

## TAP 2015(2) 61 Art. - Wat zijn de pensioengevolgen bij faillissement?

Publicatie	Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk
Aflevering	8 afl. 2
Publicatiedatum	24 maart 2015
Auteurs	Heemskerk, M., Zuiderman, T.J.

### Wat zijn de pensioengevolgen bij faillissement?<sup>1</sup>

*In onze waarneming bestaat er weinig literatuur over de vraag wat de betekenis is voor een pensioenregeling als de werkgever, die de pensioenregeling met zijn werknemers heeft afgesproken, failliet gaat. In dit overzichtsartikel zetten wij deze gevolgen op een rij.*

#### 1. Inleiding

De meeste Nederlandse werknemers hebben een pensioenovereenkomst met hun werkgever, als onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Grondgedachte daarvan is te voorzien in een inkomen voor de oude dag. Faillissement van de werkgever heeft gevolgen voor (onder meer) de arbeidsovereenkomst en de pensioenovereenkomst. Dit raakt de werknemer financieel niet alleen nu, maar ook in de toekomst. In dit artikel bespreken wij de pensioengevolgen voor werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders na faillissement. Voor de arbeidsvoorwaarde pensioen gelden, ook bij faillissement, bijzondere regels. De externe onderbrengingsplicht moet opgebouwd pensioen beschermen tegen faillissementsrisico van de werkgever (paragraaf 2). De bescherming tegen het faillissementsrisico van de pensioenuitvoerder komt in paragraaf 3 aan de orde. De gevolgen van een faillissement voor het pensioen van (ex-)werknemers analyseren wij in paragraaf 4. In paragraaf 5 gaan wij in op de mogelijkheid dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen ('UWV') de betaling van pensioenpremies (tijdelijk) overneemt. Weinig bestuurders weten dat zij bij een faillissement in beginsel hoofdelijk aansprakelijk zijn voor achterstallige pensioenpremies bij verplichte bedrijfstakpensioenfondsen (paragraaf 6). Advocaten die de pensioengevolgen bij faillissement niet goed genoeg tegen het licht houden, kunnen een beroepsfout maken.<sup>2</sup> Er is kortom alle reden om de pensioengevolgen bij faillissement van de werkgever onder de loep te nemen en op een rij te zetten.

#### 2. Pensioenvermogen beschermen tegen faillissement

##### De wettelijke onderbrengingsplicht ter bescherming tegen faillissementsrisico werkgever

Pensioenwetgeving is gericht op bescherming van pensioen. Werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden mogen geen pensioen verliezen doordat hun werkgever failliet gaat, zo is de gedachte. Al vanaf de inwerkingtreding van de Pensioen- en Spaarfondsenwet in 1952 geldt de wettelijke verplichting voor werkgevers om het pensioenvermogen buiten het ondernemingsrisico te brengen.<sup>2</sup> De directe aanleiding voor de splitsing tussen werkgever en pensioenuitvoerder was de deconfiture van de Koninklijke Hollandsche Lloyd in 1935. Daar was het voor pensioen van werknemers bestemde geld niet extern ondergebracht. Het faillissement betekende dat er geen pensioen was.<sup>3</sup> De wetsgeschiedenis is helder over de beschermende doelstelling:

*'De bedoeling van de instelling van een fonds is, voor de werknemer zoveel mogelijk zekerheid te scheppen, dat hetgeen hem inzake pensioen door zijn werkgever is toegezegd, ook inderdaad verwezenlijkt zal worden. Het fonds is een afzonderlijke rechtspersoon, zodat de in het fonds gestorte gelden niet meer ter beschikking van de werkgever staan.'*<sup>4</sup>

Het pensioengeld mag dus niet op de balans van de onderneming staan om als werkkapitaal te worden ingezet. Die onderbrengingsplicht geldt nog steeds in art. 23 Pensioenwet ('PW'). Doelstelling is te waarborgen:

*'dat deze gelden door de werkgever niet voor andere doeleinden dan pensioen kunnen worden aangewend en dat de voor pensioen bestemde gelden niet verloren gaan bijvoorbeeld in geval van faillissement van de werkgever.'*<sup>5</sup>

Overigens geldt de onderbrengingsplicht niet voor de directeur-groootaandeelhouder ('dga'). De dga is uitgezonderd in de Pensioenwet.<sup>6</sup> De dga kan zijn pensioen dus 'in eigen beheer' houden en op de balans van de onderneming zetten. Gaat zijn vennootschap failliet, dan gaat zijn pensioen in rook op.

De juridisch verplichte scheiding tussen onderneming en pensioenuitvoerder is Europees recht en volgt uit art. 8 van de Pensioenfondsenrichtlijn 2003/41/EG<sup>7</sup>:

*'Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat er een juridische scheiding bestaat tussen de bijdragende onderneming en de instelling voor bedrijfspensioenvoorziening, zodat in geval van faillissement van de bijdragende onderneming de activa van de instelling in het belang van de deelnemers en de pensioengerechtigden beschermd zijn.'*

De Pensioenwet schrijft voor dat de werkgever een uitvoeringsovereenkomst sluit met de pensioenuitvoerder. Daarin staan, kort samengevat, de financiële afspraken tussen werkgever en pensioenuitvoerder.<sup>8</sup> Heeft de werkgever zijn pensioenovereenkomst niet extern ondergebracht, dan kan de werknemer nakoming eisen, zo nodig onder verbeuring van een door de rechter vast te stellen dwangsom. De werkgever is in beginsel aansprakelijk voor de schade die voortvloeit uit het niet of niet tijdig onderbrengen van de pensioenverplichtingen door de werkgever.<sup>9</sup>

Bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen (zoals het ABP, het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn of Bpf Bouw) is er door de verplichtstelling geen keuzevrijheid voor de werkgever waar hij zijn pensioenregeling onderbrengt, maar geldt het uitvoeringsreglement van het bedrijfstakpensioenfonds. Iedere werkgever en werknemer die onder de werkingssfeerbepaling valt, neemt van rechtswege deel. Art. 4 Wet Bpf 2000 bepaalt dat werkgevers gebonden zijn aan de statuten, reglementen en besluiten van het bedrijfstakpensioenfonds. Daaronder valt ook het uitvoeringsreglement. Langs deze weg is de pensioenregeling van werkgevers in de betreffende bedrijfstak bij het bedrijfstakpensioenfonds ondergebracht.

### 3. Bescherming tegen faillissementsrisico van de pensioenuitvoerder

#### 3.1 Toegelaten pensioenuitvoerders

De bedoeling van externe onderbrenging is, als gezegd, dat het opgebouwde pensioen veilig is bij de pensioenuitvoerder en niet kan worden geraakt door het faillissement van de werkgever. Het wegnemen van dit faillissementsrisico zou weinig waard zijn indien er niet strikte financiële (en andere) eisen zouden zijn aan pensioenuitvoerders. Indien de pensioenuitvoerder failliet gaat, verliezen de werknemer, gewezen deelnemer en pensioengerechtigde immers alsnog hun pensioen. De Pensioenwet kent een aantal toegelaten pensioenuitvoerders waaraan strenge financiële eisen worden gesteld. De meest bekende zijn het bedrijfstakpensioenfonds, het ondernemingspensioenfonds en de pensioenverzekeraar. Vanaf 1 januari 2011 is de premiepensioeninstelling ('PPI') een nieuwe pensioenuitvoerder.<sup>10</sup> Pensioenuitvoerders zijn onderworpen aan financieel toezicht. De Nederlandsche Bank ('DNB') houdt toezicht op de pensioenuitvoerders, zowel bij oprichting, tijdens de rit als bij eventuele liquidatie.

#### 3.2 Financiële spelregels voor pensioenfondsen en verzekeraars

Pensioenuitvoerders moeten hun pensioenverplichtingen kunnen nakomen. De Pensioenwet bevat een financieel toetsingskader ('FTK') met financiële normen waaraan pensioenfondsen zich moeten houden om te waarborgen dat het pensioenfonds het overeengekomen pensioen kan uitkeren. Op deze plaats volstaan wij met de enkele opmerking dat het FTK erop is gericht om pensioentekorten te voorkomen. Pensioenuitvoerders kunnen niet failliet gaan.<sup>11</sup> Bij pensioenfondsen resteert als uiterste redmiddel bij lage dekkingsgraden het paardenmiddel van het korten van pensioen (pensioenverlaging of afstempeling, art. 134 PW). Tijdens de introductie van de Pensioenwet werd dat nog als een theoretische mogelijkheid beschouwd. Inmiddels weten we wel beter. In april 2013 werd het pensioen van 5,5 miljoen mensen in Nederland gekort, in 2014 was er voor meer dan twee miljoen mensen opnieuw een korting.<sup>12</sup> Kortten heeft niets te maken met een dreigend faillissement, maar is erop gericht om de balans tussen pensioenverplichtingen en pensioenrechten niet uit het lood te laten slaan. Voor verzekeraars zijn de financiële normen neergelegd in de Wet op het financieel toezicht ('Wft').<sup>13</sup> Kortten is bij verzekeraars niet mogelijk. Faillissement van een verzekeraar is gelukkig uiterst zeldzaam, maar niet onmogelijk. Dat heeft de ondergang van Vie d'Or in 1995 aangetoond. De verdeling bij een faillissement van een verzekeraar en de rangregeling<sup>14</sup> laten wij hier verder buiten beschouwing.

### 3.3 Overheid aansprakelijk voor verlies pensioen > 50%

De overheid kan aansprakelijk zijn indien er bij faillissement een pensioenverlies is van meer dan 50%. Europese richtlijnen en Europese jurisprudentie beschermen werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden tegen het verlies van pensioen. In het Robins-arrest uit 2007 oordeelde het Hof van Justitie dat een lidstaat een pensioenuitkering van minimaal 49% van zijn opgebouwde pensioenrechten moet garanderen.<sup>15</sup> In het Hogan-arrest uit 2013 werd de Ierse overheid op de vingers getikt nadat door het faillissement van werkgever Waterford Crystal nog slechts 16 tot maximaal 41% van het opgebouwd pensioen overbleef.<sup>16</sup> Particulieren kunnen de overheid aansprakelijk stellen en schadevergoeding eisen. Dat is vaste jurisprudentie sinds het Francovich-arrest.<sup>17</sup>

De juridische pensioenbescherming is gebaseerd op art. 8 van Insolventierichtlijn 2008/94/EG<sup>18</sup> (‘de Richtlijn’):

*‘De lidstaten vergewissen zich ervan dat de nodige maatregelen worden getroffen om de belangen van de werknemers en die van de personen die de onderneming of vestiging van de werkgever op de datum van het intreden van de insolventie van de werkgever reeds hebben verlaten, te beschermen met betrekking tot hun verkregen rechten of hun rechten in wording op ouderdomsuitkeringen, met inbegrip van uitkeringen aan nagelaten betrekkingen, uit hoofde van voor een of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen welke bestaan naast de nationale wettelijke stelsels van sociale zekerheid.’*

Hoewel de tekst spreekt van bedrijfstakken geldt dit ook voor ondernemingsspecifieke pensioenregelingen. Daarmee zijn alle collectieve pensioenregelingen gedekt. Voor individuele regelingen is de situatie wat meer onduidelijk. Een individuele pensioenovereenkomst valt volgens een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (‘CRvB’) uit 1995 niet onder de beschermende werking van de Richtlijn.<sup>19</sup> Met Lutjens zien wij de beperking voor collectieve regelingen in de Richtlijn echter niet staan. Daarmee lijkt de door de CRvB aangelegde beperking tot collectieve regelingen kwetsief.<sup>20</sup> Het gaat erom dat een werknemer bescherming ontvangt omtrent zijn rechten uit hoofde van een ‘aanvullend stelsel van sociale voorzieningen’ (lees: pensioen in de zin van de Pensioenwet) dat bestaat naast het nationale wettelijke stelsel (lees: AOW). Dat de pensioenovereenkomst van een werknemer, bijvoorbeeld vanwege zijn unieke functie bij de werkgever, niet onderdeel van een collectiviteit uitmaakt, zou daar naar onze mening niet aan af mogen doen.

De bescherming geldt voor ‘verkregen rechten of rechten in wording voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen’. Wij vertalen dit als de bescherming van opgebouwd pensioen (vergelijk art. 20 PW). Voorwaardelijke indexatie, voorwaardelijk pensioen of VUT-aanspraken zijn derhalve niet beschermd.

Van belang is ook dat de lidstaten voor de bescherming voorgeschreven in de Richtlijn moeten zorgen, zoals het Hogan-arrest duidelijk bevestigt. Deze resultaatsverbintenis is in het Hogan-arrest verduidelijkt, waar het Robins-arrest nog de nadruk legde op de beoordelingsvrijheid voor lidstaten.

Heeft deze Europese regelgeving effect op het Nederlandse pensioenstelsel? Hoewel er bij Nederlandse pensioenfondsen is gekort, is de grens van 50% voor overheidsaansprakelijkheid volgens ons niet snel bereikt. Daar komt bij dat deze bescherming alleen geldt bij insolventie van de werkgever.<sup>21</sup> Het is dus geen ‘remedie’ voor de korting zelf.<sup>22</sup> De beschermende werking van de Insolventierichtlijn en jurisprudentie lijkt ons daarom voor Nederlandse gevallen op dit moment beperkt.

## 4. Gevolgen faillissement voor pensioen werknemers

### 4.1 Faillissement is einde pensioenopbouw?

Gaat de werkgever failliet, dan zal de arbeidsovereenkomst eindigen door de opzegging van de curator. Einde arbeidsovereenkomst betekent normaal gesproken einde loon en einde van de deelname aan de pensioenregeling van de werkgever.<sup>23</sup> De arbeidsrechtelijke aspecten bij een faillissement – zoals de opzegging door de curator, opzegtermijnen en eventuele doorstart – laten wij hier verder buiten beschouwing.<sup>24</sup>

Zoals gezegd, is de hoofdregel dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de pensioenopbouw stopt. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst betekent evenwel niet automatisch dat de deelname aan de pensioenregeling stopt. Bepalend is of de deelname aan de pensioenregeling eindigt, waarvoor beslissend is of er pensioenaanspraken worden verworven. Een ex-

werknemer kan nog blijven deelnemen aan de pensioenregeling en pensioen verwerven of opbouwen. De Pensioenwet definieert deelnemer als de werknemer of gewezen werknemer die op grond van een pensioenovereenkomst pensioenaanspraken verwerft jegens een pensioenuitvoerder.<sup>25</sup> De Pensioenwet biedt pensioenuitvoerders de ruimte om gewezen werknemers de pensioenregeling drie jaar lang te laten voortzetten (art. 54 PW). Voor zelfstandigen die winst uit onderneming genieten, kan de pensioenregeling zelfs tien jaar lang worden voortgezet. Vrijwillige voortzetting is alleen mogelijk indien het pensioenreglement daarin voorziet. Bovendien moet de werknemer (of zelfstandige) dan de gehele pensioenpremie betalen. Is hij in dienst, dan betaalt de werkgever meestal een deel van de pensioenpremie (de werkgeversbijdrage). Een tweede voorbeeld is de premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij invaliditeit ('PVI'). Dit kan bij arbeidsongeschiktheid aan de orde zijn. De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd (het hoeft niet) en toch wordt de pensioenopbouw voortgezet. PVI is doorgaans verzekerd op basis van risicodekking. Er wordt dan gedurende de deelname aan de pensioenregeling een risicopremie betaald voor het eventuele ontstaan van arbeidsongeschiktheid. Bij toekenning van PVI hoeft er vanaf dat moment geen premie meer door de werkgever en de werknemer te worden bijgedragen voor de verdere pensioenopbouw. Indien een werknemer al pensioen opbouwt uit hoofde van PVI zal dit in geval van faillissement ongewijzigd kunnen doorlopen. De werkgever betaalde hier immers niet voor direct voorafgaand aan het faillissement en zal dit ook na het faillissement niet hoeven te doen. Het risico had zich reeds voorgedaan. In die zin zijn er voor de arbeidsongeschikte werknemer met PVI geen consequenties voor zijn pensioenopbouw als zijn werkgever failliet gaat. Dat is anders voor werknemers die niet reeds PVI genieten voorafgaand aan het faillissement. Een zieke werknemer die dit wel in het vooruitzicht heeft, maar nog niet aan de voorwaarden voldoet (doorgaans is PVI gekoppeld aan een WIA-uitkering, derhalve ingaand na twee jaar ziekte) zal zijn toekomstige aanspraak op PVI zien verdwijnen bij faillissement van zijn werkgever. Het faillissement zal immers tot gevolg hebben dat er geen premies meer worden betaald. Niet alleen staakt de pensioenopbouw, ook eindigen de risicodekkingen, waaronder PVI, zonder dat daaromtrent rechten zijn opgebouwd. Overigens zal in een aantal gevallen van PVI de arbeidsovereenkomst al door de werkgever zijn beëindigd. Er is dan inmiddels sprake van een periode van minimaal twee jaar arbeidsongeschiktheid, hetgeen grond kan opleveren voor beëindiging van het dienstverband.

## 4.2 Bescherming van opgebouwd pensioen

Wat gebeurt er met de pensioenaanspraken van de werknemers, slapers (gewezen deelnemers) en pensioengerechtigden die zijn verworven voordat de werkgever failliet gaat? Indien de deelname aan de pensioenregeling stopt, behoudt de werknemer zijn tot dat moment opgebouwde pensioenaanspraken.<sup>26</sup> De deelnemer wordt dan gewezen deelnemer (slaper). De opgebouwde pensioenaanspraken worden in vakjargon aangeduid als premievrije aanspraken. Dat is voor werknemers een eufemisme: premievrij betekent dat er geen pensioenpremie meer wordt ingelegd (pensioenopbouw stopt). Doordat de pensioengelden extern zijn ondergebracht bij de pensioenuitvoerder, blijft het opgebouwd pensioen behouden. Bij pensioenfondsen moet het ouderdomspensioen op kapitaaldekking zijn gefinancierd.<sup>27</sup>

### 4.2.1 Verlies van nabestaandenpensioen?

Faillissement kan verder betekenen dat het nabestaandenpensioen, al dan niet op termijn, vervalt. De meeste pensioenregelingen bevatten een nabestaandenpensioen. Dat voorziet in een pensioenuitkering voor de partner (partnerpensioen) en eventueel kinderen (wezen) indien de deelnemer overlijdt. Gangbaar is een nabestaandenpensioen 70% van het ouderdomspensioen en het wezenpensioen 14% van het ouderdomspensioen. Is de partner en zijn de kinderen van de ex-werknemer die na het faillissement van zijn werkgever overlijdt voor de ingang van zijn pensioen verzekerd van nabestaandenpensioen? Dat is niet altijd zo. Als het nabestaandenpensioen gedurende het dienstverband van de werknemer door middel van premies tijdsevenredig wordt opgebouwd, is sprake van opgebouwde pensioenaanspraken die beschermd zijn door art. 55 PW. Nabestaandenpensioen op een dergelijke opbouwbasis is anno 2015 echter steeds minder het geval. De aanspraak op nabestaandenpensioen is namelijk vaak verzekerd op risicobasis. Er wordt alleen een premie betaald voor het overlijdensrisico van de deelnemer en er worden geen nabestaandenpensioenaanspraken opgebouwd. Overlijdt de deelnemer tijdens zijn deelname, dan is er nabestaandenpensioen. Overlijdt de deelnemer na zijn deelname, dan is er geen nabestaandenpensioen. Bij verzekering op risicobasis vervalt de dekking direct indien de deelname aan de pensioenregeling eindigt zonder dat hier een waarde tegenover staat. Door het faillissement eindigt in de meeste gevallen de deelname aan de pensioenregeling. Daarmee vervalt in beginsel dus het nabestaandenpensioen. Raadpleging van het pensioenreglement is essentieel om dit te kunnen beoordelen. Overigens is ook het arbeidsongeschiktheidspensioen vrijwel altijd verzekerd op risicobasis. Ook die dekking vervalt.

#### 4.2.1.1 Tijdelijke dekking partnerpensioen tijdens WW

De wetgever heeft de werknemer willen beschermen tegen de omstandigheid dat de werknemer niet is verzekerd voor overlijdensrisico en dientengevolge geen dekking voor nabestaandenpensioen heeft na ontslag of faillissement. Hij heeft een wettelijke regeling getroffen die voorziet in een tijdelijke dekking voor partnerpensioen na het einde van deelname aan de pensioenregeling. De wet bepaalt namelijk in art. 55 lid 5 PW dat bij een partnerpensioen op risicobasis de dekking na einde deelname aan de pensioenregeling behouden blijft tijdens periode waarop hij recht heeft op een WW-uitkering.

De dekking is beperkt tot partnerpensioen. Wezenpensioen valt buiten de wettelijke dekking. Daarnaast is de dekking tijdelijk, want gekoppeld aan de WW-periode. De hoogte van het partnerpensioen wordt bepaald door de fictie te hanteren alsof het partnerpensioen zou zijn opgebouwd. Voor een werknemer met een kort dienstverband is het partnerpensioen laag. Er zijn dan immers slechts weinig dienstjaren waarin de betrokkene partnerpensioen zou hebben opgebouwd. Wie na het faillissement niet in aanmerking komt voor WW – niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt of start als zelfstandige – heeft geen recht op deze wettelijke partnerpensioendekking.<sup>28</sup>

Los hiervan bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om bij einde deelname een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen uit te ruilen tegen partnerpensioen. Daarmee kan het vervallen van de risicodekking van het partnerpensioen worden opgevangen. Uiteraard staat daar tegenover dat door de uitruil de aanspraak op ouderdomspensioen lager zal worden. Art. 61 PW geeft de pensioenuitvoerder de mogelijkheid om de uitruil standaard aan te bieden bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling (ongeacht de oorzaak van beëindiging, derhalve ook vanwege faillissement), tenzij de werknemer daar bezwaar tegen maakt. Op deze wijze beschermt de pensioenuitvoerder zich tegen de spreekwoordelijke huilende weduwe aan de poort.

#### 4.2.2 Verlies VUT

Omdat alleen opgebouwd pensioen wettelijk beschermd is bij einde deelname, geldt voor alle voorwaardelijke pensioenaanspraken van de werknemer dat faillissement van de werkgever betekent dat deze 'pensioenvormen' verloren kunnen gaan. De advocaat die dat niet onderkent, maakt een beroepsfout. Het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelde dat de (arbeidsrecht)advocaat die een (ernstig) zieke werknemer bijstond bij zijn vaststellingsovereenkomst een beroepsfout maakte door niet te waarschuwen voor de risico's die de VUT-garantie van de werkgever in zijn vaststellingsovereenkomst opleverden voor zijn pensioen.<sup>29</sup> Onderdeel van de vaststellingsovereenkomst was de garantie van de werkgever dat bestaande aanspraken op de VUT-regeling en de overgangsregeling van kracht bleven. Toen de werkgever failliet ging, was die garantie een lege huls en de advocaat aansprakelijk.

Hoewel VUT-regelingen per 1 januari 2005 fiscaal zo onaantrekkelijk zijn gemaakt dat ze een uitstervend pensioenras zijn, komen VUT-regelingen nog steeds voor. De zogenaamde VUT-boete met een eindheffing van 52% zorgt ervoor dat vanaf die tijd niet tot nauwelijks nog VUT-regelingen worden overeengekomen.<sup>30</sup> De Wet VUT, prepensioen- en levensloopregelingen ('Wet VPL') bevatte namelijk overgangsrecht, zodat voor toen 55-jarigen de VUT fiscaal kon worden voortgezet. VUT is volgens art. 2 lid 4 PW geen pensioen. Dat betekent onder meer dat het niet afgefinancierd hoeft te worden en dat evenmin tijdsevenredige opbouw hoeft plaats te vinden. Het is een omslagstelsel waarbij de uitkeringen door de premiebetalingen van de werkende VUT-gerechtigden worden betaald en, bij gebreke daarvan, door de werkgever.

Bovendien was gangbaar bij VUT-regelingen de bepaling dat onafgebroken tien dienstjaren moesten zijn vervuld voordat men bij het bereiken van de VUT-leeftijd in aanmerking kwam voor VUT (gouden ketenen). Bij faillissement van de werkgever kunnen niet afgefinancierde VUT-rechten dus verloren gaan, ofwel omdat de werkgever en de zittende werknemers de VUT-premies niet langer kunnen betalen, ofwel omdat aan de dienstjareneis niet kan worden voldaan vanwege vroegtijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### 4.2.3 Voorwaardelijk pensioen vervalt

Bij de introductie van de Wet VPL in 2005 is een bijzondere regeling getroffen om extra ouderdomspensioenaanspraken over het verleden in te kopen. Deze regeling voor voorwaardelijk pensioen is vastgelegd in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004.<sup>31</sup> Dit voorwaardelijk pensioen kan in afwijking van de Pensioenwet binnen uiterlijk vijftien jaar nadat de voorwaardelijke pensioenaanspraken waren toegezegd, worden opgebouwd en gefinancierd. Het is geen pensioen zoals bedoeld in de Pensioenwet.<sup>32</sup> Dat pensioen zou immers moeten zijn afgefinancierd en ten minste tijdsevenredig moeten zijn opgebouwd.<sup>33</sup> Pas op het moment van financiering is het voorwaardelijk pensioen opgebouwd pensioen. Dat betekent dat

zolang het voorwaardelijk pensioen nog niet is gefinancierd bij faillissement er in beginsel geen afdwingbare pensioenaanspraken bestaan. Gaat de werkgever failliet, dan zal het voorwaardelijk pensioen immers niet zijn of worden gefinancierd. Voorwaardelijk is hier precies zoals het klinkt: zolang niet aan de voorwaarde (financiering) is voldaan, is er geen pensioenaanspraak. Essentieel is wel dat de volgende voorwaardelijkheidsverklaring, zoals gedefinieerd in art. 4 lid 5 van het Uitvoeringsbesluit, aan de deelnemers wordt gecommuniceerd:

*'Wanneer uw deelname aan de pensioenregeling eindigt voordat deze aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heeft u alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van deze pensioenaanspraken. Indien bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling nog geen toegezegd pensioen over verstreken dienstjaren voor u is ingekocht en opgebouwd, heeft u dus ook geen recht op dit deel van uw toezegging.'*

Deze voorwaardelijkheidsverklaring dient ingevolge art. 4 lid 4 van het Uitvoeringsbesluit door de pensioenuitvoerder te worden opgenomen in:

1. de eerste schriftelijke informatieverstrekking aan de deelnemer of gewezen deelnemer dat er aanspraken over verstreken dienstjaren met uitgestelde financiering worden toegezegd;
2. de jaarlijkse opgaven, bedoeld in art. 5;
3. de schriftelijke informatie over de in dit artikel bedoelde toezegging die op verzoek van de deelnemer of gewezen deelnemer wordt verstrekt.

Niet gefinancierde voorwaardelijke aanspraken gaan verloren indien het faillissement van de werkgever leidt tot het einde van de deelname aan het pensioenreglement.<sup>34</sup>

#### **4.2.4 Verlies aan indexatiepotentieel?**

Het faillissement van de werkgever kan ook effect hebben op de indexatie van de pensioenaanspraken of ingegane pensioenuitspraken. Indexatie is erop gericht om de pensioenaanspraken te verhogen zodat het pensioen koopkracht- of welvaartsbestendig is. De indexatie is vaak gerelateerd aan een loon- of prijsindex. Zonder indexatie wordt het nominale pensioen uitgehold door inflatie. Het effect van het faillissement op de indexatie hangt af van het karakter van de indexatie (voorwaardelijk of onvoorwaardelijk), de financieringsafspraken en de pensioenuitvoerder. Bovendien verruimt de deelnemer zijn indexatie voor een indexatie als slaper. Het is gebruikelijk dat de indexatie voor slapers op een lager niveau ligt (bijvoorbeeld afgeleide prijsindexatie) dan de indexatie voor actieve deelnemers (loonindexatie).

##### **4.2.4.1 Onvoorwaardelijke indexatie**

Kort door de bocht is onvoorwaardelijke indexatie opgebouwd pensioen dat volgens de wet moet zijn gefinancierd (vergelijk art. 20 jo. 55 PW). Het faillissement van de werkgever zou dus geen invloed moeten hebben op de onvoorwaardelijke indexatie. Toch kan het faillissement van invloed zijn. Indien de financiering van onvoorwaardelijke indexatie niet een koopsom ineens is (*lifetime* indexatie) maar een jaarlijkse inkoopsom, zal duidelijk zijn dat de jaarlijkse koopsom na het faillissement niet langer door de werkgever betaald kan worden. De werknemer kan dan mogelijk nog de pensioenuitvoerder aanspreken, die immers gehouden is het pensioenreglement uit te voeren.

##### **4.2.4.2 De financieringsafspraken**

Kan de pensioenuitvoerder nog in dezelfde mate indexeren nadat de werkgever heeft opgehouden te bestaan? Zonder daar op deze plaats uitgebreid op in te gaan, merken wij op dat het risico bestaat dat het indexatiepotentieel drastisch afneemt door faillissement van de werkgever. Voorwaardelijke indexatie kan op verschillende manieren worden gefinancierd, bijvoorbeeld door een opslag op de premie, maar ook veelvoorkomend is financiering vanuit de beschikbare financiële middelen, de dekkingsgraad (bij pensioenfondsen) of overrente (verzekeraars). De financiering van de indexatie via een opslag op de premie bij de werkgever leidt na het faillissement natuurlijk tot een probleem, zeker bij een verzekerde regeling waar er één bijdragende werkgever is. Die premie komt niet meer binnen. Afspraken tussen een werkgever en zijn pensioenverzekeraar waarbij het overrendement bepalend is of juist een koopsom voor de indexatie, hebben uiteraard ook effect op het indexatiepotentieel. Bij een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds kan de indexatielast wellicht worden opgevangen



doordat er veel werkgevers zijn en per saldo het indexatie-effect daarom klein(er) is. Bovendien hanteren bedrijfstakpensioenfondsen een doorsneepremie<sup>35</sup>, waarin – als het bedrijfstakpensioenfonds verstandig is – een opslag is verdisconteerd voor faillissementsrisico van de aangesloten werkgevers en de daarbij komende extra kosten voor het pensioenfonds.

## 5. Achterstallige pensioenpremies bij faillissement

Bij faillissement van de werkgever kan het voorkomen dat de werkgever niet alle pensioenpremies heeft betaald. De Werkloosheidswet ('WW') beschermt werknemers daar gedeeltelijk tegen. Het UWV is onder omstandigheden verplicht om de pensioenpremies in het jaar voorafgaand aan de datum waartegen de arbeidsovereenkomst door de curator is opgezegd, over te nemen.

Art. 64 lid 1 sub c WW bepaalt dat het UWV bij faillissement de bedragen die de werkgever aan derden is verschuldigd, overneemt, voor zover die bedragen betrekking hebben op het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat pensioenpremies bedragen zijn die de werkgever aan derden is verschuldigd.<sup>36</sup> Indien de werkgever failliet gaat per 15 december 2014 en de curator de arbeidsovereenkomst opzegt tegen 1 februari 2015 dan kan het UWV derhalve gehouden worden om de achterstallige pensioenpremies van 1 februari 2014 tot 1 februari 2015 over te nemen. Uit jurisprudentie van de CRvB blijkt dat bepalend is of de verplichting tot betaling van pensioenpremies kan worden toegerekend aan de referteperiode. De overnameverplichting is dus beperkt tot de pensioenpremies die zijn toe te rekenen aan de referteperiode. De overnameverplichting van het UWV strekt zich niet uit tot voorliggende financieringsachterstanden, zoals een herstel van koopsommen of backserviceverplichtingen die niet waren nagekomen.<sup>37</sup> De overnameverplichting voor het UWV geldt ook bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen, zo oordeelde de CRvB naar onze mening terecht in 2012.<sup>38</sup>

Op deze wijze worden pensioenfondsen niet de dupe van premieachterstanden bij de werkgever. Zonder deze wettelijke regeling zou de premieachterstand moeten worden opgevangen door het pensioenfonds zelf. Die kan zich immers niet beroepen op het adagium 'geen premie, geen recht', zoals ook in de wetsgeschiedenis bij de Pensioenwet aan de orde kwam.<sup>39</sup> Bovendien kunnen werknemers ook na een faillissement aankloppen bij het bedrijfstakpensioenfonds indien zij onder de werkingssfeer vallen, zo volgt uit een arrest van de Hoge Raad uit 2012.<sup>40</sup> Voor zover de schade betrekking heeft op de periode vóór het laatste jaar dienstverband loopt het pensioenfonds een risico. Pensioenuitkeringen verjaren evenmin jegens pensioenuitvoerders.<sup>41</sup> Bij ondernemingspensioenfondsen komt dit neer op het aanspreken van de vrije reserves van het pensioenfonds (indien aanwezig). Bij bedrijfstakpensioenfondsen worden de lasten uiteindelijk doorvertaald naar de overige aangesloten werkgevers en werknemers, maar in eerste instantie wordt ook hier de vrije reserve van het pensioenfonds aangesproken. Het is voor werknemers bij faillissement van hun werkgever dus zinvol om zich tot het UWV te wenden, omdat dit de pensioenfondsen beschermt tegen een uitholling van de vrije reserve. Instandhouding van die reserve is in het belang van alle (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden, waaronder de met het faillissement geconfronteerde werknemer. Als die reserve maar hoog genoeg is, hoeven de pensioenen niet te worden gekort. Daarnaast wordt bij veel pensioenfondsen uit deze reserve de toeslagverlening (indexatie) gefinancierd. Zonder reserve geen toeslagen, hetgeen aan de waardevermindering van de pensioenuitkeringen toornet. Bij pensioenverzekeraars is het aanspreken van het UWV noodzakelijk, omdat een pensioenverzekeraar zich wel kan beroepen op het adagium 'geen premie, geen recht'. Dat volgt uit art. 29 PW. Pensioentermijnen zijn, tot op zekere hoogte, bij faillissement preferente vorderingen zoals bedoeld in art. 3:288 Burgerlijk Wetboek ('BW'), premievorderingen lijken dat niet te zijn.<sup>42</sup> Deze bepaling stelt de werknemer in staat om pensioen te vorderen als de werkgever de hiervoor besproken onderbrengingsplicht heeft geschonden, dan wel daaraan niet gebonden was (in het geval van (de nabestaanden van) een dga). Bovendien zou dit als argument kunnen worden ingezet om een volledig bij de diensttijd passende pensioenuitkering te vorderen voor zover deze niet door de pensioenuitvoerder wordt uitbetaald vanwege premieachterstand. Dit laatste speelt vooral bij pensioenverzekeraars.

De Pensioenfederatie heeft als koepelorganisatie van pensioenfondsen in reactie op de consultatie van de Wet Continuïteit Ondernemingen II laten weten voorstander te zijn van een preferentie voor de vorderingen van pensioenfondsen vanwege achterstallige pensioenpremies.<sup>43</sup>

Het bieden van mogelijkheden voor verhaal van achterstallige pensioenpremies door pensioenfondsen gebeurde ook met het oordeel van de Rechtbank Midden-Nederland van 12 juni 2013<sup>44</sup> in de GOM-zaak. In die zaak ging het om de verkoop van een onderneming met grote achterstanden in de pensioenpremie. Zowel de koper als de verkoper viel onder de werkingssfeer van

hetzelfde bedrijfstakpensioenfonds (Schoonmaak). Vanwege het faillissement van de verkoper – die de premieachterstanden had veroorzaakt – stelt het bedrijfstakpensioenfonds een claim in tegen de kopende partij. De rechter oordeelt dat deze gehouden is de premieachterstanden te vergoeden, gelet op de hoofdelijke aansprakelijkheid uit art. 7:663 BW. Langs deze weg ontstond er voor het bedrijfstakpensioenfonds een zelfstandig vorderingsrecht op de koper. Bijgevolg hoeft het bedrijfstakpensioenfonds (en de overige aangeslotenen) niet zelf voor de financiering van de pensioenen op te draaien. Overigens is tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld. Dat is niet verwonderlijk. Art. 7:663 BW is geschreven ter bescherming van de werknemer en niet ter bescherming van pensioenfondsen. De werknemersbescherming is *in casu* reeds gegeven, omdat het pensioenfonds zich niet mag beroepen op het reeds genoemde adagium 'geen premie, geen recht' en dientengevolge de pensioenaanspraak moet toekennen, gefinancierd of niet. We zien het te wijzen arrest in die zaak met belangstelling tegemoet.

## 6. Bestuurdersaansprakelijkheid voor niet betaalde pensioenpremies

### 6.1 De hoofdelijke aansprakelijkheid bij verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen

Bestuurders zijn op grond van art. 23 Wet Bpf 2000 hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van pensioenpremies door hun onderneming aan een verplicht bedrijfstakpensioenfonds.<sup>45</sup> Blijft de bestuurder in gebreke, dan kan het Bpf ervoor kiezen om de premie in te vorderen via een dwangbevel.<sup>46</sup> De hoofdelijke aansprakelijkheid geldt voor bestuurders van lichamen<sup>47</sup> die vennootschapsbelastingplichtig zijn en die vallen onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Is sprake van een ondernemingspensioenfonds, een verzekerde regeling of een premiepensioeninstelling ('PPI'), dan geldt het strenge hoofdelijke aansprakelijkheidsregime niet. Dat betekent overigens niet dat daar geen aansprakelijkheid voor pensioenschade kan ontstaan. Uit diverse uitspraken blijkt dat bestuurders die wel de werknemerspremie inhouden op het loon maar deze (en de werkgeversbijdrage) niet afdragen aan de pensioenuitvoerder, een reëel risico lopen dat zij persoonlijk aansprakelijk zijn voor pensioenschade.<sup>48</sup> Deze ingrijpende maatregelen werden door de wetgever gerechtvaardigd geacht, omdat het gaat om geld dat de werkgever bij zijn werknemer int door inhouding op het loon.<sup>49</sup> Die ingehouden bijdrage behoort niet tot de middelen van de onderneming en onderscheidt zich van andere schulden. Van belang is tevens dat niet betaling van deze schulden concurrentieverhoudingen en solidariteit beïnvloedt en tot premiestijging leidt.<sup>50</sup> Het zal voor het pensioenfonds immers uit de lengte of uit de breedte moeten komen.

### 6.2 Toenemend aantal bestuurders hoofdelijk aansprakelijk?

Veel bestuurders realiseren zich niet of veel te laat dat het niet betalen van pensioenpremies aan hun verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds leidt tot hoofdelijke aansprakelijkheid. Bestuurdersaansprakelijkheid voor niet betaalde pensioenpremies lijkt de laatste jaren steeds vaker tot jurisprudentie te leiden. In tijden van crises is dat niet verwonderlijk. Dat horecaondernemers niet goed doordrongen zijn van de risico's van niet betaalde pensioenpremies blijkt uit verschillende uitspraken. Zo waren de bestuurders van horeca-aangelegenheden La Gare<sup>51</sup>, De Bonte Koe<sup>52</sup> en Café X<sup>53</sup> allemaal hoofdelijk aansprakelijk.<sup>54</sup> Maar ook diverse bestuurders van vervoerbedrijven en een bestuurder van een notaris kantoor in Meppel<sup>55</sup> moesten eraan geloven. Het niet betalen van pensioenpremies heeft in één zaak zelfs bijgedragen aan een strafrechtelijke veroordeling. De rechtbank veroordeelde de directeur van een failliet Nijmeegs taxibedrijf tot een gevangenisstraf van twaalf maanden nadat hij schuldig werd bevonden aan onder andere valsheid in geschrifte, het niet betalen van loonbelasting en het niet afdragen van pensioenpremies (uiteeraard wel ingehouden) aan het bedrijfstakpensioenfonds voor beroepsvervoer over de weg.<sup>56</sup>

### 6.3 Meldingsplicht betalingsmoeilijkheden

Bestuurders die in betalingsmoeilijkheden verkeren, moeten dat binnen veertien dagen nadat de premie had moeten zijn voldaan, melden aan het bedrijfstakpensioenfonds, zodat het bedrijfstakpensioenfonds zich kan beraden.<sup>57</sup> Melden bevrijdt de bestuurder niet, maar geeft de bestuurder meer ruimte om zijn hoofdelijke aansprakelijkheid te bestrijden. In dat geval is hij 'slechts' hoofdelijk aansprakelijk wanneer aannemelijk is dat de niet betaalde pensioenbijdragen het gevolg zijn van kennelijk onbehoorlijk bestuur in de drie jaar voordat de vennootschap in gebreke is. De bewijslast voor dat kennelijk onredelijk bestuur rust evenwel op het bedrijfstakpensioenfonds.

Zonder tijdige en rechtsgeldige melding komt de bestuurder niet meer toe aan weerlegging van het vermoeden dat het uitblijven van betalen van pensioenpremies niet aan hem te wijten is.<sup>58</sup> Bestuurders die door het bedrijfstakpensioenfonds



aansprakelijk worden gesteld, proberen vaak achteraf vergeefs de melding te reconstrueren. Van niet betaalde nota's of schikkingsvoorstellen kan geen melding van betalingsonmacht worden gemaakt, er kan immers ook sprake zijn van betalingsonwil.<sup>59</sup> Dat een impliciete melding van betalingsproblemen geen rechtsgeldige melding is, oordeelde het Hof Leeuwarden diverse malen.<sup>60</sup> Is er niet gemeld, dan wordt vermoed dat de niet-betaling aan de bestuurder te wijten is. Slechts indien de bestuurder aannemelijk maakt dat het achterwege laten van de melding niet aan hem te wijten is, mag hij het vermoeden nog weerleggen.<sup>61</sup>

## 7. Samenvatting en conclusie

De verplichte juridische scheiding tussen werkgever en pensioenuitvoerder en de financiële eisen aan uitvoerders beschermen bij faillissement het opgebouwd pensioen van werknemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden. Maar voorwaardelijk pensioen en VUT-vooruitzichten verdwijnen bij faillissement. Het vooruitzicht op indexatie kan eveneens op de tocht staan. Normaliter stopt bij faillissement de pensioenopbouw. Omdat risicodekkingen vervallen, is er mogelijk geen nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen meer. Bestuurders van ondernemingen die verplicht zijn aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds zijn hoofdelijk aansprakelijk voor achterstallige pensioenpremies. Werknemers kunnen bij een faillissement achterstallige pensioenpremies van hun werkgever tot een jaar vóór einde arbeidsovereenkomst laten betalen door het UWV. Pensioenfondsen maken een opmars in het vorderen van achterstallige pensioenpremies zodat dit niet ten laste van de collectiviteit hoeft te komen.

Alles overziend, ontwaren wij geen hele grote gaten in de Nederlandse pensioenbescherming bij faillissement. Grootste aandachtspunt voor werknemers lijkt het vervallen van de risicodekkingen waarmee ziekte en overlijden financieel extra nadelig kan uitpakken. Daarnaast maakt onderzoek omtrent pensioen bij faillissement duidelijk dat betrokkenheid van alle partijen gedurende de uitvoering van de pensioenovereenkomst steeds geboden is. Premieachterstanden moeten worden vermeden zolang dat nog kan en vervullen bovendien een signaalfunctie voor mogelijke financiële problemen aan werkgeverszijde. Voorts stopt de verdere opbouw van pensioen vanaf het ontstaan van het faillissement, maar dat is niet wezenlijk anders dan dat de salarisbetalingen eindigen vanwege het einde van de arbeidsovereenkomst. En een arbeidsovereenkomst is nu eenmaal geen levensverzekering, ook niet als daarin een pensioenovereenkomst is opgenomen...

### *Over de auteurs*

*Prof. mr. drs. M. Heemskerk is bijzonder hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen en advocaat bij Blom c.s. Advocaten.*



*Mr. T.J. Zuiderman is advocaat bij Blom c.s. Advocaten te Nieuwegein.*



## Voetnoten

- 1 Dit artikel is een bewerking en een nadere uitwerking van het artikel van Heemskerk in de FIP-special (*Tijdschrift Financiering, Zekerheden en Insolventie Rechtpraktijk*), 2014/8.
- 2 1 Dit artikel is een bewerking en een nadere uitwerking van het artikel van Heemskerk in de «FIP»-special (*Tijdschrift Financiering, Zekerheden en Insolventie Rechtpraktijk*), 2014/8.2 Hof Arnhem-Leeuwarden 24 juni 2014, «JAR» 2014, 210.
- 2 Art. 2 lid 1 PSW. Zie daarover ook HR 24 juni 1977, NJ 1979, 49 (Diel).
- 3 *Kamerstukken II* 1939-40, 300, nr. 3, p. 4; *Kamerstukken II* 1949-1950, 1730, nr. 3, p. 5; H. Thierry, *Pensioen- en spaarfondsen*, Alphen aan den Rijn: Samsom, 1955.
- 4 *Kamerstukken II* 1949-1950, 1730, nr. 3, p. 6.
- 5 *Kamerstukken II* 2005-06, 30 413, nr. 3, p. 21.
- 6 Het overgangsrecht voor de dga laten wij hier buiten beschouwing.
- 7 Richtlijn 2003/41/EG, Pb EG L 235.
- 8 Art. 25 PW.
- 9 *Kamerstukken II* 2005-06, 30 413, nr. 3, p. 191-192.
- 10 Aanhangig is een wetsvoorstel om een nieuwe pensioenuitvoerder toe te laten, het algemeen pensioenfonds (APF), *Kamerstukken II* 2014/15, 34 117.
- 11 Uitgebreid over FTK, W. Hoekert, in: E. Lutjens, *Pensioenwet, Analyse en Commentaar*, Kluwer, Deventer 2013, p. 894-914.
- 12 Persbericht DNB 22 januari 2013, Kortingen pensioenfondsen vallen lager uit, *Kamerstukken I* 2014/15, 33 972, nr. D.
- 13 Wet van 28 september 2006, Stb. 2006, 475. Vergelijk art. 3:53, 3:57 en 3:63 Wft. Zie ook het Besluit prudentiële regels Wft ('BPR').
- 14 Art. 3:198 Wft.
- 15 HvJ 25 januari 2007, C 278/05, NJ 2007, 319 (Robins)
- 16 HvJ EU 25 april 2013, C 398/11, TRA 2013/73 (Hogan).
- 17 HvJ EG 19 november 1991, nr. C-6/90 en C-9/90, Francovich, r.o. 37.
- 18 Richtlijn 2008/94/EEG, Pb EG 2008, L 283. Vergelijk ook overweging 3 van de Richtlijn.
- 19 CRvB 13 juli 1995, RSV 1996, 3; PJ 1995, 55.
- 20 E. Lutjens, 'Bescherming pensioenaanspraken bij insolventie', TPV 2013, 28; Verslag Europese Commissie 15 juni 1995, COM (95), 164 (def).
- 21 Kritisch daarover is H. van Meerten, 'Europees arrest inzake pensioenen: Nederland is voor de tweede keer gewaarschuwd', PM 2013, 119.
- 22 Het is bovendien nog geen uitgemaakte zaak of de korting niet onderdeel is van de verkregen rechten en als zodanig wel meetelt.

- [23](#) E. Lutjens, 'Pensioengevolgen van een ontslag', *AR* 2013, 2.
- [24](#) E. Loesberg, 'De failliete werkgever en zijn werknemers', «FIP» 2014-8.
- [25](#) Art. 1 PW.
- [26](#) Art. 55 lid 1 PW; art. 20 PW.
- [27](#) Art. 127 PW.
- [28](#) M. Heemskerk, 'Pensioen bij faillissement van een werkgever', «FIP» 2014/8.
- [29](#) Hof Arnhem-Leeuwarden 24 juni 2014, *PJ* 2014/147.
- [30](#) Vergelijk art. 32ba Wet op de loonbelasting 1964; Besluit van 26 mei 2005, nr. DGB 2005/3299M; Besluit van 8 december 2005, nr. DGB 2005/6722M.
- [31](#) Besluit van 16 juli 2005, *Stb.* 2005, 391.
- [32](#) Art. 65 Invoerings- en Aanpassingswet Pensioenwet.
- [33](#) Art. 55 PW jo. artikel 17 PW.
- [34](#) Vergelijk E. Lutjens, 'Pensioengevolgen van een ontslag', *AR* 2013, 1.
- [35](#) Art. 8 Wet Bpf 2000.
- [36](#) *Kamerstukken II* 1985-86, 19 261, nr. 3, p. 163.
- [37](#) CRvB 12 mei 1998, *PJ* 1998/50; CRvB 26 april 1988, *RSV* 1988/282.
- [38](#) CRvB 5 september 2012, *PJ* 2012, 183 (Bpf Vervoer).
- [39](#) *Kamerstukken II* 2005/06, 30 413, nr. 3, p. 63.
- [40](#) HR 3 februari 2012, «JAR» 2012, 70 (Bpf Bouw).
- [41](#) Art. 59 PW.
- [42](#) HR 24 januari 2003, *NJ* 2003, 191 (Niehe/Heidinga): E. Loesberg, 'De failliete werkgever en zijn werknemers', *FIP* 2014/8.
- [43](#) Nieuwsbericht van de Pensioenfederatie d.d. 15 december 2014 ([www.Pensioenfederatie.nl](http://www.Pensioenfederatie.nl)).
- [44](#) Rb. Midden-Nederland 12 juni 2013, «JAR» 2013, 191 (Bpf Schoonmaak).
- [45](#) B. Degelink, 'Bestuurdersaansprakelijkheid voor pensioenpremie', *AR* 2014/31.
- [46](#) Art. 23 lid 12 jo. 21 Wet Bpf 2000.
- [47](#) Lichaam is in artikel 1 Wet Bpf 2000 gedefinieerd. Rechtspersonen en vennootschappen vallen eronder. Bestuurders van verenigingen en stichtingen die geen onderneming drijven vallen er niet onder, omdat zij niet vennootschapsbelastingplichtig zijn, vergelijk art. 2 Wet op de Vennootschapsbelasting 1969.
- [48](#) B. Degelink, *AR* 2014-31; Rb. Noord-Holland 5 februari 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:852; Rb. Midden-Nederland 18 december 2013, *PJ* 2014/37; Hof 's-Hertogenbosch 7 februari 2012,

*PJ* 2012/88: Rb. Leeuwarden 24 oktober 2007, *PJ* 2007/140.

[49](#) Vergelijk art. 7:631 BW.

[50](#) *Kamerstukken II* 1980-1981, 16 530, nr. 3-4, p. 3-4.

[51](#) Rb. Den Haag 17 maart 2010, LJN BM0806 (La Gare).

[52](#) Hof Leeuwarden 1 maart 2011, LJN BQ1741 (De Bonte Koe).

[53](#) Rb. Haarlem 14 april 2011, *PJ* 2011, 79, vergelijk ook Hof Amsterdam 27 januari 2009, *PJ* 2009, 147.

[54](#) De uitzondering op de regel is Ktr. Haarlem 23 november 2011, *PJ* 2012, 45, waarin de kelner wel formeel maar niet materieel bestuurder was.

[55](#) Hof Leeuwarden 4 oktober 2012, *PJ* 2012, 199 (Notariskantoor Meppel).

[56](#) Rb. Arnhem 29 februari 2012, *PJ* 2012, 118 (Nijmeegs taxibedrijf).

[57](#) Art. 23 lid 2 Wet Bpf 2000; Besluit meldingsregeling Wet Bpf 2000, *Stb.* 2000, 631; *Kamerstukken II* 1999-2000, 27 073, nr. 3, p. 20.

[58](#) Art. 23 lid 4 Wet Bpf 2000.

[59](#) Rb. Rotterdam 4 april 2012, *PJ* 2012/102.

[60](#) Hof Leeuwarden 1 maart 2011, LJN BW1741 (De Bonte Koe); Hof Leeuwarden 2 oktober 2012, *PJ* 2012, 191.

[61](#) Art. 23 lid 4 Wet Bpf 2000, *Kamerstukken II* 1999-2000, 27 073, nr. 3, p. 22.

---