de bouwregelingen ter aanduiding van de werkingssfeer wordt gebruikt zodanig moet zijn dat het voor een gemiddelde werkgever bij lezing daarvan duidelijk is, of naar objectieve maatstaven redelijkerwijs moet zijn, dat zijn bedrijfsactiviteiten vallen onder de werkingssfeer daarvan, en dat de tekst van de bouwregelingen daar niet aan voldoet. In cassatie hebben de Bouwfondsen onder meer geklaagd dat van een onjuiste rechtsopvatting getuigt het oordeel van het hof dat de omstandigheid dat getwist kan worden over de juiste lezing van een werkingssfeerbepaling al voldoende is om te oordelen dat die bepaling niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen van duidelijkheid, zodat X om die reden niet onder de werkingssfeerbepaling van de

bouwregelingen valt. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat de onduidelijke werkingssfeerbepaling onvoldoende is om te oordelen dat de onderneming niet onder de werkingssfeer valt. Het hof heeft miskend dat de uitleg conform de cao-norm ook moet plaatsvinden als bewoordingen waarmee de werkingssfeer is omschreven onduidelijk zijn. Er moet onder meer acht worden geslagen op de elders in de desbetreffende regeling gebruikte bewoordingen, op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden, op eventuele eerdere of latere versies van de regeling en op de eventuele schriftelijke toelichting bij de regeling. Het hof heeft de zaak doorverwezen naar het hof.

Het hof stelt voorop dat op de bouwfondsen de stelplicht en de bewijslast rusten van de feiten waaruit volgt dat de activiteiten van werkgeefster onder de werkingssfeerbepalingen van het Verplichtstellingsbesluit vallen. De omstandigheid dat werkgeefster een verklaring voor recht vordert dat dit niet het geval is, maakt dit niet anders. Bij de uitleg van de werkingssfeerbepaling conform de cao-norm is doorslaggevend of het bedrijf van werkgeefster gericht is op dienstverlening voor of aan derden op het gebied van het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Vast staat dat werkgeefster zelf geen fysieke bouwactiviteiten verricht maar dat betekent, anders dan werkgeefster lijkt te betogen, niet dat de werkingssfeerbepaling niet op haar van toepassing is. Uit de conclusie van de A-G volgt immers dat werkgeefster ook onder de werkingssfeerbepaling in het Verplichtstellingsbesluit valt als zij zelf niet produceert maar wél diensten verleent. Het hof is van oordeel dat de activiteiten van werkgeefster ten doel hebben, of gericht zijn op, de totstandkoming en oplevering van een bouwwerk aan haar klanten: zij is de regisseur van het bouwproces door deze bouwers en houdt daarop toezicht. Het door werkgeefster begeleide bouwproces leidt uiteindelijk tot de oplevering van een bouwwerk; dit proces is onmiskenbaar aan te merken als dienstverlening op het gebied van het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. De activiteiten van werkgeefster zijn niet los van elkaar te zien, juist omdat zij een totaalconcept aanbiedt. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat de in het Verplichtstellingsbesluit bedoelde dienstverlening beperkt is tot dienstverlening op de bouwplaats, door de bouwer elders verricht voorbereidingswerk voor dienstverlening op de bouwplaats en machineverhuur. Het hof onderschrijft die visie niet. Het hof stelt vast dat het rapport van de partijdeskundige zijn visie bevat op de juridische vragen die in deze procedure aan de orde zijn en die het hof dient te beantwoorden. Het hof deelt die visie niet en ziet geen aanleiding om het standpunt van de partijdeskundige te volgen dat de door de bouwfondsen gegeven uitleg tot onaannemelijke rechtsgevolgen leidt. De slotsom is dat de grieven van werkgeefster met als strekking dat haar bedrijfsactiviteiten niet onder de werkingssfeerbepaling van het Verplichtstellingsbesluit en de Bouwcao's vallen, falen. Het vonnis van de kantonrechter zal in zoverre worden bekrachtigd. Het betoog van werkgeefster

dat zij geen premie verschuldigd is over de periode vóór 2020, baseert werkgeefster op bereikte overeenstemming, althans afstand van recht, althans rechtsverwerking, althans de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. In voormelde correspondentie ligt naar het oordeel van het hof geen aanbod van de bouwfondsen besloten om af te zien van de inning van over de periode vóór 2020 verschuldigde premies. De vordering van de bouwfondsen strekkende tot betaling van € 138.306,99 wordt toegewezen. De wettelijke handelsrente over de vordering van Bpf Bouw is toewijsbaar als gevorderd. Voor wat betreft de vorderingen van het Opleidingsfonds en van het Aanvullingsfonds is de wettelijke rente, het mindere ten opzichte van de wettelijke handelsrente, toewijsbaar. Ten aanzien van de buitengerechtelijke incassokosten betoogt werkgeefster dat niet voldaan is aan de dubbele redelijkheidstoets. Zij bestrijdt dat de gevorderde kosten redelijkerwijze noodzakelijk waren en dat de omvang redelijk is. Zij wijst in dat verband op de proceshouding van Bpf Bouw, de weigering om inhoudelijk op argumenten van werkgeefster te reageren en het ontbreken van een specificatie van de kosten. Volgens Bpf Bouw hebben de buitengerechtelijke incassokosten meer het karakter van een boete maar zij heeft dat niet toegelicht. Daarmee heeft zij het verweer van werkgeefster onvoldoende bestreden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:494

Zaaknummer: 200.346.177/01

Rechters: M.T. Nijhuis, mr. R.A. van Coevorden en A.C.M. Kuypers

Advocaten: Prof. mr. drs. M. Heemskerk en E. Lutjens

Wetsartikelen: