

RECHTSPRAAK

Uitleg werkingssfeerbepaling PMT c.s. Beslissend is aantal overeengekomen arbeidsuren werknemers die bij werkzaamheden zijn betrokken. Hof heeft ten onrechte geoordeeld dat test- en analysewerkzaamheden niet moeten worden toegerekend aan onderhouds- en herstelwerkzaamheden uit werkingssfeerbepaling.

Inzet van deze procedure is de vraag of Unis TS valt onder de werkingssfeer van de bedrijfstakregelingen in de Metaal en Techniek (hierna ook: 'de MT-regelingen') en derhalve op grond van die regelingen premies dient af te dragen aan de fondsen. De activiteiten van Unis TS betreffen met name onderzoeks-, reparatie- en testactiviteiten met betrekking tot printplaten afkomstig uit industriële besturingsapparatuur. De Hoge Raad oordeelt dat MT-regelingen van toepassing zijn als, naar overeengekomen arbeidsuren gemeten, bij een werkgever méér werknemers betrokken zijn bij de in de werkingssfeerbepalingen bedoelde werkzaamheden dan bij werkzaamheden die gerekend moeten worden tot een andere bedrijfstak. Het hof is uitgegaan van een andere maatstaf door de hoeveelheid arbeidsuren, en dus de totale werktijd (het aantal betrokken fte's) die de in dienst zijnde werknemers besteden aan de in de MT-regelingen omschreven werkzaamheden, beslissend te achten. Deze uitleg strookt niet met de omschrijving van de werkingssfeerbepalingen. Beslissend is het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die bij die werkzaamheden zijn betrokken. Bij toepassing van de werkingssfeerbepalingen van de MT-regelingen dienen werkzaamheden die dienstbaar zijn aan de in die bepalingen genoemde werkzaamheden aan laatstgenoemde werkzaamheden te worden toegerekend. Het hof heeft ten onrechte geoordeeld dat de test- en analysewerkzaamheden van Unis niet moeten worden toegerekend aan onderhouds- en herstelwerkzaamheden die wel in die bepalingen worden genoemd. Test- en analysewerkzaamheden zijn dienstbaar aan de onderhouds- en herstelwerkzaamheden. Het onderhavige geval verschilt dan ook van het geval dat aan de orde was in HR 31 januari 2014, ECLI:NL:HR:2014:215 (Adimec). Dit wordt niet anders door de vaststellingen van het hof dat de uitgebreide en specialistische kennis en ervaring die Unis TS heeft met betrekking tot genoemde test- en analysewerkzaamheden een 'unique sellingpoint' van haar is. Arrest Hof Den Haag vernietigd met verwijzing naar Hof Amsterdam.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21 december 2018

ECLI: [ECLI:NL:HR:2018:2363](#)

Roepnaam: Unis

Zaaknummer: 17/04334

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, G. Snijders, M.V. Polak, M.J. Kroeze

Advocaten: M.W. Scheltema, S.F. Sagel

Wetsartikelen: 4 Wet Bpf 2000

Trefwoorden: werkingsfeerbepaling, uitleg, hoofdzakelijkheids criterium, toerekening

Categorie: Uitleg, verplichtstelling

RECHTSPRAAK

Vermogensrechtelijke afwikkeling na echtscheiding. Hof neemt verevening pensioen mee in vermogensrechtelijke oplossing waarbij beide partijen de door hen bewoonde woning kunnen behouden. Volledig pensioen man wordt als inkomen van de man in aanmerking genomen bij draagkrachtberekening.

Na echtscheiding is onder meer de hoogte van de alimentatie van de vrouw vastgesteld door de rechtbank. In hoger beroep vordert de man onder meer nihilstelling van de alimentatie. Volgens hem heeft zij huurinkomsten. De man stelt dat de vrouw op grond van de Wet verevening pensioenrechten na scheiding in beginsel recht heeft op de helft van dit bedrag en dat hij daarmee in zijn draagkrachtberekening rekening heeft gehouden. De vrouw heeft op zichzelf beschouwd niet weersproken dat zij recht heeft op de helft van het pensioen, maar wel aangevoerd dat zij daar niets van ontvangt. Het hof ziet, mede nu het hier om een betrekkelijk gering pensioen gaat, aanleiding om de verevening daarvan mee te nemen bij de vermogensrechtelijke afwikkeling en om in de draagkrachtberekening, gezien de wijze waarop het hof de verevening van het pensioen meeneemt in de vermogensrechtelijke afwikkeling, het volledige pensioen als inkomen van de man in aanmerking te nemen. Het hof heeft gezocht naar een oplossing waarbij beide partijen de door hen bewoonde woning kunnen behouden. Het hof concludeert dat de vrouw de woning aan de [c-sstraat] moet kunnen overnemen, onder de ontbindende voorwaarde dat zij ervoor zorgt dat aan het einde van de resterende looptijd van de hypothecaire lening de nog resterende hoofdsom van die lening wordt voldaan. De man moet tot het einde van die looptijd de over die lening verschuldigde hypothecaire rente, thans ad € 816,45 per maand, voor zijn rekening nemen, in die zin dat hij het bedrag van de rente telkens op de eerste dag van een maand aan de vrouw zal doen toekomen. Dit bedrag zal het hof (deels) in mindering brengen op het bedrag dat de man als bijdrage in de kosten van het levensonderhoud van de vrouw behoort te voldoen. Daarom stelt het hof die bijdrage vast op € 950 bruto per maand vanaf de dag van eigendomslevering van de woning aan de [c-sstraat] 90 te [A] aan de vrouw. Met deze regeling zijn de pensioenrechten van de man, ad € 5.230 bruto per jaar, verevend. Beide partijen kunnen op die wijze in de door hen bewoonde woning blijven wonen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27 november 2018

ECLI: [ECLI:NL:GHARL:2018:10505](#)

Zaaknummer: 200.198.964/01 en 200.212.272/01

Rechters: J.D.S.L. Bosch, G. Jonkman, W.D. Kolkman

Advocaten: K.M. Kuipers-ten Voorde, J.P. van Dijk

Wetsartikelen: WVPS

Trefwoorden: echtscheiding, verevening pensioen, draagkrachtberekening

Categorie: Scheiding

RECHTSPRAAK

Pensioenovereenkomst uit 1981. Eindloonregeling volgens werknemer. Beschikbare-premiereregeling volgens werkgever. Hof oordeelt dat streefregeling kapitaalovereenkomst is. Hof neemt tot uitgangspunt dat op pensioendatum wordt gerekend met rendement van 5,5% om pensioen in te kopen. Partijen mogen zich uitlaten over gehanteerde rekenrente van 5,5%.

Appellant stelt zich op het standpunt dat zijn werkgeefster Nauta jegens hem tekort is geschoten in haar verplichtingen zoals deze voortvloeien uit een pensioentoezegging uit 1981 en de toepasselijke wetgeving. Als gevolg daarvan is het bij NN opgebouwde kapitaal te laag voor de aankoop van het hem toegezegde pensioen. Partijen twisten over de kwalificatie van de pensioentoezegging uit 1981. Appellant stelt dat sprake is van een (zuivere) eindloonregeling, althans een streefregeling, terwijl Nauta spreekt van een beschikbare-premiereregeling. Het hof overweegt, met toepassing van de Haviltex-maatstaf, dat er geen eindloonregeling is maar ook geen premieovereenkomst. Uit de pensioenovereenkomst van 1981 kan niet redelijkerwijs worden afgeleid dat Nauta een gegarandeerde pensioenuitkering op basis van het eindloon heeft willen toezeggen. In de pensioenovereenkomst staat niet de hoogte van de door Nauta ter beschikking te stellen premies centraal, maar de hoogte van het nagestreefde pensioen en het bijbehorende te verzekeren kapitaal, waarop de premies worden gebaseerd. Van een systeem op basis van een premiestaffel, een fiscaal vereiste voor een beschikbare-premiereregeling, is geen sprake. Het enkele feit dat in de pensioenovereenkomst is vermeld dat Nauta na het betalen van de verschuldigde premies is gekweten van haar verplichtingen, is onvoldoende om deze als beschikbare-premiereregeling te kwalificeren. Het hof oordeelt dat de streefregeling een kapitaalovereenkomst is. Het hof neemt tot uitgangspunt dat op de pensioendatum wordt gerekend met een rendement van 5,5% om pensioen in te kopen. Partijen mogen zich uitlaten over de gehanteerde rekenrente van 5,5%.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 4 december 2018

ECLI: [ECLI:NL:GHDHA:2018:3332](#)

Roepnaam: Streefregeling Nauta

Zaaknummer: 200.218.182/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden, M.V. Ulrici

Advocaten: T.J. Zuiderman, K. Wiersma

Wetsartikelen: 6:89 BW, 3:310 BW, 6:74 BW

Trefwoorden: uitleg streefregeling, wanprestatie, klachtplicht, verjaring, rekenrente

Categorie: Uitleg

RECHTSPRAAK

Geschil over uitleg werkingssfeerbepaling. Valt werkgever als contractcateraar onder verplicht pensioenfonds horeca en catering of onder verplicht pensioenfonds gemakvoeding (VLEP)? Hof oordeelt dat werkgever niet onder VLEP valt.

De kantonrechter heeft voor recht verklaard dat Food Connect niet onder de werkingssfeer van VLEP valt. Partijen twisten in hoger beroep over de vraag of de bedrijfsactiviteiten van Food Connect moeten worden aangemerkt als contractcatering (zodat Food Connect onder de verplichtstelling van horeca en catering valt), dan wel als producent van gemakvoeding (zodat Food Connect onder de verplichtstelling van VLEP valt).

De werkingssfeer is beperkt tot gemakvoeding die ‘fabrieksmatig’ wordt geproduceerd. Het begrip ‘fabrieksmatig’ is noch in de Verplichtstelling VLEP noch in de CAO voor de Gemakvoedingsindustrie nader omschreven. Onder het begrip ‘fabrieksmatig’ wordt in het algemeen taalgebruik verstaan dat het gaat om een productieproces waarbij het overgrote deel van de werkzaamheden machinaal wordt verricht, en waarbij sprake is van serieproductie van grote aantallen dezelfde producten. De werkzaamheden zijn volgens het hof niet fabrieksmatig.

In de statuten van Food Connect, alsmede in de CAO gaat het bovendien om een producent van gemakvoedingen ‘die deze etenswaren niet ter onmiddellijke consumptie levert’. Hiervan is bij de door Food Connect dagelijks afgeleverde maaltijden (te weten: in een ‘tafeltje-dek-je’ vorm) naar het oordeel van het hof sprake. Dat de klant de maaltijd nog zelf even moet opwarmen, en dat de klant de maaltijd desgewenst ook nog een dag in de koelkast kan zetten, doet er naar het oordeel van het hof niet aan af dat het in zijn algemeenheid gaat om maaltijden ‘ter onmiddellijke consumptie’. Food Connect valt niet onder VLEP.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 4 december 2018

ECLI: [ECLI:NL:GHDHA:2018:3330](#)

Roepnaam: VLEP

Zaaknummer: 200.228.239/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, M.J. van der Ven, A.G. van Marwijk Kooy

Advocaten: S. Leurink-Ofman, J.T. Gommer

Wetsartikelen: 4 Wet Bpf

Trefwoorden: Food Connect

Categorie: Verplichtstelling

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek arbeidsovereenkomst werkgever. Werkgever moet pensioeninformatie aan werknemer verstrekken.

Op 26 februari 2018 heeft de bv Conline-Rhenania Beheer (hierna: CRB) een ontslagvergunning aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV weigert toestemming voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is inmiddels op non-actief gesteld – mede – omdat hij bedrijfsinformatie naar zijn privé-e-mailadres zou hebben gestuurd. Werknemer verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek, en pensioeninformatie, waaronder pensioenreglementen en overzicht stortingen pensioenpremies. De rechtbank oordeelt dat er geen sprake is van een redelijke grond voor ontbinding.

De rechtbank oordeelt ten aanzien van de pensioeninformatie dat het verzoek van werknemer toewijsbaar is met oplegging van een dwangsom. De termijn waarbinnen de informatie moet worden verstrekt, wordt verlengd tot drie maanden omdat werkgever afhankelijk is van een derde.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10 oktober 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBZWB:2018:7012](#)

Roepnaam: Conline

Zaaknummer: 7038455 AZ VERZ 18-47

Rechters: H.K.N. Vos

Advocaten: H. Barrahmun, W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub b BW, 7:699 lid 3 sub a BW

Trefwoorden: ontbinding arbeidsovereenkomst, pensioeninformatie

Categorie: Informatie

RECHTSPRAAK

Aftoppingsregeling in sociaal plan is nietig wegens strijd met de WGBLA. Geen compensatie voor oude werknemers terwijl jongere werknemers een royale stimuleringspremie ontvangen.

Werknemer is bij reorganisatie door ABN AMRO boventallig verklaard. In het sociaal plan is een aftoppingsregeling opgenomen. Inkomensderving is afgetopt tot fictieve pensioenleeftijd, niet tot de AOW-leeftijd. De fictieve pensioenleeftijd verschilt per werknemer. De stimuleringspremie voor verzoekster is op nihil gesteld omdat haar fictieve pensioendatum (1 september 2016) is gelegen voordat zij uit dienst is gegaan (1 april 2018). Volgens berekeningen zou verzoekster een levenslang ouderdomspensioen ontvangen ter hoogte van 99% van haar laatstverdiende pensioengevend inkomen. Indien verzoekster, na uitdiensttreding per 1 april 2018, pas op haar AOW-datum (19 oktober 2020) aanspraak zou maken op haar pensioen zou zij een pensioenniveau hebben van 116% van haar laatstverdiende pensioengevend inkomen. Verzoekster ontvangt nu een WW-uitkering ter hoogte van 70% van haar laatst genoten salaris. Verzoekster vordert betaling van 75% stimuleringspremie en betaling van de wettelijke transitievergoeding.

De rechtbank oordeelt dat de aftoppingsregeling geen gelijkwaardige voorziening is en niet als passend en noodzakelijk is aan te merken. De oudere werknemers, die de fictieve pensioendatum kort na uitdiensttreding of reeds voor uitdiensttreding hebben bereikt, worden immers op geen enkele wijze gecompenseerd voor het financieel nadeel dat zij lijden doordat zij tegen hun wil niet langer bij ABN AMRO in dienst zijn. Zij hebben bij uitdiensttreding een inkomensachteruitgang van 30% als zij een WW-uitkering aanvragen, en als zij eerder dan de AOW-leeftijd aanspraak op pensioen maken worden ze geconfronteerd met een achteruitgang van de hoogte van hun pensioenuitkering tot het eind van hun leven. Dat de pensioenregeling in verhouding tot andere pensioenregelingen goed is en alle werknemers in ieder geval 75% van hun laatstgenoten pensioengevend salaris ontvangen als pensioen doet daar niet aan af. Als de oudere werknemers wel in dienst waren gebleven was hun pensioenuitkering hoger geweest, ook omdat er dan nog pensioen werd opgebouwd in die periode. De aftoppingsregeling in het Sociaal Plan biedt op geen enkele wijze compensatie voor de in redelijkheid te verwachten inkomensachteruitgang voor de oudere werknemers terwijl jongere werknemers, met een beter arbeidsmarktperspectief, 75% van de royale stimuleringspremie ontvangen. Onder die omstandigheden is het middel (de aftoppingsregeling) om het doel (redelijke en rechtvaardige verdeling van de beschikbare middelen over alle door het ontslag getroffen) te bereiken niet passend. Het voorgaande betekent dat de aftoppingsregeling in het Sociaal Plan in strijd is met de WGBLA en als nietig buiten beschouwing moet worden gelaten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15 november 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBAMS:2018:8281](#)

Zaaknummer: EA18-551

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: P.F. Adolf, M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 3 WGBL, 7 WGBL

Trefwoorden: aftoppingsregeling sociaal plan, leeftijdsdiscriminatie

Categorie: Gelijke behandeling

RECHTSPRAAK

Onderneming valt volgens rechtbank niet onder de werkingssfeer van het Bedrijfstakpensioenfonds Bouw. Brandbeveiliging is uitgezonderd in verplichtstellingsbesluit.

Kern van het geschil is of HooVos B.V. Brandbeveiliging (hierna: HooVos) valt onder de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaarde Cao's en het Verplichtstellingsbesluit tot deelneming in Bpf Bouw. HooVos stelt dat zij niet onder de werkingssfeer van de regelingen valt, omdat haar activiteiten niet bestaan uit bouwwerkzaamheden, maar zich naar hun aard louter richten op brandbeveiliging. De rechtbank oordeelt dat de activiteiten van HooVos voor meer dan 50% bestaan uit het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. Maar de fondsen dragen de bewijslast, zij beroepen zich op de reikwijdte van de werkingssfeer.

De fondsen voeren aan dat zij na een werkingssfeeronderzoek van APG hebben vastgesteld dat HooVos een samengesteld bedrijf is dat in overwegende mate gericht is op bouwwerkzaamheden. De rechtbank oordeelt dat het rapport van het werkingssfeeronderzoek onvoldoende is om daarop de aansluiting van HooVos te baseren. Enerzijds omdat APG niet onafhankelijk is, zij zorgt immers voor de premie inning en uitvoeringen van de regelingen. Anderzijds omdat het onderzoek op basis van de omzet steekproefsgewijs heeft plaatsgevonden en vervolgens de omzet is herleid naar (een deel van) de loonsom van HooVos. Dit is een onjuiste maatstaf. Het dient te gaan om de kern van de activiteiten van HooVos aan de hand van de door de werknemers bestede uren aan activiteiten die vallen onder de werkingssfeer; niet om toerekening van de behaalde omzet naar de loonsom. Daarbij mogen de activiteiten die tot aansluiting zouden kunnen leiden, die dus aangemerkt kunnen worden als 'bouwactiviteiten', niet louter een uitvloeisel van de overige activiteiten van HooVos vormen. Brandpreventie is uitgezonderd in het verplichtstellingsbesluit. De eis dat die uitzondering alleen geldt als er een andere CAO van toepassing is, valt niet in de tekst te lezen. De rechtbank oordeelt dat HooVos onder de uitzondering van het Verplichtingsbesluit en de CAO valt. Derhalve leidt dit tot geen verplichte aansluiting van HooVos bij de fondsen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26 november 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBAMS:2018:8399](#)

Zaaknummer: 6319069 CV EXPL 17-21429

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: R.M. Kerkhof, B.W. Koopmans

Wetsartikelen: 4 Wet Bpf

Trefwoorden: werkingssfeerbepaling bedrijfstakpensioenfonds, uitleg

Categorie: Uitleg, verplichtstelling

RECHTSPRAAK

***Geschil over eindigen arbeidsovereenkomst door opname levensloop.
Intentieverklaring is onvoldoende om werknemer te houden aan voornemen
gebruik te maken van levensloop voor vervroegd pensionering.***

Kern van het geschil is of partijen zijn overeengekomen dat eiser per 1 juli 2018 gebruikmaakt van de vervroegde pensionering door middel van de levensloopregeling. Eiser schreef in een e-mail aan zijn werkgever het volgende: 'Geef hierdoor kennis van mijn voornemen om per 1 juli 2018 gebruik te maken van de levensloopregeling'. Ook hebben partijen bij elkaar gezeten om te bespreken welke werkzaamheden tot die datum gedaan konden worden, heeft eiser afscheid genomen van zijn cliënten en heeft eiser verzocht om afrekening van zijn vakantiedagen. De vraag of een partij gebonden is aan een intentieverklaring hangt volgens de Hoge Raad af van wat beide partijen over en weer hebben verklaard en uit elkaars verklaringen en gedragingen mochten afleiden, overeenkomstig de zin die zij daaraan in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mochten toekennen.

Niet is gesteld of gebleken dat partijen het voor het levensloop bestemde opnameformulier van de Rabobank hebben ondertekend en/of ingediend dan wel enige ander handeling hebben verricht die vereist is voor het laten ingaan van de levensloopregeling. Ook van werkgever had mogen worden verwacht dat hij het een en ander nader had vastgelegd, aangezien het laten ingaan van een levensloopregeling van een werknemer gevolgen heeft voor zijn bedrijf. Hiervan is evenmin gebleken. De intentie om gebruik te maken van de levensloopregeling is geen overeenstemming voor het laten ingaan van de levensloopregeling per 1 juli 2018.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30 november 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBROT:2018:10170](https://www.eclinet.nl/lookup/ECLI:NL:RBROT:2018:10170)

Zaaknummer: 200.228.239/01

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: G. Laurman, J.K. Bekhof

Trefwoorden: levensloopregeling, intentieverklaring

Categorie: Uitleg

RECHTSPRAAK

Pensioenadviesbureau Felixx ontwikkelt Generatieregeling. Concurrent ProAmbt biedt Generatiepact aan. Vergelijking in nieuwsbrief door ProAmbt is ontoelaatbare misleidende reclame.

Felixx is een pensioenadviesbureau, dat in 2013 de 'Generatieregeling' ontwikkeld heeft. Dit is een regeling die werkgevers kunnen hanteren voor oudere werknemers, waarbij werknemers in de vijf jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd met gebruikmaking van (deeltijd)pensioen en een parttime dienstverband, minder kunnen gaan werken. PROAmbt is een concurrent van Felixx en biedt het 'Generatiepact' voor oudere werknemers aan. Dat is eveneens een regeling waarbij oudere werknemers met gebruikmaking van hun (deeltijd)pensioen en een parttime dienstverband minder kunnen gaan werken. In februari 2018 brengt PROAmbt een nieuwsbrief uit met de titel: GeneratiePact versus Generatieregeling. In juli 2018 heeft Felixx PROAmbt verzocht de nieuwsbrief te rectificeren wegens onjuistheden. De rechtbank oordeelt dat het uitgangspunt is dat het verspreiden van misleidende reclame onrechtmatig is. Dat geldt ook voor vergelijkende reclame als deze misleidend is of niet op objectieve wijze één of meer wezenlijke, relevante, controleerbare en representatieve kenmerken van goederen en/of diensten, zoals de prijs, met elkaar vergelijkt. Vergelijkende reclame is evenmin toegestaan als de goede naam van de ander geschonden wordt of de reclame kleinerende uitlatingen bevat. Felixx beroept zich op de artikelen 6:194 en 6:194a van het Burgerlijk Wetboek. De rechtbank oordeelt dat sprake is van ontoelaatbare misleidende reclame. PROAmbt dient in haar eerstvolgende nieuwsbrief een rectificatie op te nemen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 5 december 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBAMS:2018:8692](#)

Roepnaam: Felixx

Zaaknummer: C/13/656152 / KG ZA 18-1131 FB/MB

Rechters: F.B. Bakels

Advocaten: Chr.A. Alberdingk Thijm, C. Wildeman

Wetsartikelen: 6:194 BW, 6:194a BW, 6:196 BW

Trefwoorden: misleidende vergelijkende reclame pensioenregelingen

Categorie: Informatie

RECHTSPRAAK

Pensioenfonds ABP moet uitlatingen staken die inhouden dat vanaf 1 januari 2019 geen sprake meer is van een eindloonregeling voor militairen.

Geschil over karakter pensioenregeling militairen. ABP communiceert aan militairen dat vanaf 2019 niet langer eindloon maar tijdelijke basisregeling, althans middelloonregeling geldt. Vakbonden eisen onder meer dat ABP die uitlatingen staakt. De stelling van ABP dat uit het Pensioenreglement volgt dat ingaande 1 januari 2018 uitsluitend sprake kan zijn van een middelloonregeling wordt niet gevolgd. Voldoende aannemelijk is dat een pensioenregeling voor militairen op basis van een eindloonregeling (althans met een eindloonkarakter) op zichzelf op een beheersbare en integere wijze kan worden uitgevoerd, zodat niet aannemelijk is geworden dat het enkele feit dat sprake is van een eindloonregeling voor ABP een redelijke grond kan vormen om onder verwijzing naar artikel 102a Pensioenwet de opdracht tot uitvoering daarvan te weigeren. Het wettelijk uitgangspunt, inhoudende dat het de sociale partners zijn die de inhoud van de pensioenregeling bepalen, brengt mee dat de inhoud van een door sociale partners overeen te komen pensioenregeling niet kan worden bepaald door keuzes die ABP maakt ten aanzien van de inrichting van zijn organisatie en IT-systeem. Door het te doen voorkomen dat het reeds een voldongen feit zou zijn dat een nieuwe pensioenregeling slechts zal zijn gebaseerd op een middelloonregeling, heeft ABP gehandeld in strijd met hetgeen van hem mag worden verwacht op grond van het wettelijk systeem waarin is bepaald dat het uitsluitend de sociale partners zijn die bepalen wat de inhoud van de pensioenregeling is. ABP heeft onrechtmatig gehandeld jegens de Centrales.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21 december 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBAMS:2018:9311](#)

Roepnaam: Pensioenregeling militairen ABP

Zaaknummer: 7368013 KK EXPL 18-1097

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: M. Heemskerk, T. Huijg, R.H. Maatman, B. Kloppert

Wetsartikelen: 6:162 BW

Trefwoorden: pensioenregeling militairen, wijziging, onrechtmatige communicatie

Categorie: Uitleg, wijziging, informatie

RECHTSPRAAK

Geschil over status pensioenregeling militairen. Verzoek in kort geding aan werkgever (Staat) om eindloon inclusief backservice onder te (blijven) brengen afgewezen.

De kern van het geschil is of tussen partijen is overeengekomen dat er voor militairen vanaf 1 januari 2019 een middelloonregeling zal gelden. Naar het oordeel van de kantonrechter valt aan te nemen dat de bodemrechter, indien daartoe geroepen, zal oordelen dat partijen zijn overeengekomen dat de voor militairen geldende eindloonregeling per 1 januari 2019 zal worden vervangen door een middelloonregeling. In het arbeidsvoorwaardenakkoord staat namelijk duidelijk dat de huidige eindloonregeling zal worden verlaten. Daarbij is geen voorbehoud opgenomen. Als reden daarvoor wordt genoemd dat de huidige eindloonregeling voor militairen onder een steeds grotere financiële, beleidsmatige en maatschappelijke druk staat en dat omvorming naar een nieuw pensioenstelsel noodzakelijk is. Vervolgens wordt er gesproken over een overgangsregeling voor 2018. Het feit dat van een overgangsregeling wordt gesproken, impliceert dat er na 2018 een andere pensioenregeling zal gaan gelden. Deze nieuwe pensioenregeling, die per 1 januari 2019 zal gaan gelden, zal nog worden uitgewerkt, waarbij het vertrekpunt van denken een middelloonregeling is, zo staat in het arbeidsvoorwaardenakkoord. Als de middelloonregeling het vertrekpunt van denken is, dan is duidelijk dat partijen zijn overeengekomen dat niet meer wordt gesproken over een eindloonregeling vanaf 2019 maar alleen nog over een nadere invulling van die middelloonregeling. Gelet op het samenstel van de in het arbeidsvoorwaardenakkoord opgenomen tekst, is de uitleg van ACOP en AC dat een eindloonregeling per 1 januari 2019 nog tot de mogelijkheden behoorde niet logisch. Het arbeidsvoorwaardenakkoord is door ACOP en AC ondertekend, zodat zij daarmee in ieder geval op het moment van ondertekening akkoord zijn gegaan. Dat hun achterban daar achteraf, na consultatie, kennelijk anders over dacht, maakt dat niet anders.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21 december 2018

ECLI: [ECLI:NL:RBDHA:2018:15335](#)

Roepnaam: Pensioenregeling militairen

Zaaknummer: 7385023 \ RL EXPL 18-27322

Rechters: M.E. Groeneveld-Stubbe

Advocaten: T. Huijg, M. Heemskerk, R. van Arkel en D.R. Stolwijk

Trefwoorden: eindloonregeling militairen, wijziging naar middelloon

Categorie: Uitleg, wijziging