

JURISPRUDENTIE 2018

Bedrijfstakpensioenfondsen: vrijstellingsbesluiten en zeggenschapsgeschillen

Vereniging van Pensioenrecht van 16 januari 2019

Jorn de Bruin



AGENDA

Jurisprudentie 2018 – capita selecta

- Bedrijfstakpensioenfondsen I – vrijstellingsbesluiten en belanghebbendheid
- Bedrijfstakpensioenfondsen II – zeggenschapsgeschillen



Rechtbank Midden-Nederland 24 januari 2018,
ECLI:NL:RBMNE:2018:263 (*PJ* 2018/44) en Rechtbank Rotterdam 15
februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:999 (*PJ* 2018/51)

Hoger beroep nog aanhangig bij College van Beroep voor het
bedrijfsleven

Centrale vraag:

Hoe kan werknemer opkomen tegen hem onwettig
vrijstellingsbesluit?

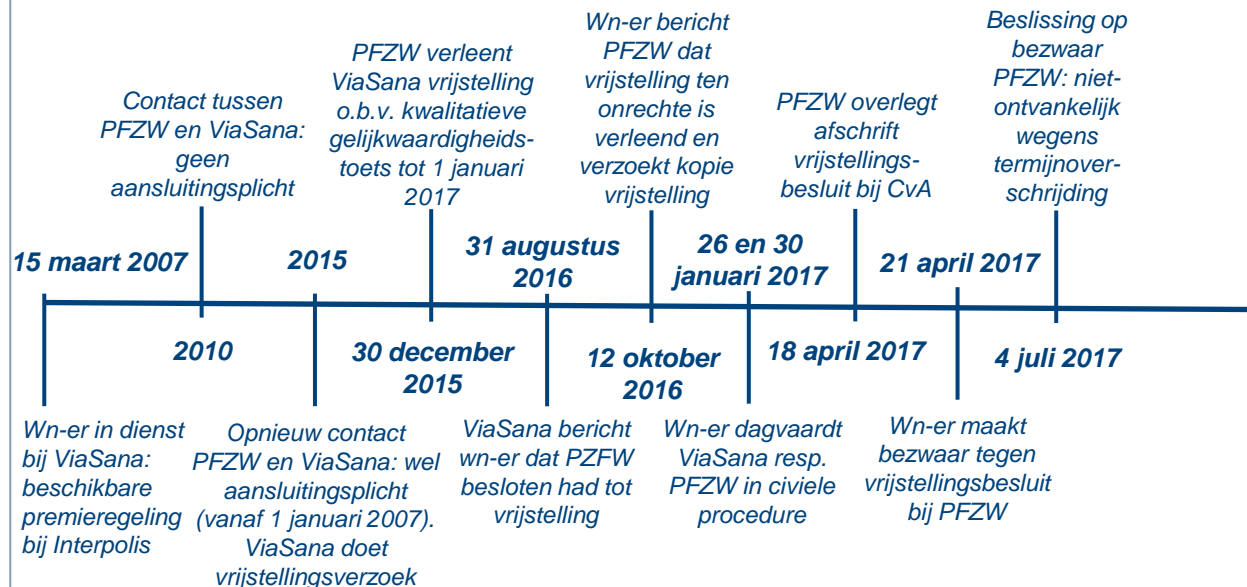
NB

Ik was betrokken als advocaat van werkgever



BPF I – VRIJSTELLINGSBESLUITEN EN BELANGHEBBENDHEID

TIJDLIJN



Rechtbank Midden-Nederland 24 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:263 (PJ 2018/44)

Vraag:

Kan werknemer in civiele procedure opkomen tegen hem onwelgevallig vrijstellingsbesluit?

"Indien tegen een bestuursrechtelijk besluit een met voldoende waarborgen omkleedde bestuursrechtelijke rechtsgang heeft opengestaan, welke rechtsgang niet dan wel zonder succes is gebruikt, dient de burgerlijke rechter ervan uit te gaan dat dat besluit zowel wat haar wijze van totstandkoming als wat haar inhoud betreft in overeenstemming is met de desbetreffende wettelijke voorschriften en algemene rechtsbeginselen." (rov. 4.3)

Of bestuursrechtelijke rechtsgang openstond, hangt echter af van antwoord op vraag of wn-er belanghebbende is bij vrijstellingsbesluit. Maart wat nu als wn-er geen belanghebbende is?

"Ook dan geldt echter als uitgangspunt dat het vrijstellingsbesluit rechtmatig is, nu daartegen (kennelijk) ook door wél belanghebbenden geen rechtsmiddelen zijn ingesteld. Het ligt dan op de weg van [wn-er] om aan te tonen dat het vrijstellingsbesluit niettemin tegenover [wn-er] onrechtmatig is. Het door [wn-er] aangevoerde argument dat de totstandkoming van het vrijstellingsbesluit is geschied in strijd met de bepalingen van het VBB kan daarbij geen rol spelen. (In beginsel) moet immers van de rechtmatigheid van het besluit worden uitgegaan. Nu [wn-er] geen andere argumenten tegen de rechtmatigheid van het besluit heeft aangevoerd, moet haar vordering ook in deze situatie worden afgewezen." (rov. 4.4)

Kantonrechter geeft dus geen oordeel over vraag of wn-er belanghebbende is bij vrijstellingsbesluit. Beantwoording van die vraag is niet noodzakelijk om de vorderingen af te kunnen wijzen.



BPF I – VRIJSTELLINGSBESLUITEN EN BELANGHEBBENDHEID

BESTUURSRECHTELIJKE PROCEDURE

Rechtbank Rotterdam 15 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:999 (PJ 2018/51)

Vraag:

Is een werknemer belanghebbende bij een vrijstellingsbesluit?

- art. 1:2 lid 1 Awb: "*degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken.*"

Rb. Rotterdam oordeelt:

"[Wn-er] is naar het oordeel van de rechtbank belanghebbende bij het vrijstellingsbesluit, nu dat besluit gevolgen heeft voor haar pensioenaanspraken. Deze aanspraak is een persoonlijk belang van eiseres dat rechtstreeks wordt getroffen door de vrijstelling en niet is afgeleid van of parallel loopt aan het belang van [ViaSana]. De verlening van de vrijstelling is een schriftelijke beslissing gericht op rechtsgevolg, nu [ViaSana] hierdoor voor een periode van tien jaar wordt vrijgesteld van de verplichte deelneming in PFZW. Het standpunt van eiseres dat hoogstens sprake is van een besluit jegens [ViaSana] en niet jegens [wn-er] volgt de rechtbank niet. Het wettelijke besluitbegrip laat geen ruimte voor een dergelijke differentiatie." (rov. 2.2)

Dat oordeel past wat mij betreft bij wetsgeschiedenis:

- Vrijstellingsrichtlijn 1952: werknemer kon vrijstelling aanvragen
- Vrijstellingsregeling 1998: toelichting vermeldt dat bedrijfsgenoot rechtsgang kon starten op grond van Awb
- VBB: slechts werkgever kan vrijstelling aanvragen, maar wil niet zeggen dat wn-er niet langer belanghebbende is
- In gelijke zin: Lutjens (Asser 7-XI Pensioen, 320)



BPF I – VRIJSTELLINGSBESLUITEN EN BELANGHEBBENDHEID

BESTUURSRECHTELIJKE PROCEDURE

Rechtbank Rotterdam 15 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:999 (PJ 2018/51)

Vraag:

Heeft wn-er tijdig bezwaar ingesteld door binnen drie dagen na toezending afschrift vrijstellingsbesluit bezwaar te maken bij PFZW?

Art. 6:7 Awb: *"De termijn voor het indienen van een bezwaar- of beroepschrift bedraagt zes weken."*

Art. 6:8 lid 1 Awb: *"De termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt."*

Art. 6:11 Awb: *"Ten aanzien van een na afloop van de termijn ingediend bezwaar- of beroepschrift blijft niet-ontvankelijkverklaring op grond daarvan achterwege indien redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest."*
[verschoonbare termijnoverschrijding]

art. 3:41 lid 1 Awb: *"De bekendmaking van besluiten die tot een of meer belanghebbenden zijn gericht, geschiedt door toezending of uitreiking aan hen, onder wie begrepen de aanvrager."*

Antwoord begint dus bij vraag of vrijstellingsbesluit juist is bekendgemaakt door PFZW.



BPF I – VRIJSTELLINGSBESLUITEN EN BELANGHEBBENDHEID

BESTUURSRECHTELIJKE PROCEDURE

Rechtbank Rotterdam 15 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:999 (PJ 2018/51)

Vraag:

Aan wie moet vrijstellingsbesluit bekend gemaakt worden?

"Het vrijstellingsbesluit is gericht tot een belanghebbende, namelijk [ViaSana] als aanvrager van de vrijstelling. Gelet hierop is het besluit op 30 december 2015 op de in artikel 3:41, eerste lid, van de Awb voorgeschreven wijze bekendgemaakt door toezending aan [ViaSana]. De Awb schrijft niet voor dat PFZW het vrijstellingsbesluit daarnaast bekendmaakt aan alle (gewezen) werknemers van [ViaSana] die gevolgen ondervinden van de vrijstelling. De bezwaartermijn is dan ook op 31 december 2015 gaan lopen." (rov. 3.2)

→ Toen wn-er bezwaar maakte, was de bezwaartermijn dus reeds verstreken. Maar is dan sprake van verschoonbare termijnoverschrijding?



BPF I – VRIJSTELLINGSBESLUITEN EN BELANGHEBBENDHEID

BESTUURSRECHTELIJKE PROCEDURE

Rechtbank Rotterdam 15 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:999 (PJ 2018/51)

Vraag:

Heeft wn-er verschoonbaar te laat bezwaar gemaakt?

"Volgens vaste jurisprudentie, bijvoorbeeld de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State van 25 februari 2015 (ECLI:NL:RVS:2015:556), dient een belanghebbende die niet door middel van kennisgeving of publicatie op de hoogte is gesteld van een op de juiste wijze bekendgemaakt besluit, in beginsel binnen twee weken nadat hij van het bestaan van het besluit op de hoogte is geraakt daartegen op te komen. De wettelijke termijn vangt niet opnieuw aan." (rov. 3.4)

Aangezien wn-er door brief van 31 augustus 2016 van ViaSana op hoogte raakte van bestaan van vrijstellingsbesluit, ging op dat moment twee-wekentermijn lopen. Hieraan doet niet af dat brief niet van PFZW kwam en evenmin dat wn-er pas in april 2017 afschrift van vrijstellingsbesluit ontving.



BPF I – VRIJSTELLINGSBESLUITEN EN BELANGHEBBENDHEID

BESTUURSRECHTELIJKE PROCEDURE

Rechtbank Midden-Nederland 24 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:263 (PJ 2018/44)
en Rechtbank Rotterdam 15 februari 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:999 (PJ 2018/51)

Gevolgen (aannemende dat CBb op gelijke wijze beslist):

- (Gewezen) werknemers zijn belanghebbenden bij vrijstellingsbesluit
- Aan (gewezen) werknemers hoeft vrijstellingsbesluit niet bekendgemaakt te worden
- Maar dat niet doen, leidt er wel toe dat zij nadat zij bekend worden van bestaan besluit, dat zij alsnog – zij het binnen twee weken – bezwaar kunnen maken
- In theorie kunnen dan al tig jaren zijn verstreken. Slaagt bezwaar/beroep dan kan BPF nieuw besluit nemen. Zonder vrijstellingsbesluit heeft (gewezen) werknemer echter recht op pensioenopbouw
- Risico kan BPF (proberen) te mitigeren door vrijstellingsbesluiten te publiceren op zijn website. Dat gebeurt nu niet, voor zover mij bekend.
- Werkgever heeft om zelfde reden belang bij bekendmaking van vrijstellingsbesluit aan (gewezen) werknemers, zij het dat bij succesvolle aantasting vrijstellingsbesluit BPF in eerste instantie met probleem zit.
- Bij (bijvoorbeeld) overname aandachtspunt of (gewezen) werknemers van vrijgestelde werkgever bekend waren met bestaan vrijstellingsbesluit



VOORAF

Hoge Raad 2 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:300 (BOVAG) (*PJ* 2018/48), Rechtbank Den Haag 21 december 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:15335 en Rechtbank Amsterdam 21 december 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:9311

Bonden hebben hoger beroep in gesteld tegen oordeel Rechtbank Den Haag. Mij is niet bekend of ABP hoger beroep instelt tegen het vonnis van de Rechtbank Amsterdam

Centrale vraag:

Wie gaat over inhoud van pensioenregeling bij verplichtgesteld BPF / ABP na verplichtstelling?

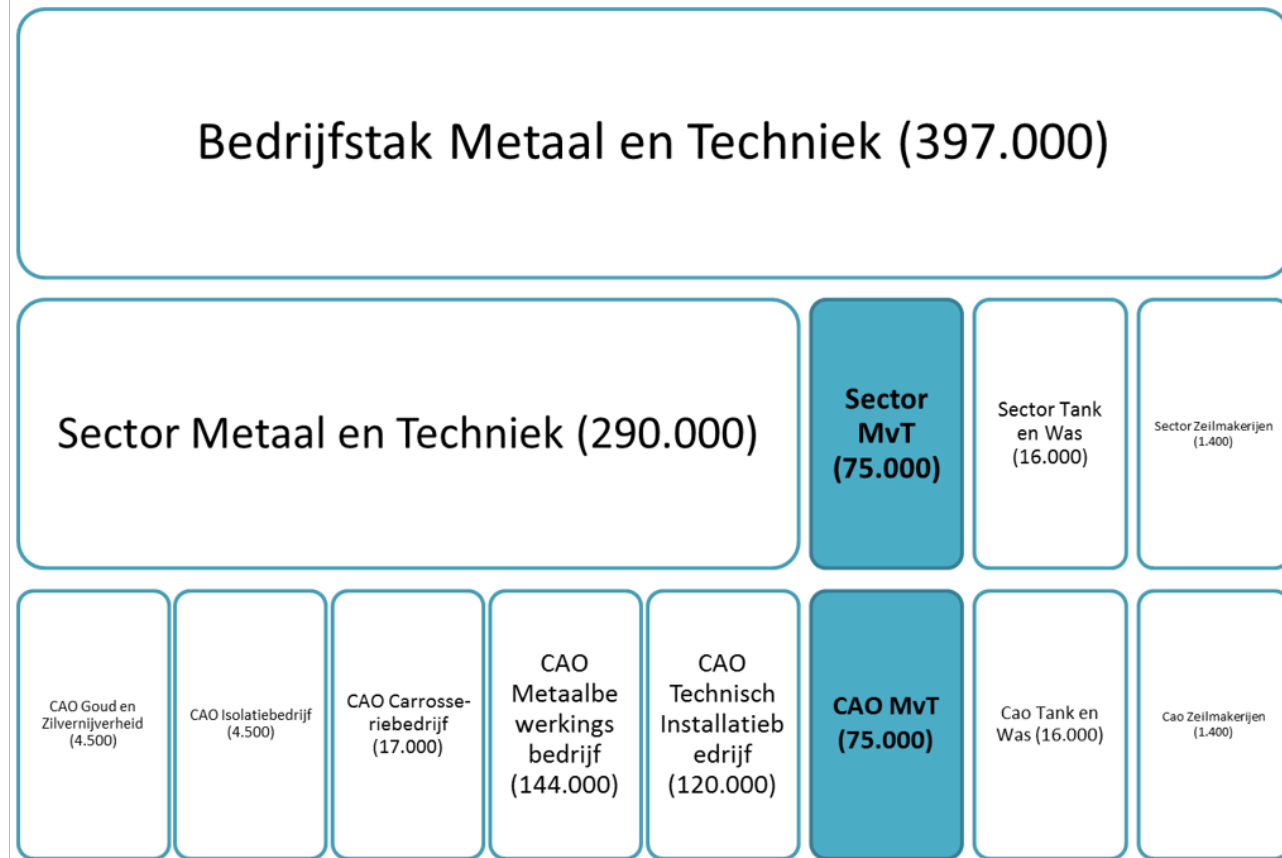
NB

Ik was betrokken als advocaat in feitelijke instanties van BOVAG



BPF II –
ZEGGENSCHAPS-
GESCHILLEN

BOVAG/PMT - feiten



BPF II – ZEGGENSCHAPS- GESCHILLEN

BOVAG/PMT - feiten

Hoge Raad 2 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:300 (BOVAG) (*PJ* 2018/48)

- Vakraad is overleggremium van sociale partners in de sector Metaal & Techniek. Zij spreken over gezamenlijke cao Metaal & Techniek. BOVAG zat in verleden ook in Vakraad, maar toen BOVAG nieuwe cao niet wilde afsluiten, is zij te verstaan gegeven te vertrekken
- Vanaf dat moment onderhandelt BOVAG – los van sociale partners Metaal & Techniek – met bonden over cao MvT
- Verplichtstelling van PMT is aangevraagd door sociale partners uit Vakraad + BOVAG
- Op enig moment komt BOVAG loonsverhoging overeen met sociale partners in sector MvT
- Kort daarop komen sociale partners in sector Metaal & Techniek overeen dat i.p.v. loonsverhoging, de werkgevers de VPL-premie gaan betalen
- Vakraad heeft met PMT bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst gesloten: PMT implementeert de gewijzigde VPL-premie maar verleent sector MvT één jaar uitstel, zodat sociale partners in sector MvT gelijklopende afspraak kunnen maken
- Bonden en BOVAG komen er evenwel niet uit, omdat zij het niet eens worden over waarde VPL-premie
- PMT meent dat werkgevers in de sector MvT toch over moeten naar volledig betalen VPL-premie omdat dat vastligt in reglementen van fonds
- BOVAG vindt dat PMT besluit tot wijziging VPL-premie onbevoegd heeft genomen, omdat zij (i) enige representatieve werkgeversvereniging is in de sector MvT en omdat zij (ii) onderdeel uitmaakt van georganiseerd bedrijfsleven. Door nu toch gewijzigde VPL-premie uit sector Metaal & Techniek op te leggen aan sector MvT op te leggen, handelt PMT onrechtmatig



BPF II – ZEGGENSCHAPS- GESCHILLEN

BOVAG/PMT – oordelen in feitelijke instanties

Hoge Raad 2 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:300 (BOVAG) (*PJ* 2018/48)

Kort geding

- Rechtbank Den Haag 4 december 2014, ECLI:NL:RBDHA:2014:15029 (*PJ* 2015/2): PMT beslist en achterban BOVAG is gehouden gewijzigde VPL-premieverdeling te hanteren
- Hof Den Haag 31 maart 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:711 (*PJ* 2015/87): PMT had niet mogen overgaan tot implementatie gewijzigde VPL-premieverdeling. Door dit te doen handelt PMT onrechtmatig

Bodemprocedure (feitelijke instanties)

- [partijen slaan op basis van prorogatie eerste aanleg over – 329 Rv]
- Hof Arnhem haalt financiële angel uit geschil:
"naar het oordeel van het hof (...) op het gebied van de pensioenen bij deelname in een verplicht bedrijfstakpensioenfonds er geen onderhandelingsruimte en contracteervrijheid meer bestaat tussen (individuele) werkgevers en (individuele) werknemers." (rov 2.19).
"dat PMT de vaststelling van de Vakraad heeft overgenomen, althans het advies van de Vakraad heeft opgevolgd, (...) geen afbreuk aan deze bevoegdheid [doet]." (rov. 2.24).
"De VPL-premie is niet vermeld in de opsomming van hoofdstuk II onder 2 van de pensioenreglementen 2014 en 2015, zodat PMT ten aanzien van de VPL-premie niet bevoegd was te besluiten zoals zij dat voor 2014 en 2015 heeft gedaan. Het hof neemt hierbij in aanmerking dat op grond van artikel 65 lid 1 Invoerings- en aanpassingswet Pensioenwet een geldelijke, vastgestelde uitkering die op basis van artikel 4 van het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 wordt overeengekomen geen pensioen is als bedoeld in de Pensioenwet of de Wet Verplichte beroepspensioenregeling voor zover deze nog niet is gefinancierd. PMT heeft niet betwist dat financiering van deze aanspraken (nog) niet heeft plaatsgevonden." (rov 2.26)



Hoge Raad 2 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:300 (BOVAG) (PJ 2018/48)

Hoge raad

- *"Uit het stelsel van art. 2 Wet Bpf 2000 en art. 4 Wet Bpf 2000 vloeit voort dat, na verplichtstelling van deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven, de onderhandelings- en contracteeruimte op het gebied van de arbeidsvoorwaarden betreffende het pensioen zowel tussen individuele werkgevers en werknemers als tussen afzonderlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties aanzienlijk is beperkt. Het pensioenreglement, en daarmee de inhoud van de pensioenregeling, wordt vanaf dat moment immers vastgesteld en gewijzigd op een wijze zoals voortvloeit uit de afspraken tussen de sociale partners in de bedrijfstak en zoals voorzien in de statuten en reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds. Datzelfde geldt voor het uitvoeringsreglement. Het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds kan aan de statuten en reglementen bovendien de bevoegdheid ontleen om door besluiten nadere invulling te geven aan het pensioenreglement (en daarmee aan de inhoud van de pensioenregeling), en aan het uitvoeringsreglement. De deelnemers alsmede, voor zover het werknemers betreft, hun werkgevers, zijn verplicht om de aldus vastgestelde reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds, na te leven. Als, zoals in het onderhavige geval, het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement aan het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds de bevoegdheid verlenen de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgevers en werknemers vast te stellen, bestaat voor individuele werknemers en werkgevers en voor afzonderlijke werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties geen ruimte om zelfstandig (derhalve buiten het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds om) een andere verdeling van de pensioenpremie overeen te komen."*
- PMT mag dus (in beginsel) inhoud van pensioenregeling wijzigen, daaronder begrepen premieverdeling
- Onduidelijk is of verplichtstelling zich leent voor verplichtstelling van VPL-regeling



BPF II – ZEGGENSCHAPS- GESCHILLEN

BOVAG/PMT – Hoge Raad

Hoge Raad 2 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:300 (BOVAG) (PJ 2018/48)

Gevolgen

- Een BPF kan relatief eenvoudig onderwerpen naar zich toe trekken en daarover bindend regels uitvaardigen. Ook wanneer nieuwe regels niet berusten op afspraken van sociale partners in bedrijfstak
- Hoge Raad borgt daarmee onafhankelijkheid. Tegelijkertijd ligt primaat voor inhoud van pensioenregeling na verplichtstelling niet meer bij sociale partners, tenzij statuten dat bepalen (al zijn ook die aan te passen door het fonds, zie ook 110 PW)
- Al blijft paardenmiddel van intrekking van verplichtstelling mogelijk
- Hoge Raad laat deur op kier? Contractsvrijheid van sociale partners is "*aanzienlijk beperkt*", dus ontbreekt niet volledig
- Vraag is of sociale partners zich bewust waren van gevolgen verplichtstelling voor hun contractsvrijheid
- Verstandig om BedrijfstakUitvoeringsOvereenkomst te sluiten?



BPF II – ZEGGENSCHAPS- GESCHILLEN

Bonden/Staat

Rechtbank Den Haag 21 december 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:15335

Centrale vraag: hebben bonden met Staat (als werkgever) afgesproken dat vanaf 1 januari 2019 eindloonregeling militairen zal worden gewijzigd in middelloonregeling?

- Kernafpraak: "(...) **7. Pensioen & Loongebouw voor militairen**
De huidige eindloonregeling voor militairen staat onder een steeds grotere financiële beleidsmatige en maatschappelijk druk. Eerste verkenningen hebben duidelijk gemaakt dat de omvorming naar een nieuw pensioenstelsel, inclusief de uitwerking in wet- en regelgeving die daarmee gepaard gaat in samenhang met de gerelateerde aanpassing van het loongebouw, noodzakelijk en complex van aard is.
De huidige eindloonregeling zal worden verlaten. Met ingang van 1 oktober 2018 is er overeenstemming over een structurele defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen die per 1 januari 2019 zal worden geïmplementeerd. Deze regeling is uitvoerbaar en beheersbaar. In 2018 is er een overgangsregeling met een eindloonkarakter waarbij de backserviceaanspraak vervangen wordt door een koopsompolis. De nieuwe pensioenregeling en het loongebouw voor militairen zullen langs de lijn van de volgende uitgangspunten worden uitgewerkt:
 - a. het vertrekpunt van denken is een middelloonregeling;
 - b. Met ingang van 1 januari 2019 zal er een defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen worden geïmplementeerd;
 - c. Fiscale mogelijkheden zullen optimaal worden benut."
- Rechtbank Den Haag: "*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.*" (rov 6.4)
- Op die redenering lijkt me het nodige af te dingen.



Rechtbank Amsterdam 21 december 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:9311

Centrale vraag (I): staat vast dat per 1 januari 2019 sprake is van een middelloonregeling?

Rechtbank Amsterdam:

"ABP heeft in de onderhavige procedure uitdrukkelijk en bij herhaling betoogd dat de voor 2018 geldende regeling een middelloonregeling was maar tegelijkertijd (ook) een eindloonkarakter kende. Dan kan uit het enkele feit dat door de sociale partners een middelloonregeling 'als vertrekpunt' werd genomen niet volgen dat het uitgesloten is dat een nieuwe pensioenregeling (ook) enig eindloonkarakter kan hebben. Anders gezegd: uit de tekst van het Arbeidsvoorwaardenakkoord volgt niet dat de pensioenregeling vanaf 1 januari 2019 een eindloonkarakter zal hebben, maar evenmin dat dit niet het geval zou kunnen zijn." (rov. 17 – I)

"In het Arbeidsvoorwaardenakkoord is uitdrukkelijk bepaald (vgl. de onder 1.10 geciteerde tekst) dat niet alleen de nieuwe pensioenregeling, maar óók het 'loongebouw' voor militairen langs de lijn van de onder r.o. 17 genoemde uitgangspunten zou worden uitgewerkt. Zoals aan de zijde van de Centrales en [eiser 8] onbetwist is toegelicht heeft de salarisontwikkeling van een burgermedewerker van defensie (met een middelloonregeling) bij een normaal carrièreverloop een vrij lineair verloop, waardoor een middelloonregeling evenwichtig is. Dit in tegenstelling tot veel militairen bij wie een normaal carrièreverloop over het algemeen tot gevolg heeft dat het salaris aan het einde van de loopbaan het snelste stijgt. Dit laatste vormt geen nadeel bij een pensioen met een eindloonregeling, maar kan voor sommige militairen (in vergelijking met een burgermedewerker) ongunstig uitpakken bij een middelloonregeling. Het is daarom logisch dat de sociale partners het pensioenstelsel hebben willen wijzigen in samenhang met een wijziging van het 'loongebouw' bij Defensie.

Het voorgaande is mede relevant omdat – zoals ABP wist – de onderhandelaars van de Centrales die betrokken waren bij de totstandkoming van het Arbeidsvoorwaardenakkoord wel mandaat hadden voor een wijziging van (de uitvoering van) de pensioenregeling met een eindloonregeling (waardoor zij het akkoord niet aan hun leden behoefden voor te leggen en ABP in staat was om tijdig de nodige voorbereidingsmaatregelen te treffen), maar niet voor het afspreken van een geheel nieuw loongebouw en pensioenstelsel zonder dit eerst voor te leggen aan hun leden." (rov. 17-II en III)

→ Niet staat vast dat sprake is van een middelloonregeling. Evenmin staat vast dat sprake is van een eindloonregeling



BPF II – ZEGGENSCHAPS- GESCHILLEN

Bonden/ABP

Rechtbank Amsterdam 21 december 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:9311

Centrale vraag (II): kan ABP weigeren een eindloonregeling uit te voeren?

- ABP erkent dat sociale partners gaan over inhoud pensioenovereenkomst
- ABP beroept zich op artikelen 102a en 143 PW

Rechtbank Amsterdam:

"De mogelijkheid bestaat dat de sociale partners er niet in slagen om in de loop van 2019 alsnog overeenstemming te bereiken over een pensioenregeling. ABP heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het in dat geval uit oogpunt van beheersbaarheid en integriteit onmogelijk dan wel onverantwoord zou zijn om (uiterlijk per 1 januari 2020) nogmaals dezelfde backserviceberekeningen uit te voeren als thans per 1 januari 2019 worden uitgevoerd betreffende de pensioenaanspraken over 2018. Daarbij is van belang dat in het rapport van [naam adviesbureau] is opgemerkt dat de backservice koopsom 2018 over de pensioengeldige tijd tot 1 januari 2019 eenduidig is omschreven in artikel 17.6.3 lid 7 Pensioenreglement, dat de berekeningsmethode voor de backservice bekend is en dat de backserviceberekeningen kunnen worden geautomatiseerd (ruim) voor eind 2019. Dat betekent dat de hier bedoelde oplossingsrichting behoort tot de mogelijkheden waaruit ABP zo nodig kan kiezen.

De conclusie is dat 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." (rov. 22-III en IV)

→ "Redelijke grond" is kennelijk leidend in deze afweging.



BPF II – ZEGGENSCHAPS- GESCHILLEN

Bonden/ABP

Rechtbank Amsterdam 21 december 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:9311

Centrale vraag (III): kan van ABP de uitvoering van een eindloonregeling redelijkerwijs worden geveerd?

Rechtbank Amsterdam:

"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." (rov. 26-IV)

→ Lijkt op eerste gezicht af te wijken van oordeel BOVAG-arrest, maar ABP is geen verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds

"ABP heeft in de opdrachtaanvaarding (vgl. r.o. 1.12) uitdrukkelijk alleen voor 2018 de eenmalige backserviceberekening aanvaard. Het is aan ABP om, welke pensioenregeling sociale partners ook zullen overeenkomen, te bepalen op welke wijze hij zijn organisatie en (IT-)middelen inricht om deze uit te voeren. Van enige verplichting van ABP om ook over 2019 de pensioenregeling uit te voeren zoals die voor 2018 gold, is niet gebleken. Maar daarop ziet de vordering niet. Voor de beoordeling van de vordering is slechts relevant of ABP – voor het geval sociale partners in 2019 een pensioenregeling met enig eindloonkarakter zouden overeenkomen – een reële mogelijkheid heeft om deze op een beheersbare en integere wijze uit te voeren, bijvoorbeeld – als ABP daarvoor kiest – op dezelfde wijze als dat voor 2018 is gebeurd, althans zal gebeuren. En uit het voorgaande volgt dat voldoende aannemelijk is dat ABP in het voorkomende geval die mogelijkheid zal hebben." (rov. 26-V)

→ Volgt het oordeel dat ABP zich moet onthouden van communicatie waaruit zou volgen dat niet langer sprake is van een eindloonregeling of dat sprake zou zijn van een middelloonregeling



EN DAN NU
BORREL! 😊



Jorn de Bruin
advocaat

t +31 20 6789 237
m +31 6 55 785 611
e bruin@vandoorne.com



VANDOORNE[⊕]

Van Doorne N.V.

Jachthavenweg 121, 1081 KM Amsterdam

Postbus 75265, 1070 AG Amsterdam

T +31 (0)20 6789 123 F +31 (0)20 7954 589

info@vandoorne.com • vandoorne.com

Van Doorne UK B.V.

125 Old Broad Street, London EC2N 1AR, Verenigd Koninkrijk

+44 20 7073 0465 • london@vandoorne.com



GAAT VERDER • BLIJFT DICHTBIJ