

# Kroniek pensioenrecht 2004-2005 (II)

Mr. R. Achttienribbe,  
mr. B.J. Bodewes,  
mr. A.W. Cramer en  
mr. W.P.M. Thijssen<sup>1</sup>

In dit nummer het tweede deel van de nieuwe Kroniek pensioenrecht, het vorige deel verscheen in nr. 2005-10. De kroniek beslaat de belangrijkste ontwikkelingen in het pensioenrecht in 2004-2005. Aan het eind van dit deel de regelgeving.

## INHOUD

### DEEL I

#### AANSPRAKELIJKHEID VOOR UITVOERING PENSIOENREGELINGEN

#### EVENREDIGE OPBOUW EN (AF)FINANCIERING VAN PENSIOEN/ AFKOOP(VERBOD)

- Affinancieringsverplichting rust op werkgever?
- Hoogte affinancieringsverplichting
- Affinancieringsverplichting onderdeel van ontbindingsvergoeding?

#### OVERGANG ONDERNEMING

#### TOESLAGVERLENING

#### HERSTEL VAN ADMINISTRatieve FOUTEN

#### RECHTSKARAKTER EN UITLEG VAN PENSIOENTOEZEGGING

- Concretiseren van de pensioentoezegging
- VUT versus pensioen
- Uitleg pensioenreglement

### DEEL II

#### GELIJKE BEHANDELING

- Gelijke behandeling/Arbeidsovereenkomst voor bepaalde-onbepaalde tijd
- Gelijke behandeling/Arbeidsduur (voltijd/deeltijd)
- Gelijke behandeling/Mannen en vrouwen
- Gelijke behandeling/Leefijdscriminatie/Ontbinding arbeidsovereenkomst in verband met pensionering
- Gelijke behandeling/Leefijdscriminatie/Pensioensystemen

#### ECHTSCHIEDING

- Pensioenverevening
- Pensioenverrekening

#### PENSIOENFONDSEN EN HUN WERKINGSSFEER

- Werkingssfeer verplicht gestelde pensioenfondsen/Vrijstellingsbeleid
- Bedrijfstakpensioenfondsen als inhoudingsplichtige
- Uitzendkrachten
- Vergoeding actuariel voordeel en nadeel
- Buitenwettelijke inspraak ondernemingsraad bij besluitvorming van een ondernemingspensioenfonds
- Restitutie en premiekorting

#### VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDDING (VUT)

- Werkingssfeer en reikwijdte VUT-CAO/Vrijstelling
- VUT-breuk

#### PROCESRECHT

#### REGELGEVING

Allelei vormen van  
onderscheid moeten uit de  
wet- en regelgeving...  
... en dat maakt het  
keel ingewikkelder...



Vroeger had je fascistten,  
homoos, wijven, negers,  
geiteneukers en  
burgermannetjes - en nu  
alleen nog maar eh...  
mensen! Ik ben het  
spoor  
vol-ko-men  
bijster.



### GELIJKE BEHANDELING

Gelijke behandeling is een onderwerp dat binnen het pensioenrecht in 2004-2005 volop in beweging is geweest en steeds ingewikkelder eisen aan pensioenregelingen stelt. In 2004 verscheen van de hand van Schols-Van Oppen en H. de Lange een uitgave onder de titel 'Verboden onderscheid in pensioenregelingen' (Sdu Uitgevers) waarin het onderwerp uitvoerig wordt behandeld.

### Gelijke behandeling/Arbeidsovereenkomst voor bepaalde-onbepaalde tijd

Een wachttijd in een pensioenregeling houdt in dat een werknemer pas gaat deelnemen aan een pensioenregeling, indien zijn dienstverband een bepaalde tijd, bijvoorbeeld een jaar, heeft geduurd. De vraag in dit verband is of een werkgever of een pensioenverzekeraar die een wachttijd hanteert, indirect onderscheid naar de duur van de arbeidsovereenkomst maakt. De CGB oordeelde in 2004 in meerdere uitspraken over deze kwestie.

In twee uitspraken van de CGB van 1 maart 2004, PJ 2004/60 en PJ 2004/61, verzocht een werknemer een oordeel ten aanzien van zijn werkgever respectievelijk de betrokken verzekeraar. De werknemer was het niet eens met het feit dat in het voor hem

geldende pensioenreglement een wachttijd van een jaar was opgenomen. Ten aanzien van de werkgever oordeelde de CGB dat de werkgever in strijd handelde met het verbod van art. 7:649 BW. In dat artikel is bepaald dat het maken van onderscheid tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst verboden is, tenzij voor dat onderscheid een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. De CGB oordeelde dat het argument van de werkgever om een wachttijd te hanteren, te weten het willen voorkomen van de opbouw van marginale pensioenen, een onvoldoende zwaarwegend en legitiem doel is, waardoor het gemaakte onderscheid niet objectief gerechtvaardigd werd geacht. Ook ten aanzien van de verzekeraar oordeelde de CGB dat deze verboden onderscheid maakte. De CGB oordeelde met een beroep op artikel II van de Uitvoerings-

wet EU-richtlijn 1999/70/EG (Raamovereenkomst door het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) (Staatsblad 2002, 560) dat op een pensioenuitvoerder een verplichting rust om zorg te dragen dat een pensioenreglement geen discriminatoire elementen bevat. De verzekeraar had zich in het voorliggende geval naar het oordeel van de CGB onvoldoende ingespannen om aan die zorgplicht te voldoen en handelde daardoor in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving.

In CGB 1 juli 2004, PJ 2004/118 oordeelde de CGB dat een werkgever verboden onderscheid op grond van het tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst maakte (art. 7:649 BW) door Poolse werknemers, die waren aangetrokken om piekperiodes op te vangen, uit te sluiten van de pensioenregeling.

Van een wachttijd in een pensioenreglement die naar het oordeel van de CGB wél objectief

dat is met alle respect een  
droevig dure regel: ik ben meer tijd  
kwijt geweest met de pensioenadministratie van  
mevrouw de staatssecretaris, dan zij destijds  
staatssecretaris is geweest...



1 De auteurs zijn werkzaam bij Thijssen Pensioen Advocaten in Amstelveen, mr. Achttien-ribbe als pensioenjurist, de overige auteurs als advocaat. In deze kroniek worden ook rechterlijke uitspraken behandeld waarbij het kantoor was betrokken. Daarbij is uiterste terughoudendheid betracht. In de tekst is aangegeven welke zaken het betreft.

da zonne Pool gae'koper is,  
da'k dan de asperges optijd  
uit de grond heb en dak  
daarna z'n pensioenadmine-  
stratie ga zittc doen voor

twice weke  
werrek —  
ik wit  
geeneens  
waar of die  
wóónk...



gerechtvaardigd was en dus geen verboden onderscheid opleverde, was sprake in CGB 21 juni 2004, *PJ 2004/117*. Ook het uitsluiten van de pensioenregeling van bepaalde categorieën van werknemers bleek in die zaak gerechtvaardigd. Het ging in dit oordeel om een beschikbare-premierregeling waarbij de deelnemers de volledige premie dienden te betalen. De wachttijd werd ingevoerd met het doel te voorkomen dat werknemers met een kort dienstverband met de volledig door hen zelf te bepalen premie niet of nauwelijks pensioenaanspraken zouden opbouwen. Tevens werd beoogd onevenredig zware administratieve en financiële lasten voor de werkgever en diens verzekeraar te voorkomen. De CGB benadrukte dat haar oordeel sterk samenhang met de specifieke omstandigheden van het geval. Van belang voor de praktijk is te constateren dat het nog wel is toegestaan aan de ene objectief omschreven groep werknemers wél een pensioenregeling toe te zeggen, maar aan een andere objectief omschreven groep niet of een andere pensioenregeling, mits geen sprake is van direct of indirect, niet objectief gerechtvaardigd, onderscheid.

Ook een pensioenregeling waarin de werkgeversbijdrage oploopt naarmate men langer in dienst is, levert naar het oordeel van de CGB verboden onderscheid op grond van de duur van de arbeidsovereenkomst op (CBG 29 oktober 2004, *PJ 2005/54*).

### Gelijke behandeling/Arbeidsduur (voltijd/deeltijd)

Verkeersvliegers van een luchtvaartmaatschappij hebben vanaf de leeftijd van 48 jaar de mogelijkheid deeltijd te gaan werken op basis van 80%. De pensioenleeftijd schuift in dat geval met maximaal 2 jaar op, van 56 naar 58 jaar. Voor een verkeersvlieger die er voor kiest op basis van een voltijd dienstverband te blijven werken, blijft de pensioenleeftijd 56 jaar. In Hof Amsterdam 18 december 2003, *JAR 2003/26* stond de verplichte pensionering bij 56 jaar niet ter discussie, maar kreeg het Hof te oordelen over de vraag of het hanteren van de zojuist genoemde verschillende pensioenleeftijden verboden onderscheid naar arbeidsduur inhield (art. 7:648 BW). Het Hof overwoog dat de beloning van een verkeersvlieger die in deeltijd werkte en van een verkeersvlieger die voltijd werkte, per saldo aan elkaar gelijk was en dat de afbouwregeling in feite neerkomt op flexibilisering van de pensioenleeftijd van 56. Voorzover sprake zou kunnen zijn van leeftijdsdiscriminatie, was deze naar het oordeel van het Hof objectief gerechtvaardigd omdat de afbouwregeling een legitiem en proportioneel middel was om de doorstroming van jongere in plaats van oudere werknemers te bevorderen. Nu elke vlieger er zelf voor kan kiezen al dan niet deel te nemen in de afbouwregeling, was naar het oordeel van Hof geen sprake van ongelijke behandeling terzake de pensioenleeftijd. De uitspraak is ook van praktisch belang voor werkgevers die een meer gebruikelijke pensioenleeftijd hanteren. Aangenomen kan worden dat ook in die situatie een vergelijkbare afbouwregeling mag worden getroffen.

In een zaak waarin de Rechtbank Den Haag op 6 juli 2004 (*PJ 2005/4*) oordeelde was aan de orde dat iemand die werkzaam was als oproepkracht op basis van een nulurencontract en als gevolg daarvan geen vast basisinkomen had, niet kon worden uitgesloten van deelneming in de regeling.

### Gelijke behandeling/Mannen en vrouwen

In pensioenreglementen is regelmatig vastgelegd dat het nabestaandenpensioen wordt

gekort indien tussen partners een groot leeftijdsverschil bestaat (ook wel aangeduid als korting wegens groot leeftijdsverschil). De CGB heeft deze korting in verschillende oordelen als verboden onderscheid naar geslacht gekwalificeerd (onder meer in: CGB 13 maart 2001, Oordeel 2001-24, *PJ 2001/48*; CGB 28 maart 2002, Oordeel 2002-36, *PJ 2002/79*; CGB 14 december 2000, Oordeel 2000-89, *PJ 2001/47*; CGB 8 mei 2003, Oordeel 2003-59, *PJ 2003/102*; CGB 19 mei 2003, Oordeel 2003-60, *PJ 2003/103*). Op basis van cijfers uit een onderzoek van de CGB, stelde de Kantonrechter Heerlen in een vonnis van 24 maart 2004, *PJ 2004/86* vast dat in het berecht geval met name vrouwelijke werknemers werden getroffen door deze korting en dat daarom sprake was van (indirect) onderscheid naar geslacht. De namens het aangesproken pensioenfonds aangevoerde rechtvaardigingsgronden, te weten het voorkomen van sterfbedhuwelijken en het stellen van grenzen aan de solidariteit (tussen deelnemers met een partner die minder in leeftijd van de deelnemers verschilt en deelnemers met een partner met groot leeftijdsverschil) door het hanteren van een doorsneepremie, mochten niet baten.

In afwijking van het hiervoor genoemde oordeel 2003-59 en in tegenstelling tot zijn ambtsgenoot in Heerlen, oordeelde de Kantonrechter Amsterdam in een vonnis van 16 juni 2004, *PJ 2004, 112* dat het gebruik van een kortingsbepaling door het betreffende pensioenfonds objectief gerechtvaardigd was. Het pensioenfonds had ook hier ter rechtvaardiging van de kortingsbepaling een beroep gedaan op het tegengaan van sterfbedhuwelijken en op de noodzakelijke begrenzing van de solidariteit en dat verweer vond bij deze kantonrechter wél ingang. Opvallend was dat de Kantonrechter naliel te toetsen of de gestelde doelen via alternatieve middelen waren te bereiken. De vaste jurisprudentie die inhoudt dat de verplichting tot gelijke behandeling op grond van geslacht wat betreft de opbouw van pensioenaanspraken terugwerkt tot 17 mei 1990, wordt nog eens expliciet herhaald in CGB 17 december 2004, Oordeel 2004-163, *PJ 2005/19*. In deze zaak kreeg de CGB te oordelen over de vraag of het korten van een nabestaandenpensioen

met 30% vanwege het leeftijdsverschil dat bestond tussen de weduwe en haar overleden echtgenoot in strijd was met gelijkebehandelingswetgeving. Verzoekster stelde dat de korting op haar nabestaandenpensioen ongerechtvaardigd indirect onderscheid op grond van geslacht opleverde. De CGB besloot echter ambtshalve ook te oordelen over eventuele strijdigheid met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de WGBLA, die in werking is getreden op 1 mei 2004. Ten aanzien van het beroep van verzoekster op het ongerechtvaardigd indirect onderscheid op grond van geslacht, oordeelde de CGB dat verzoekster niet-ontvankelijk was. Ten aanzien van de WGBLA oordeelde de CGB eveneens dat verzoekster niet-ontvankelijk was, omdat de WGBLA op 1 mei 2004 in werking is getreden, de betreffende pensioenrechten voor deze datum waren opgebouwd en de WGBLA geen terugwerkende kracht kent.

In een reeks oordelen in 2004 waaronder CBG 30 maart 2004, Oordeel 2004-34, PJ 2004/62 (zie tevens de aantekening hierop PJ 2004/75), heeft de CGB het hanteren van een zogeheten kostwinnersfranchise veroordeeld wegens ongelijke behandeling op grond van geslacht. Pensioenopbouw wordt in het algemeen niet toegekend over het gehele salaris, aangezien rekening wordt gehouden met een AOW-uitkering. Hiertoe wordt een aftrek gehanteerd, de franchise. De kostwinnersfranchise is gebaseerd op een AOW-uitkering van twee gehuwden, dus 100%. Verzoeksters stelden dat de pensioenen van tweeverdieners tweemaal worden vermindert met de kostwinnersfranchise, gebaseerd op het tweevoud van de AOW-uitkering voor gehuwden, terwijl zij vanaf het bereiken van de leeftijd van 65 jaar ieder slechts één AOW-uitkering (van slechts 50%) ontvangen, zodat dit ongelijke behandeling oplevert. De CGB heeft geoordeeld dat door toepassing van de kostwinnersfranchise een pensioenhiat ontstaat ten nadele van de werknemers, ook wel het 'tweeverdienersgat' genoemd en dat daarom sprake is van indirect onderscheid op grond van geslacht. De CGB heeft dit onderscheid niet gerechtvaardigd geacht. Het doel van de toepassing van de franchise is de pensioenopbouw te laten aansluiten om

ik laat me niet  
zomaar ontslaan! En  
dus kan de baas óók  
niet met pensioen...



aan te sluiten bij de AOW-uitkering die vanaf het bereiken van de 65-jarige leeftijd wordt ontvangen. Dat doel is op zich legitiem, maar wordt als middel niet geschikt geacht. De AOW-uitkering is gedifferentieerd naar leefvorm (gehuwd/samenwonend of alleenwonend) en sluit daarom veelal, zoals ook in deze gevallen, niet aan bij de gehanteerde kostwinnersfranchise. Klaagsters waren hierdoor niet in staat een adequaat pensioen op te bouwen.

#### **Gelijke behandeling/Leefstijdsdiscriminatie/Ontbinding arbeidsovereenkomst in verband met pensioering**

In het pensioenrecht eindigt het dienstverband van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder dat opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst noodzakelijk is. Dit is de zogeheten 'pensioenregel'. In het algemeen is de leeftijd van 65 jaar een maatschappelijk aanvaardbare leeftijd waarop het dienstverband automatisch eindigt. Ontslag wegens het bereiken van een pensioengerechtigde leeftijd die ligt vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd, is verboden op grond van het verbod tot leeftijdsdiscriminatie, tenzij objectieve rechtvaardigingsgronden aanwezig zijn. Een

regeling die leidt tot leeftijdsdiscriminatie is objectief gerechtvaardigd indien de regeling legitiem, doelmatig en proportioneel is. De WGBLA kent een overgangsmaatregel, inhoudende dat het verbod op onderscheid naar leeftijd tot 2 december 2006 niet van toepassing is op een ontslag in verband met het bereiken van een leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Het Hof Amsterdam oordeelde op 4 december 2003 (PJ 2004/36) dat het gerechtvaardigd was dat een werkgever een werknemer op de leeftijd van 62 jaar verplichtte met pensioen te gaan, omdat voor deze vorm van onderscheid naar leeftijd sprake was van objectieve rechtvaardiging. Het Hof toetste aan de hand van een viertal criteria waarop door de partijen in de procedure een beroep was gedaan. Deze criteria waren de volgende:

- geniet het gemaakte onderscheid een groot maatschappelijk draagvlak;
- sluit het gemaakte onderscheid aan bij de socialeverzekeringswetgeving;
- bevordert het gemaakte onderscheid de doorstroming van jongere werknemers; en
- wordt het verlies aan arbeidsinkomen dat het gevolg is van de maatregel voldoende gecompenseerd?

Het Hof verwees tevens naar de hiervoor genoemde overgangsmaatregel in de WGBLA.

In een arrest van het Hof Arnhem van 19 oktober 2004 (JAR 2004, 272) oordeelde het Hof eveneens over een pensioenontslag op 62-jarige leeftijd. De werkgever wilde een werknemer ontslaan bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar, de datum waarop de werknemer met vervroegd pensioen kon gaan. De werknemer had zijn werkgever meegedeeld dat hij om financiële redenen wilde doorwerken na het bereiken van de 62-jarige leeftijd. De werkgever ging hier niet mee akkoord, daar de functie van de werknemer door een reorganisatie was komen te vervallen. De werknemer vorderde in kort geding dat de werkgever zou meewerken aan het uitstellen van het vroegpensioen. De Kantonrechter liet het argument van de werkgever met betrekking tot de reorganisatie buiten beschouwing en oordeelde voorts dat sprake was van



verboden onderscheid naar leeftijd. In hoger beroep kwam het Hof Arnhem (overigens op andere gronden) tot eenzelfde oordeel. Onder verwijzing naar de wetshistorie van de overgangsmaatregel dat tot 2 december 2006 een vervroegd pensioenontslag niet gerechtvaardigd hoeft te worden, oordeelde het Hof dat de werknemer desondanks niet op 62-jarige leeftijd mocht worden ontslagen. Het Hof Arnhem leidde uit de wetshistorie af dat de overgangsmaatregel niet geldt voor bepalingen over pensioenontslag die na 1 mei 2004 (de datum van inwerkingtreding van de WGBLA) worden overeengekomen. In het berechte geval was de betwiste bepaling over pensioenontslag opgenomen in een CAO die dateerde van 1 juli 2004. Dat was de reden voor het Hof om te oordelen dat deze bepaling nietig was.

De Hoge Raad oordeelde in een arrest van 8 oktober 2004 (*PJ 2004/124*) dat het gedwongen ontslag van piloten bij het bereiken van de leeftijd van 56 jaar geen verboden onderscheid opleverde omdat in die situatie voldoende rechtvaardigingsgronden voor pensioenontslag aanwezig waren.

Op 28 augustus 2004 heeft de Kantonrechter Rotterdam een opmerkelijk vonnis gewezen (*PJ 2004/25*) waarin aan een 63-jarige werknemster, te weten een advocaat-medewerkster, een vergoeding voor inkomensschade is toegekend tot aan de leeftijd van 67 jaar. Het opmerkelijke in de door de Kantonrechter berechte zaak is dat de inkomensderving niet tot aan de pensioengerechtigde leeftijd werd berekend (65 jaar) maar tot aan de 67-jarige leeftijd. De werknemster stelde dat zij feitelijk gedwongen was haar werkzaamheden te beëindigen terwijl zij haar werk (om financiële redenen) tot na haar 65-ste door wilde zetten. Desondanks blijft deze uitspraak opmerkelijk. Het praktisch belang van de uitspraak is hierin gelegen dat een werkgever zich moet realiseren dat hij niet zonder meer kan aannemen dat de arbeidsovereenkomst met zijn werknemer bij bedrijfsbeëindiging van rechtswege eindigt indien de werknemer de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt. Een gelijksoortig oordeel werd gegeven door het Hof Leeuwarden op 14 juli 2004 (*PJ 2005/13*). Bedrijfsbeëindiging bij het bereiken van de 65-ste

jarige leeftijd is toegestaan, maar dit neemt volgens de rechter niet weg dat het daardoor gerealiseerde ontslag van de werknemer in de gegeven omstandigheden kennelijk onredelijk is.

### **Gelijke behandeling/Leefijdscriminatie/Pensioensystemen**

In 2004 en 2005 heeft de CGB een aantal uitspraken gedaan in verband met leeftijdsdiscriminatie in relatie tot pensioensystemen.

Op 17 mei 2004 (*PJ 2004/88* en *PJ 2004/89*) en op 13 augustus 2004 (*PJ 2004/120*) oordeelde de CGB over de vraag of bepaalde vormen van beschikbare-premieregelingen strijd opleveren met het verbod op onderscheid naar leeftijd. De CGB oordeelde in de als eerste aangehaalde uitspraak dat de naar leeftijd gedifferentieerde werknemersbijdrage voor de pensioenopbouw van de werknemer in strijd is met het verbod onderscheid te maken op grond van leeftijd bij arbeid. De werknemersbijdrage die een percentage uitmaakt van de, met de leeftijd stijgende, totale premie, evenals de premie die de werknemer vrijwillig mag betalen om de pensioenpremie tot 100% aan te vullen van de met de leeftijd oplopende fiscale premie staffel, zijn volgens de CGB in strijd met de WGBLA. Volgens de CGB is de uitzondering uit artikel 8 WGBLA niet van toepassing voor de werknemerspremie en was er voorts geen rechtvaardigingsgrond aanwezig. De werkgeverspremie mocht volgens de CGB wel cohortsgewijs met de leeftijd stijgen.

In de als tweede aangehaalde uitspraak heeft de CGB opnieuw geoordeeld over de vraag of bepaalde beschikbare-premieregelingen strijd opleveren met het verbod op onderscheid naar leeftijd. Een verzekeringsmaatschappij had vier vragen hieromtrent geformuleerd. Over twee vragen had de CGB reeds een oordeel gegeven (*PJ 2004/102*). Op de twee andere vragen heeft de CGB haar oordeel aangehouden en heeft de CGB zich middels een rapport van Lutjens (te vinden in *PJ 2005/37* en *PJ 2005/38*) laten adviseren over vragen met betrekking tot staffels in beschikbare-premieregelingen en de WGBLA. Gemakshalve wordt voor een heldere behandeling van deze vragen verwezen naar de noot van Langemeijer bij *PJ 2004/120*.

Een gemitigeerde eindloonregeling (een eindloonregeling waarin is bepaald dat vanaf een bepaalde leeftijd in geval van verhoging van de pensioengrondslag geen backservice-aanspraken worden toegekend) is naar het oordeel van de CGB in strijd met de WGBLA wegens leeftijdsdiscriminatie. Dit oordeel werd gegeven in de uitspraak van de CGB van 4 mei 2004, *PJ 2004/76*. In het oordeel van de CGB 28 september 2004 (Oordeel 2004-122, *PJ 2004/150*) oordeelde de CGB eveneens dat een gemitigeerde eindloonregeling in strijd is met de WGBLA. De rechtvaardigingsgronden die worden aangevoerd (het voorkomen van pensioenlasten en pensioenpromoties) acht de CGB legitiem en geschikt, maar niet noodzakelijk. Volgens de CGB zijn er verschillende – niet-discriminerende – alternatieven voorhanden. Hierbij tekent de CGB aan dat financieel-economische argumenten alleen dan een rechtvaardiging kunnen zijn om niet voor één van de alternatieven te kiezen wanneer de kosten dermate hoog zijn, dat er geen evenredige verhouding meer is tussen baten en lasten.

Indien de hiervoor genoemde uitspraken van de CGB door de burgerlijke rechter zullen worden gevolgd, zullen vele pensioengeregelingen moeten worden aangepast.

### **ECHTSCHIEDING**

In geval van beëindiging van een huwelijk door inschrijving van de echtscheiding of de ontbinding na scheiding van tafel en bed, dient het zogenaamde bijzonder nabestaandenpensioen te worden afgesplitst (art. 8a PSW en art. 9a Regelen PSW). In geval van een inschrijving van scheiding van tafel en bed of een echtscheiding op of na 27 november 1981, maar vóór 1 mei 1995, diende in het kader van de verdeling van de eventuele voorheen bestaande, ontbonden huwelijksgoederengemeenschap, de waarde van opgebouwde pensioenaanspraken van de (ex-)partners te worden verdeeld op basis van de regels van het Boon/Van Loon-arrest (HR 27 november 1981, NJ 1982, 503). In geval van inschrijving van scheiding van tafel en bed of echtscheiding op of na 1 mei 1995 dient het tijdens het huwelijk opgebouwde ouderdomspensioen te worden verevend op grond van de Wet verevening pensioenrech-

ten bij scheiding (Wet VPS). In de periode 2004-2005 is op dit terrein voor de praktijk belangrijke jurisprudentie geweest die hierna zal worden behandeld.

Overigens geldt, op basis van de bijzondere overgangsbepaling van artikel 12 Wet VPS met betrekking tot scheidingen ingeschreven vóór 27 november 1981, dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan, eveneens recht bestaat op (beperkte) verevening. Over deze regeling werd bij het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) een klacht tegen Nederland ingediend, op grond van veronderstelde strijdigheid van artikel 12 Wet VPS met artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en artikel 1 van het eerste protocol bij het EVRM en artikel 5 van protocol nummer 7 bij het EVRM (EHRM 16 december 2003, *PJ* 2004/147). Het EHRM verklaarde de klacht niet-ontvankelijk, onder meer omdat vóór 27 november 1981 geen recht op verevening bestond en derhalve geen eigendom ('possession') in de zin van artikel 1 van het eerste protocol bij het EVRM, zodat van een verboden onderscheid op grond van artikel 14 EVRM evenmin sprake kon zijn.

### **Pensioenverevening**

In HR 12 maart 2004, *PJ* 2004/63 speelde de volgende situatie: een vennootschap had een pensioentoezegging gedaan aan een werknemer die tevens grootaandeelhouder van de vennootschap was, en voerde deze toezegging in eigen beheer uit. De vennootschap was echter 'al een aantal jaren doende is om haar vermogen weg te maken, had althans structureel te weinig zorg besteed aan de dekking van de benodigde pensioenreservering'. In die situatie vorderde de gewezen echtgenoot van de werknemer met succes van de vennootschap om voldoende kapitaal af te zonderen ter dekking van het uit hoofde van de Wet VPS aan de gewezen echtgenoot toekomende recht op uitbetaling van ouderdomspensioen en ter dekking van het uit hoofde van de Regelen PSW aan die echtgenoot toekomende recht op bijzonder nabestaandenpensioen. Zelfs kan onder omstandigheden met succes op grond van de redelijkheid en billijkheid van de vennootschap worden gevorderd dit kapitaal te beta-

len aan een door de gewezen echtgenoot aan te wijzen erkende levensverzekeraar.

De Rechtbank Maastricht kreeg in 2004 te oordelen over de vraag of een bepaald invaliditeitspensioen, dat volgens het relevante pensioenreglement ook na het bereiken van de 65-jarige leeftijd wordt uitgekeerd, dient te worden aangemerkt als 'herberekend invaliditeitspensioen' in de zin van artikel 1, lid 2, sub c Wet VPS (Rechtbank Maastricht 1 december 2004, *PJ* 2005/23). De Rechtbank beantwoordde deze vraag, onder verwijzing naar de strekking van HR 22 juni 1990, *NJ* 1991, 760, bevestigend, omdat aangenomen moet worden dat het na het 65-ste levensjaar te ontvangen invaliditeitspensioen de functie vervult van ouderdomspensioen. De consequentie was dat het vanaf het bereiken van de 65-jarige leeftijd te ontvangen invaliditeitspensioen diende te worden verevend op basis van de Wet VPS.

### **PENSIOENVERREKENING**

In HR 3 oktober 2004, *PJ* 2004/77 oordeelde de Hoge Raad dat in geval van een scheiding waarop het zogenaamde Boon/Van Loon-regime van toepassing is, het recht op verrekening van de tot verrekening gerechtigde echtgenoot eindigt bij het overlijden van de pensioengerechtigde echtgenoot. Dat is in het licht van het Boon/Van Loon-arrest en vanuit praktisch oogpunt weinig verrassend.

### **PENSIOENFONDSEN EN HUN WERKINGSFFEER**

Werkingsfeerperikelen hielden ook in 2004-2005 de gemoederen bezig. Het beeld is meestal dat werkgevers zich niet voor hun gehele personeel of een gedeelte daarvan bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds wensen aan te sluiten, om een eigen pensioenregeling in het leven te kunnen roepen en in stand te houden. In één uitspraak stond de positie van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds als inhoudingsplichtige centraal. Ook kwam de reikwijdte van buitenwettelijke instemmingsrechten gegeven aan organen buiten een pensioenfonds aan de orde.

### **WERKINGSFFEER VERPLICHT GESTELDE PENSIOENFONDSEN / VRIJSTELLINGSBELEID**

Op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (de Wet Bpf 2000) kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds voor één of meer bepaalde groepen van personen verplicht stellen (art. 2, lid 1 Wet Bpf 2000). Uit het besluit dat de minister terzake neemt (de verplichtstellingsbeschikking), blijkt welke groepen van personen onder de verplichtstelling vallen, met andere woorden wat de werkingssfeer van het besluit is.

Indien een bepaalde groep werknemers onder de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds valt en dientengevolge verplicht is tot deelneming in een bepaald bedrijfstakpensioenfonds, kan of dient het betreffende bedrijfstakpensioenfonds in bepaalde situaties op verzoek vrijstelling van die verplichting te verlenen. Een en ander is geregeld in het op artikel 13 van de Wet Bpf 2000 gebaseerde Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 (Besluit van 21 december 2002, *Stb.* 2000, 633).

In Rechtbank Rotterdam 24 september 2003 (*PJ* 2004/21) was een beveiligingsbedrijf verplicht tot deelneming in twee verschillende bedrijfstakpensioenfonds, omdat het bedrijf onder de werkingssferen van twee verschillende bedrijfstakpensioenfonds viel. Het bedrijf verzocht één van de betrokken bedrijfstakpensioenfonds vrijstelling te verlenen. Dat bedrijfstakpensioenfonds weigerde met een beroep op de solidariteit binnen de bedrijfstak en op grond van het argument dat het beveiligingsbedrijf haar activiteiten over twee verschillende BV's zou kunnen verdelen om de werknemers van de ene BV te laten deelnemen in het ene bedrijfstakpensioenfonds en de werknemers van de andere BV te laten deelnemen in het andere bedrijfstakpensioenfonds. De Rechtbank oordeelde dat het bedrijfstakpensioenfonds gebruik had moeten maken van de discretionaire bevoegdheid vrijstelling te verlenen (art. 6 van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000). In dat kader overwoog de Rechtbank onder meer dat het solidariteitsargument niet zo zwaar mag wegen, dat

artikel 6 van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 zinledig wordt. Het belang van het beveiligingsbedrijf werd door de weigering vrijstelling te verlenen volgens de rechtbank onevenredig geschaad. Hierna blijkt dat in een andere berechte situatie het solidariteitsargument wel prevaleerde. De lijn in de jurisprudentie is overigens dat het solidariteitsargument doorgaans een sterke troef voor bedrijfstakpensioenfondsen blijkt te zijn.

Vorderingen jegens een bedrijfstakpensioenfonds die betrekking hebben op de vraag of de verplichtstellingsbeschikking van het bedrijfstakpensioenfonds voor hen van toepassing is, behoren tot de bevoegdheid van de Kantonrechter (art. 25 Wet Bpf 2000). Van vorderingen die betrekking hebben op het al dan niet verlenen van vrijstelling van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, neemt de bestuursrechter kennis. Hierover meer hierna onder 'procesrecht'.

#### BEDRIJFSTAKPENSIOENFONDS ALS

##### INHOUDINGSPLICHTIGE

In CRvB 8 april 2004 (PJ 2004/129) speelde de volgende situatie. Een deelnemer aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds ontving van het bedrijfstakpensioenfonds een pensioenuitkering. Ofschoon een deel van de pensioenuitkering bestond uit een aanvullend pensioen dat was gebaseerd op vrijwillige koopsomstortingen, werd door het bedrijfstakpensioenfonds over het volledige pensioen ziekenfondspremie ingehouden. De gepensioneerde was van mening dat geen ziekenfondspremie was verschuldigd over zijn aanvullend pensioen. De CRvB was van oordeel dat een bedrijfstakpensioenfonds dat optreedt als inhoudingsplichtige van de door een pensioengerechtigde verschuldigde ziekenfondspremie niet krachtens publiekrecht is ingesteld, maar als privaatrechtelijk rechtspersoon fungeert. Aan het bedrijfstakpensioenfonds kwam daarmee ook niet de bevoegdheid toe de rechtspositie van andere rechtssubjecten, te weten de uitkeringsgerechtigden, te bepalen. Een bedrijfstakpensioenfonds voert naar het oordeel van de CRvB waar het de inhoudingsplicht betreft slecht een wettelijke regeling uit en verkeert in een rol vergelijkbaar met die van een werkgever.



##### UITZENDKRACHTEN

Een belangrijke vraag bij uitzendovereenkomsten is welke pensioenregeling op de uitzendkracht van toepassing is: de regeling van de uitzendwerkgever of de regeling van de inlener? Deze voor de praktijk belangrijke vraag is aan de orde geweest in een arrest van het Hof Den Haag van 7 november 2003, PJ 2004/33. Deze zaak betrof het beroep tegen de uitspraak van de Rechtbank Den Haag van 18 april 2002, PJ 2002/51. Het betrof hier een uitzendkracht die bij een inlener werkzaam was die een onderneming dreef vallend onder de werkingssfeer van een verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds voor de landbouw. De rechtbank ging af op de feitelijke activiteiten die de uitzendkracht verrichtte en oordeelde dat het uitzendbureau de uitzendkracht diende aan te melden bij het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds. Deze uitspraak lag in de lijn van het zogenaamde Heineken-arrest van 10 januari 1986, NJ 1986, 476. In dit arrest besliste de Hoge Raad dat niet de juridische, maar de feitelijke constructie de doorslag gaf voor het antwoord op de vraag of de werknemers onder een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds vallen. Het Gerechtshof Den Haag besliste echter op formele gronden anders

in de kwestie van de uitzendkracht. Het Hof stelde vast dat uit het werkingssfeerbesluit van het bedrijfstakpensioenfonds volgde dat deelneming aan het bedrijfstakpensioenfonds verplicht is voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn in de bedrijfstak. Vanwege het feit dat de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst heeft met het uitzendbureau, en niet met een werkgever die een onderneming drijft in de bedrijfstak, valt hij naar het oordeel van het Hof niet onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds. Het Hof geeft bij haar overwegingen uitdrukkelijk aan dat in deze uitspraak sprake was van een feitelijk andere situatie dan het Heineken-arrest en dat een vergelijking met het Heineken-arrest niet opgaat. Desondanks blijft het een opmerkelijke uitspraak met een groot praktisch belang. Op het moment van het schrijven van deze kroniek is de situatie zo dat de zaak aan de Hoge Raad is voorgelegd.

##### Vergoeding actuarieel voordeel en nadeel

Zoals in het voorgaande al aan de orde kwam, kan op grond van de Wet Bpf 2000 een verplichting tot deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds bestaan en kan of moet het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds

in bepaalde situaties op verzoek vrijstelling van die verplichting verlenen. In het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000 zijn daarnaast bepalingen opgenomen over de voorwaarden die een bedrijfstakpensioenfonds aan een eventuele vrijstelling dient te verbinden of kan verbinden.

Het College van beroep voor het bedrijfsleven (het CBB) oordeelde op 1 april 2004 (PJ 2004/113) over een voorwaarde die een bedrijfstakpensioenfonds had verbonden aan de vrijstelling die dit bedrijfstakpensioenfonds in verband met het bestaan van een eigen CAO bij een werkgever die onder de werkingssfeer van het bedrijfstakpensioenfonds viel aan die werkgever had verleend op grond van artikel 4 van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000. Het bedrijfstakpensioenfonds had, op basis van de discretionaire bevoegdheid van artikel 7, lid 4 van het Vrijstellingsbesluit Wet Bpf 2000, aan de vrijstelling de voorwaarde verbonden dat de werkgever aan het bedrijfstakpensioenfonds een financiële bijdrage zou betalen ter compensatie van het verzekeringstechnisch nadeel dat het bedrijfstakpensioenfonds als gevolg van de vrijstelling leed. Het CBB bevestigde de beslissing van de Rechtbank Rotterdam, Sector Bestuursrecht, van 31 januari 2003 (PJ 2003/58) dat deze voorwaarde rechtmatig was.

De Rechtbank had bij de beslissing onder meer in aanmerking genomen dat voldoende duidelijk was dat sprake was van een reëel verzekeringstechnisch nadeel en dat, gelet op de terughoudendheid die moet worden betracht bij de beoordeling van de beslissing van een bedrijfstakpensioenfonds om gebruik te maken van de bevoegdheid tot het stellen van de bedoelde voorwaarde, het bedrijfstakpensioenfonds niet kan worden verweten dat dit het belang van solidariteit binnen de bedrijfstak, dat wordt gediend met het compenseren van voormeld verzekeringstechnisch nadeel, ten onrechte zwaarder heeft laten wegen dan het belang van de

werkgever die vrijstelling van de verplichte deelneming had verzocht en verkregen. Het Pensioenfonds mocht de solidariteit binnen de bedrijfstak zwaarder laten wegen dan het belang van de werkgever die vrijstelling verzocht en verkreeg (zie voor een vergelijkbaar oordeel CBB 5 september 2002, PJ 2003/8 en 16). In hoger beroep werd, anders dan in eerste aanleg bij de Rechtbank, het beroep op schending van algemene beginselen van behoorlijk bestuur door het bedrijfstakpensioenfonds inhoudelijk beoordeeld. Dit beroep faalde gelet op de (aangetoonde) feiten en de omstandigheden van het geval.

In de uitspraak bevestigde het CBB dat een beslissing die een bedrijfstakpensioenfonds op basis van een discretionaire bevoegdheid neemt, door de rechter slechts marginaal dient te worden getoetst. Het CBB toetst slechts of het bedrijfstakpensioenfonds in redelijkheid tot een bestreden besluit heeft kunnen komen.

#### **Buitenwettelijke inspraak ondernemingsraad bij besluitvorming van een ondernemingspensioenfonds**

Op grond van artikel 27, lid 1, sub a van de Wet op de ondernemingsraden (de WOR) heeft een ondernemingsraad instemmingsrecht voor besluiten van een ondernemer over een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering. Naast het wettelijke instemmingsrecht, kunnen ook aanvullende instemmingsrechten op het gebied van pensioenen aan een ondernemingsraad zijn toegekend.

De Rechtbank Haarlem oordeelde op 14 januari 2004 (PJ 2004/32<sup>2</sup>) over een dergelijk aanvullend instemmingsrecht dat een ondernemingspensioenfonds had verleend aan de ondernemingsraad van de aangesloten werkgever. Het betreffende pensioenfonds was voornemens een nieuw financieringssysteem in te voeren. De ondernemingsraad van de aangesloten werkgever onthield echter desgevraagd goedkeuring aan de reglementswijzigingen die het pensioenfonds in het kader van de invoering van het nieuwe financieringssysteem aan de ondernemingsraad voorlegde. Desondanks voerde het pensioenfonds het nieuwe financieringssysteem in. Het pensioenfonds stelde in dat verband,

dat het nieuwe financieringssysteem kon worden ingevoerd zonder goedkeuring van de ondernemingsraad, omdat de statuten van het pensioenfonds en de overeenkomst tussen het pensioenfonds en de aangesloten werkgever, niet inhielden dat goedkeuring van de ondernemingsraad voor de invoering van het nieuwe financieringssysteem nodig was. Het was volgens het pensioenfonds ook niet noodzakelijk de wijziging in het pensioenreglement vast te leggen. De Rechtbank volgde het pensioenfonds niet in deze redenering en oordeelde dat goedkeuring van de ondernemingsraad voor de invoering van het nieuwe financieringssysteem op basis van de statuten van het pensioenfonds en op basis van de aansluitingsovereenkomst wél noodzakelijk was gezien het feit dat deze was gevraagd, waardoor het pensioenfonds de onderneming feitelijk een goedkeuringsrecht had toegekend. Overigens gaf DNB in gevolge artikel 23, lid 1 PSW een aanwijzing aan het pensioenfonds er zorg voor te dragen dat bevoegdheden die de ondernemingsraad (dan wel de werkgever) ontleent aan de statuten en de financieringsovereenkomst, dusdanig worden aangepast dat het fondsbestuur zijn taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zelfstandig kan uitoefenen en conform de PSW adequaat kan functioneren (zie daarover Rechtbank Rotterdam 23 september 2004, PJ 2004/128).

#### **RESTITUTIE EN PREMIËKORTING**

De Kantonrechter Amsterdam oordeelde in een vonnis van 14 juli 2004 (PJ 2004/100) dat (gewezen) deelnemers aan een pensioenfonds geen aanspraak kunnen maken op een financieel overschot van een pensioenfonds en premierestitutie daarom niet kunnen tegenhouden. Dit oordeel ligt in lijn van de vaste jurisprudentie van de HR.

#### **VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDEDING (VUT)**

Dit hoofdstuk behandelt de belangrijkste rechtspraak in 2004-2005 gewezen op het gebied van VUT-regelingen.

#### **Werkingsfeer en reikwijdte VUT-CAO/Vrijstelling**

Een uitspraak van de Rechtbank Middelburg van 5 november 2003 (PJ 2004/83) is voor de

2 Kantoorzaak.



praktijk van belang omdat door de rechter werd geoordeeld dat wijzigingen die in een CAO worden aangebracht (in het berechte geval wijzigingen in het stelsel van vergoeding van ziektekosten), niet bindend kunnen zijn voor ex-werknemers (daaronder begrepen ex-werknemers die een VUT-uitkering genoten). In de literatuur wordt echter verschillend gedacht over de vraag of ex-werknemers gebonden kunnen zijn aan CAO-afspraken. In Rechtbank Maastricht 19 maart 2003 (PJ 2004/94) was een kwestie van werkingssfeer en premiebetaling aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds aan de orde. Hier was niet zozeer de uitspraak relevant, maar de kwestie van de bevoegdheid van de bestuursrechter en de burgerlijke rechter (zie nader onder 'procesrecht').

#### VUT-BREUK

De Rechtbank Amsterdam oordeelde op 9 juni 2004 (PJ 2004/127) over een vordering van een werkgever terzake onverschuldigd betaalde pensioenpremies. Wat was het geval: de VUT-CAO die het betrof was niet algemeen verbindend verklaard, maar de werkgever stond wel ingeschreven bij de VUT-Stichting die als uitvoerder van de VUT-regeling fungeerde en had zonder protest jarenlang de premies betaald. Waar de werkgever geen lid was van de werkgeversorganisatie, waren de premies onverschuldigd betaald nu de VUT-stichting nimmer het risico heeft gelopen aan de betreffende werknemers een VUT-uitkering uit te moeten betalen. Tegen het vonnis is hoger beroep ingesteld.

Het Hof 's-Gravenhage heeft op 1 oktober 2004 (PJ 2005/39) in hoger beroep arrest gewezen in een zaak waarin de kwestie van een VUT-breuk speelde. De werknemer kwam als gevolg van privatisering onder een ander VUT-fonds te vallen. Om voor een VUT-uitkering in aanmerking te komen bij het nieuwe VUT-fonds moest een deelnemer 10 jaren voorafgaand aan de VUT-gerechtigde leeftijd een onafgebroken diensttijd hebben (de 10-dienstjareneis). Het Hof oordeelde dat de dienstjaren voorafgaand aan de privatisering niet meetelden voor de toepassing van de 10-dienstjareneis. De werknemer had derhalve geen recht op een VUT-uitkering.



Situaties van VUT-breuk komen in de praktijk geregeld voor. Soms wordt door de rechter een wederkerigheidsregeling opgelegd om VUT-breuk te voorkomen. Zo'n regeling houdt in dat de betrokken VUT-fondsen de VUT-lasten ten opzichte van een werknemer die VUT-breuk leidt moeten delen.

#### PROCESRECHT

In verband met de absolute competentie in pensioengeschillen dient bepaald te worden of de burgerlijke rechter of de bestuursrechter bevoegd is over een geschil te oordelen. De keuze voor de rechtsingang is met name van belang voor de verjaringstermijnen. De verjaringstermijn voor een vordering die bij de burgerlijke rechter aanhangig dient te worden gemaakt wordt bepaald door de regeling voor verjaring in het BW, terwijl de termijn voor ontvankelijkheid in het bestuursrecht in de Algemene wet bestuursrecht is geregeld. Met betrekking tot de relatieve competentie voor pensioengeschillen met een bestuursrechtelijk karakter, wordt opgemerkt dat de Rechtbank Rotterdam (exclusief) relatief bevoegd is op grond van artikel 33a PSW.

Geschillen met betrekking tot de absolute competentie zijn regelmatig aan de orde in de jurisprudentie met betrekking tot verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Een bedrijfstakpensioenfonds is een privaatrechtelijk rechtspersoon en derhalve is de bestuursrechter niet bevoegd van geschillen met een bedrijfstakpensioenfonds kennis te nemen. Een bedrijfstakpensioenfonds dient

echter wel de Wet Bpf 2000 uit te voeren. Zo is in artikel 13 Wet Bpf 2000 bepaald dat het de taak van een Bpf is om te besluiten omtrent verzoeken tot vrijstelling van de verplichte deelneming en omtrent het intrekken van een verleende vrijstelling (omdat niet aan de voorwaarden geldend voor de vrijstelling wordt voldaan). In deze hoedanigheid handelt een bedrijfstakpensioenfonds als een bestuursorgaan en is de bestuursrechter bevoegd kennis van geschillen terzake te nemen. Ook bij procedures tegen een bedrijfstakpensioenfonds speelt het vraagstuk van de absolute competentie. Op grond van artikel 25 Wet Bpf 2000 is de Rechtbank, Sector Kanton, bevoegd te oordelen over geschillen met betrekking tot aansluitingsbeslissingen en over geschillen over uitkeringen. Op grond van artikel 13 en artikel 26 Wet Bpf 2000 is de bestuursrechter bevoegd om over besluiten van een bedrijfstakpensioenfonds over verzoeken aangaande vrijstellingen te oordelen. Doordat deze zaken nauw met elkaar zijn verbonden, rijst in de literatuur de vraag of dergelijke geschillen niet door één rechtsinstantie behandeld zouden dienen te worden. In Rechtbank Rotterdam 1 december 2003 (PJ 2004/23) werd bevestigd dat de Rechtbank, Sector Kanton bevoegd is te oordelen over een aansluitingsbeslissing, en niet de bestuursrechter.

Met betrekking tot geschillen voortvloeiende uit besluiten genomen op grond van algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen, zoals geschillen over premiebetaling en werkingssfeer, is de burgerlijke rechter (Rechtbank, Sector Kanton) op grond van artikel 93, onderdeel c Rv bevoegd. Deze privaatrechtelijke besluiten vertonen gelijkheid met privaatrechtelijk besluiten van een bedrijfstakpensioenfonds. In Rechtbank Rotterdam 27 februari 2004 (PJ 2004/95) had een 'Commissie Werkingssfeer' van het administratiekantoor van een bedrijfstakpensioenfonds besloten dat een onderneming onder de werkingssfeer van een algemeen verbindend verklaarde CAO in de bedrijfstak en onder de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds viel. De betreffende onderneming had bezwaar aangetekend tegen het besluit en was vervolgens in beroep gegaan tegen het uitblijven van een beslissing op

het bezwaar. De Rechtbank Rotterdam oordeelde dat de besluiten privaatrechtelijk en niet bestuursrechtelijk van aard waren. De Kantonrechter was derhalve bevoegd. In een uitspraak van 27 februari 2004 (PJ 2004/96) oordeelde de Rechtbank Rotterdam in een situatie waarin een bedrijfstakpensioenfondspremies factureerde aan een onderneming op grond van algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen en voorts op grond van de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds dat niet de bestuursrechter maar de sector kanton van de rechtbank bevoegd was kennis te nemen van het geschil. De reden was dat het in de berechte zaak niet uitsluitend privaatrechtelijke, maar eveneens publiekrechtelijke rechtshandelingen betrof.

#### REGELGEVING

Hierna wordt in het kort enkele van belang zijnde wijzigingen en ontwikkelingen in de pensioenwetgeving in 2004 en 2005 weergegeven.

In de voorafgaande tekst is reeds gerefereerd aan de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid ('de WGBLA'). Deze wet is op 1 mei 2004 in werking getreden. Met de invoering van de WGBLA is elke vorm van onderscheid tussen personen op grond leeftijd bij arbeid, beroep en beroeps-



onderwijs verboden. Indien echter sprake is van een objectieve rechtvaardiging of een wettelijke uitzonderingsgrond kan onderscheid geoorloofd zijn.

In maart 2005 is het wetsvoorstel 'Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/Pre-

pensioen en introductie levensloopregeling' (Wet VPL) na goedkeuring door de Eerste Kamer in het Staatsblad gepubliceerd. De nieuwe regelgeving bracht nog veel onduidelijkheden mee die door lagere regelgeving zijn en worden ingevuld. Met de publicatie van onder andere het gewijzigde Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is dit inmiddels voor een deel gebeurd.

Ten slotte is een nieuwe Pensioenwet in voorbereiding. Op 10 juni 2005 besloot de Ministerraad een ontwerp daarvoor aan de Raad van State te zenden voor advies. Deze wet stelt onder meer strenge eisen aan de voorlichting over de pensioenvoorziening aan zowel de werkgever als de uitvoerder van de regeling (verzekeraar of pensioenfonds) en stelt nadere regels omtrent indexatie. Inmiddels is al bekend dat de beoogde datum om het wetsvoorstel in werking te laten treden, 1 januari 2006, naar alle waarschijnlijkheid niet zal worden gehaald. ●

(advertentie)

Ordevergadering 30 september Leeuwarden

In Ljouwert is het  
altijd feest.

Meer info: <https://www.balienet.nl>



Voor ik het vergeet. De Leeuwarder balie organiseert na afloop een feest. Het schijnt 's avonds geweldig te zijn in Leeuwarden.  
Greet Els

