

RECHTSPRAAK

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg/DHL Express (Netherlands) B.V. C.S.

Onregelmatigheidstoeslag/Toeslag Onregelmatig Werken behoort tot het pensioengevend loon als bedoeld in het Pensioenreglement van Bpf, zodat daarover premie dient te worden betaald.

Bpf is een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in de Pensioenwet. Bpf voert pensioenregelingen uit voor ondernemingen die zich bezighouden met het beroepsvervoer over de weg. De tien DHL-ondernemingen, partij in de onderhavige procedure, houden zich bezig met beroepsvervoer over de weg. De DHL-ondernemingen zijn op grond van de bij hen geldende cao's (CAO DHL Express en CAO DHL Logistics) gehouden aan hun werknemers een Toeslag Onregelmatig Werken (hierna: TOW) te betalen. Sinds 1 januari 2006 zijn de DHL-ondernemingen aangesloten bij Bpf. Centrale vraag in de onderhavige procedure is of de onregelmatigheidstoeslag of TOW vanaf 1 januari 2006 behoort tot het pensioengevend loon conform het Pensioenreglement en of de DHL-ondernemingen gehouden zijn daarover premie aan Bpf te betalen. De DHL-ondernemingen stellen zich op het standpunt dat dat niet het geval is en voeren aan dat (1) de eigen onregelmatigheidstoeslag geen onregelmatigheidstoeslag is in de zin van het Pensioenreglement, (2) de eigen cao's prevaleren, (3) er afwijkende afspraken zijn gemaakt, (4) sprake is van een gerechtvaardigd vertrouwen dat over de onregelmatigheidstoeslag geen premie zal worden geheven en (5) heffing van achterstallige premies onaanvaardbaar is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

De rechtbank oordeelt als volgt. Bpf heeft onbetwist gesteld dat de verplichting om het pensioengevend loon op te geven bij aanvang van het kalenderjaar niet betekent dat daarin in de loop van het kalenderjaar geen wijzigingen meer kunnen worden aangebracht. Dit is immers ook het geval bij andere variabele onderdelen van het pensioengevend loon, zoals ploegentoeslag, beloning van overwerk en toeslag voor zaterdaguren, zoals Bpf terecht stelt. In het begrip 'onregelmatigheidstoeslag' ligt al besloten dat het gaat om een toeslag voor werken op onregelmatige uren, precies waarvoor ook de TOW is bedoeld. Het verweer van DHL dat de vordering een juridische grondslag mist omdat de TOW geen onregelmatigheidstoeslag is in de zin van het Pensioenreglement, wordt daarom verworpen. Ook het verweer dat de TOW

niet pensioengevend is omdat DHL in haar ondernemings-cao's neergelegde andere afspraken heeft gemaakt, wordt verworpen. Weliswaar bepaalt het Uitvoeringsreglement dat een afspraak over pensioen tussen cao-partijen door het fonds zal worden gevolgd, en in zoverre heeft Bpf zich gecommitteerd aan afspraken die derden hebben gemaakt, maar dit is beperkt tot de in het Uitvoeringsreglement aangewezen derden. Dit betreft expliciet genoemde werkgeversorganisaties, waartoe DHL niet behoort. Een cao-afpraak tussen DHL en de vakbonden behoort daarom niet tot de afspraken waarop het Uitvoeringsreglement ziet. De stelling dat afwijkende afspraken zijn gemaakt of dat DHL er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat Bpf de TOW niet als pensioengevend zou aanmerken, wordt verworpen. Van strijd met de redelijkheid en billijkheid is geen sprake. Het door DHL aangehaalde arrest van het Gerechtshof Amsterdam van 28 oktober 2008 (ECLI:NL:GHAMS:2008:BH1075) legt geen gewicht in de schaal, aangezien in deze procedure – anders dan in die waarop dat arrest betrekking heeft – niet is gebleken dat Bpf aanvankelijk aan DHL heeft toegezegd dat zij geen premie over de TOW behoefde af te dragen maar later op die toezegging is teruggekomen. Voor recht wordt verklaard dat de TOW behoort tot het pensioengevend loon en dat DHL gehouden is daarover premie aan Bpf te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:1841

Zaaknummer: 2571133 / CV EXPL 13-13294

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen, E.P. Stolp en S.N. Schipper

Advocaten: E. Lutjens en O.F. Blom

Wetsartikelen: 35 CAO DHL Express en 3.1 Uitvoeringsreglement