

# Nieuwsbrief Pensioenrecht

Jaar 2021 | Uitgave 50  
Datum: 6 december  
2021

*In deze aflevering:*

*Recente rechtspraak*



VRIJE  
UNIVERSITEIT  
AMSTERDAM

Expertisecentrum  
Pensioenrecht



*Samengesteld door Prof. dr. Erik Lutjens*



Met onder meer: wanneer is Nederlands pensioenrecht van toepassing bij grensoverschrijdende arbeid

**Prof. dr. Erik Lutjens**

Hoogleraar Pensioenrecht  
Faculteit der Rechtsgeleerdheid *Vrije Universiteit Amsterdam*  
Expertisecentrum Pensioenrecht  
De Boelelaan 1077 - Initium  
1081 HV Amsterdam  
T (020) 59 86268 | M 06 52 418408 |  
E [e.lutjens@vu.nl](mailto:e.lutjens@vu.nl) |  
I: [www.rechten.vu.nl/expertisecentrumpensioenrecht/](http://www.rechten.vu.nl/expertisecentrumpensioenrecht/)

Advocaat bij  
DLA Piper Nederland N.V.  
Amstelveenseweg 638  
1081 JJ Amsterdam  
P.O. Box 75258  
1070 AG Amsterdam –  
M 06 52 418408  
E [erik.lutjens@dlapiper.com](mailto:erik.lutjens@dlapiper.com)

# Rechtspraak

Een selectie van de belangrijkste recent gepubliceerde rechtspraak.

## Rome I – toepasselijk Nederlands pensioenrecht

- **Hof Arnhem-Leeuwarden 30 november 2021 – werken via buiten Nederland gevestigd uitzendbureau**

In vier vergelijkbare uitspraken oordeelt dit hof over de vraag of op de werkgever, het buiten Nederland gevestigde uitzendbureau, en de in Nederland werkende werknemers (met buitenlandse nationaliteit en buiten Nederland wonend) het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds (het gaat om VLEP) van toepassing is. Het Hof beantwoordt de vraag bevestigend:

- Het gaat om de vraag waar de werknemers gewoonlijk werken voor toepassing van art. 8 Rome I. Het hof stelt vast dat dit Nederland is. Van een ander werkland blijkt niet.
- Er is geen nauwere band met een ander land, ook niet door het betalen premies sociale zekerheidspensioen
- De A1 verklaring (bewijs van detachering) waardoor buitenlands sociale zekerheid van toepassing is, heeft geen betekenis voor het aanvullend pensioen
- De uitzondering van art. 97 Pensioenwet geldt bij voortzetting premiebetaling voor een aanvullend pensioen, niet bij voortzetting premiebetaling voor een wettelijk sociale zekerheidspensioen

*Opmerking:* na eerdere uitspraken over AFMB en Rimec, wederom een oordeel dat ook het buitenlandse uitzendbureau gehouden is tot premiebetaling voor het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds. Ontduiking daarvan via de constructie van een buitenlands uitzendbureau is hiermee wel afgesloten.

## Verplichtstelling

- **Rechtbank Midden-Nederland 17 november 2021 – had waarnemend oogarts een arbeidsovereenkomst**

De vraag is van belang voor de deelneming in PFZW. Deze geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met kort gezegd een zorginstelling:

- Het de facto is dat in de zaak PGGM/Thuiszorg (Hoge Raad 13 juli 2007) deze zelfde vraag aan de orde was: daar claimde, toen nog, Pensioenfonds PGGM met succes het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen de DGA en de zorginstelling in de situatie dat de zorginstelling door zijn eigen management B.V. was te werk gesteld bij de zorginstelling
- In het onderhavige geding vordert de oogarts een pensioen van PFZW stellende dat hij als waarnemend oogarts een arbeidsovereenkomst heeft gehad. Er is nimmer pensioenpremie afgedragen. De rechtbank toetst conform PGGM/Thuiszorg feitelijk en oordeelt dat er geen arbeidsovereenkomst is geweest
- De vraag naar het bestaan van een arbeidsovereenkomst en daarmee verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds is ook aan de orde bij platforms als Deliveroo en Uber.

### Informatieplicht en aanvraag premievrijstelling arbeidsongeschiktheid?

- **Hof Amsterdam 16 november 2021 – te laat aangevraagde premievrijstelling**

In 2013 vraagt gewezen kandidaat-notaris premievrijstelling vanaf 2004. Volgens het reglement had dat binnen twee maanden na aanvang arbeidsongeschiktheid gemoeten. Het Pensioenfonds Notariaat kent dat ambtshalve toe vanaf 2009, maar daar neemt betrokkene geen genoegen mee en alsnog wordt premievrijstelling vanaf 2004 gevorderd. Ook de werkgever wordt betrokken met het argument dat de werkgever de informatieplicht over het aanvragen van premievrijstelling heeft geschonden.

- Het beroep van het Pensioenfonds op rechtsverwerking faalt omdat het fonds in 2003 aan de deelnemer zelf onjuiste informatie heeft verstrekt over de datum wanneer een aanvraag voor premievrijstelling gedaan had moeten worden
- De vordering tegen de werkgever gebaseerd schenden goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) faalt omdat naar het Hof oordeelt blijkt dat de betrokkene wist dat een aanvraag gedaan had moeten worden en het niet doen van die aanvraag daarom niet aan onjuiste informatie door de werkgever kan worden toegeschreven.
- *NB*: op zichzelf kan het niet informeren dus wel in strijd zijn bij andere feiten met goed werkgeverschap.

### Valt vordering van ‘pensioen’ uit lijfrenteovereenkomst onder art. 216 Pensioenwet

- **Rechtbank Rotterdam 23 november 2021 – vordering uit lijfrente overeenkomst en art. 216 Pensioenwet**

Met een schadeloosstelling bij ontslag sluit betrokkene een stamrechtverzekering (lijfrente overeenkomst), door verzekering ‘pensioenplan’ genoemd.

De vraag is of de kantonrechter op grond van art. 216 Pensioenwet is. Dat is het geval bij vorderingen met betrekking tot een pensioenovereenkomst, uitvoeringsovereenkomst of pensioenreglement.

- De kantonrechter legt art. 216 Pensioenwet ‘extensief’ uit en oordeelt dat het onderwerp van de vordering naar zijn aard door de kantonrechter hoort te worden behandeld.
- *Opmerking*: dit lijkt me al te extensief. Hier is duidelijk geen sprake van de op een arbeidsovereenkomst gebaseerde pensioenovereenkomst, de Pensioenwet is ook niet van toepassing op de lijfrente overeenkomst. Dan kan ook niet aan toepassing van art. 216 toegekomen worden.

0000000000000000