

RECHTSPRAAK

## werknemer/Triple P Management BV

### ***Dispensatie bedrijfstakpensioenfonds. Vergelijking gelijkwaardige pensioenregeling***

Werknemer is in 1962 in dienst getreden van een van de rechtsvoorgangers van Triple P. De arbeidsovereenkomst is in september 2009 geëindigd bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Op de arbeidsovereenkomst was de CAO ICK van toepassing, waar tot 2004 de Flexivut-CAO deel van uitmaakte. De Flexivut-CAO is vervangen door de regeling van het Bedrijfstakpensioenfonds ICK (hierna: Bpf ICK). In de Bpf ICK is de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de 61-jarige leeftijd bereikt als pensioendatum gedefinieerd. In het pensioenreglement van het Bpf ICK is een tijdelijk overbruggingspensioen geregeld (TOP). Het TOP gaat in op de pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de datum van de laatste maand van het bereiken van de 65-jarige leeftijd of wanneer de deelnemer overlijdt. De vordering van werknemer om na het bereiken van de 61-jarige leeftijd de Flexivut-uitkering te betalen, is in eerste aanleg en in hoger beroep afgewezen omdat de regeling niet meer van kracht is. Triple P heeft dispensatie verkregen voor de Bpf ICK. Daarbij is door het bestuur van het Bpf ICK beslist dat de pensioenregeling van Triple P gelijkwaardig is aan de Bpf-regeling. De vordering van werknemer strekt ertoe om zijn pensioen in overeenstemming te brengen met het ouderdomspensioen dat hij na het bereiken van de 65-jarige leeftijd zou hebben gehad indien het TOP in overeenstemming met het in bijlage I ('Richtlijnen flexibilisering') van het pensioenreglement Bpf ICK bepaalde onder 'Uitstellen van overbruggingspensioen (OBP)' zou zijn omgezet in een tot 65 jaar uitgesteld levenslang ouderdomspensioen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kern van het debat wordt bepaald door de vraag wat verstaan dient te worden onder een overgangsregeling 'die ten minste gelijkwaardig is aan de overgangsregeling als bedoeld in Bijlage II van het pensioenreglement van het Bpf ICK'. Bijlage II van het pensioenreglement ICK bevat de verplichting tot waardeoverdracht van het TOP en de overgangsregeling bij uitstel van de pensioendatum tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Omdat de regeling die Triple P aan werknemer heeft aangeboden niet voorziet in de waardeoverdracht van het TOP en de aanvullingsregeling, heeft werknemer daar in beginsel aanspraak op. Ten aanzien van de omvang van de aanspraak geldt dat de aanspraak van werknemer op de waardeoverdracht niet los gezien kan worden van de voorgezette pensioenopbouw. Voor de vergelijking van de pensioenbouw zijn relevant de levenslange aanspraak op ouderdomspensioen die werknemer nu heeft, en de aanspraak die hij gehad zou hebben indien de pensioenopbouw bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd van werknemer zou zijn gestopt en het TOP en de overgangsregeling overeenkomstig de rekenregels van

Bijlage I van het pensioenreglement zouden zijn omgezet in een levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar. Partijen hebben hierover geen informatie verschaft, zodat niet kan worden bepaald of werknemer pensioenschade lijdt. Partijen krijgen de mogelijkheid zich hierover uit te laten. Volgt aanhouding van de zaak.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-11-2011

**ECLI:** ECLI:NL:RBUTR:2011:BU3696

**Zaaknummer:** 724950 UC EXPL 10-19872 HS

**Rechters:** H.M.M. Steenberghe

**Advocaten:** J. Ipenburg en A.J.D. Bekius

**Wetsartikelen:** Bpf ICK en ICK-CAO