

# Bewijslastverdeling rond de verplichte aansluiting

**Bedrijfstakpensioenfondsen (bpf'en) is er veel aan gelegen om zo veel mogelijk te voorkomen dat ze worden geconfronteerd met onbekende aanspraken en/of onbekende deelnemers. Ons beeld is dat steeds meer bpf'en dit risico willen uitsluiten en daarom intensief speuren naar werkgevers die wel onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vallen, maar niet zijn aangesloten bij het bpf. De handelwijze van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Personeelsdiensten (StiPP) heeft recentelijk zelfs tot Kamervragen geleid.<sup>1</sup> Op 7 juli 2014 heeft de staatssecretaris deze vragen beantwoord.<sup>2</sup> In dit artikel bespreken wij de bewijsrechtelijke positie van het bpf en van de werkgever.**

In het systeem van bedrijfstakpensioenfondsen vloeien pensioenaanspraken zelfstandig en rechtstreeks voort uit het pensioenreglement wanneer is voldaan aan de in het pensioenreglement neergelegde voorwaarden.<sup>3</sup> Het is voor het antwoord op de vraag of aanspraak op pensioen bestaat niet nodig dat het bpf de pensioenaanspraken ook als zodanig in zijn administratie heeft opgenomen. Hierin schuilt een risico voor bpf'en. Als er reglementair gezien wel aanspraak op pensioen bestaat terwijl deze aanspraak niet is geadministreerd – en dus niet bekend is – zullen voor deze aanspraken ook nooit premies zijn betaald en is het nog maar de vraag of het bpf deze premies nog op de (ex-)werkgever van de onbekende deelnemer kan verhalen. Daarbij kan het zowel tegen verjaring aanlopen als tegen de omstandigheid dat de ex-werkgever inmiddels niet meer bestaat.

## ■ DE VERPLICHTSTELLING

Vooropgesteld dient te worden dat een verplichte deelneming van de werknemer in een bpf rechtstreeks volgt uit een besluit van de staatssecretaris tot verplichtstelling als bedoeld in art. 2 Wet Bpf 2000 (het verplichtstellingsbesluit).<sup>4</sup> Zo'n besluit bindt de werknemers in een bepaalde bedrijfstak

Ondanks het feit dat voor de werkgever de verplichting tot aansluiting via een omweg tot stand komt, gebeurt dat wel van rechtswege

dus rechtstreeks. De werkgever wordt er echter niet rechtstreeks door gebonden. De minister kan immers alleen de deelneming in een bpf verplicht stellen voor een of meer bepaalde groepen personen die in de bedrijfstak werkzaam zijn (art. 2, lid 1 Wet Bpf), derhalve alleen natuurlijke personen. Via de band van zijn werknemer(s) en art. 4 Wet Bpf levert het verplichtstellingsbesluit de werkgever indirect echter wel verplichtingen op, in die zin dat hij wordt verplicht om de reglementen en statuten van



**Ruud Derksen en Alex ter Horst**

Mr. G.R. Derksen en mr. A. ter Horst zijn advocaat bij KienhuisHoving Advocaten en Notarissen te Enschede

- 1 Kamerstukken II 2013-2014, 32 043, nr. 206, p. 7.
- 2 Brief staatssecretaris van SZW van 7 juli 2014, nr. 2014-0000093684.
- 3 Vgl. HR 3 februari 2012, *PJ* 2012/39, m.nt. Gommer. Zie ook Rb Noord Nederland 6 maart 2013, *PJ* 2013/86, m.nt. Breuker.
- 4 Zie bijv. Rechtbank Rotterdam 23 november 2007, ECLI:NL:RBROT:2007:BB9124.

het bpf na te leven. Dit betreft kort samengevat de verplichting tot aansluiting. Ondanks het feit dat deze verplichting via een omweg tot stand komt, gebeurt dat wel van rechtswege. In de hiervoor aangehaalde uitspraak van 23 november 2007 oordeelde Rechtbank Rotterdam: ‘Met betrekking tot de vraag naar de werkingssfeer van de verplichtstelling van het fonds van verweerster (...) is verder van belang dat de eventuele verplichte deelneming van eiseres in het fonds van verweerster niet afhangt van de inschrijving bij het desbetreffende bedrijfstakpensioenfonds, maar van de werkingssfeer van het verplichtgestelde fonds en van de aard van de ondernemingsactiviteiten van eiseres.’<sup>5</sup> Een en ander betekent onder meer dat de verplichting voor de werkgever (en diens werknemers) tot het naleven van statuten en reglementen van het bpf niet (tevens) afhankelijk is van een daartoe strekkende (rechts)handeling van het bpf, zoals een (administratieve) aansluiting van de werkgever of een mededeling van het bpf dat de werkgever is aangesloten. In een procedure bij Hof Den Bosch werd korte metten gemaakt met de stelling van het bpf dat ook wanneer niet zou komen vast te staan dat de werkgever onder het verplichtstellingsbesluit zou vallen, deze toch premieplichtig was omdat diens werknemers waren geregistreerd bij (de uitvoerder van) het bpf. Terecht oordeelde het hof: ‘Werknemers die werkzaam zijn bij [X.] vallen niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit op de grond dat zij als verplichtte deelnemer in het pensioenfonds zijn geregistreerd, maar op de grond dat voldaan is aan de vereiste wettelijke criteria voor verplichte deelneming in het pensioenfonds.’<sup>6</sup>

## Zowel het bpf als de werkgever is er veel aan gelegen duidelijkheid te krijgen over de vraag of de verplichtstelling van toepassing is

Door het verplichtstellingsbesluit ontstaan er dus van rechtswege rechten en verplichtingen voor zowel het bpf als de werkgever die onder de werkingssfeer valt. In die zin is er beiden veel aan gelegen duidelijkheid te krijgen over de vraag of de verplichtstelling van toepassing is. De vraag is nu wie moet aantonen dat de werkgever wel of niet verplicht is tot aansluiting. In de praktijk is het meestal het bpf dat stelt dat een werkgever daartoe verplicht is, terwijl de werkgever van mening is dat dit niet het geval is. Theoretisch gezien zou ook het omgekeerde kunnen voorkomen, maar dat hebben wij in elk geval nog nooit meegemaakt.

### ■ STELPLICHT EN BEWIJSLAST

De in art. 150 Rv opgenomen hoofdregel in de civiele rechtsvordering is dat degene die zich beroept op de rechtsgevolgen van door hem gestelde feiten of rechten, daar de bewijslast van draagt. Als dus een bpf stelt dat een werkgever tot aansluiting verplicht is, stelt het in feite dat die werkgever onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, met als rechtsgevolg verplichte aansluiting. Op grond van art. 150 Rv rust de bewijslast dan in beginsel op het bpf.

Een voorbeeld van toepassing van die hoofdregel is te vinden in Hof Den Haag 18 augustus 2009.<sup>7</sup> In die procedure stelde het bpf zich op het standpunt dat de werkgever onder de werkingssfeer van de verplichtstellingsbesluit viel. Het hof oordeelde dat dan in beginsel op het bpf de stelplicht en bewijslast rust. Dit oordeel bleef in cassatie onbestreden.<sup>8</sup>

### ■ VERZWAARDE STELPLICHT

Een hoofdregel zou echter geen hoofdregel zijn als daarop geen uitzonderingen en nuanceringen zouden bestaan. Dit speelde in de kwestie die leidde tot het hiervoor aangehaalde arrest van Hof Den Haag van 18 augustus 2009. Het hof nam zoals gezegd tot uitgangspunt dat in beginsel op het bpf de stelplicht en bewijslast rust. In deze zaak moest worden bewezen wat de feitelijke werkplek van de werknemers was, maar daar slaagde het bpf niet in.

Volgens het hof zou het in die situatie op de weg van de werkgever kunnen liggen om ter zake nadere informatie – voor zover mogelijk – te verschaffen. Het hof stelde daaraan wel de eis dat het bpf moest hebben gesteld dat en waarom het bepaalde informatie niet kon achterhalen, terwijl het die wel nodig had om aan zijn bewijslast te kunnen voldoen. Het hof maakt niet expliciet duidelijk op grond waarvan het op de weg van de werkgever zou kunnen liggen om nadere informatie te verstrekken. Wellicht had het hof het oog op de exhibitieplicht van art. 843a Rv. Formeel gezien kan zo’n plicht echter pas op een partij komen te rusten op vordering van de andere partij en na veroordeling daartoe door de rechter. Het is in het kader van art. 843a Rv onvoldoende om (slechts) te stellen dat bepaalde informatie niet zelf kan worden achterhaald.

Waarschijnlijker vinden we dat Hof Den Haag in zijn uitspraak binnen de kaders van art. 150 Rv blijft, maar de werkgever in het kader van de bewijslastverdeling een verzwaarde stelplicht oplegt. Zo’n verzwaaring is een constructie die de rechter kan toepassen om de partij te helpen die qua bewijslevering in de knoop komt. De wederpartij moet dan ter motivering van zijn betwisting feitelijke gegevens verschaffen die ertoe dienen om degene met de bewijslast aanknopingspunten voor de bewijslevering te verschaffen. Een vergelijkbare redenering wordt gevolgd door de kantonrechter Amsterdam in een vonnis van 6 juni 2013: ‘De kantonrechter stelt voorop dat in beginsel StiPP dient te stellen en bij behoorlijke betwisting dient te bewijzen dat een bepaald bedrijf of onderneming aansluitingsplichtig is. StiPP heeft wat dat be-

treft aan haar stelplicht voldaan (...). Op [de werkgever] die over alle relevante gegevens met betrekking tot de aard en omvang van haar bedrijf en bedrijfsvoering beschikt, rust in het kader van haar betwisting echter wel een verzwaarde mededelingsplicht en zij heeft wat dat betreft dus een verzwaarde stelplicht. StiPP kan haar wettelijke taken niet uitvoeren zonder behoorlijk onderzoek, waartoe zij mede afhankelijk is van de door het betreffende bedrijf zelf aangeleverde informatie.<sup>9</sup>

Anders dan Hof Den Haag stelt de kantonrechter Amsterdam niet de voorwaarde dat het bpf moet hebben gesteld dat en waarom het bpf bepaalde informatie niet zelf kan achterhalen. Voor het opleggen van een verzwaarde stelplicht is dat overigens ook niet nodig. Het behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de rechter om te beslissen over de bewijslastverdeling tussen partijen.

Ook Hof Arnhem-Leeuwarden legt de werkgever een verzwaarde stelplicht op als het bpf aan zijn stelplicht en bewijslast heeft voldaan: 'Indien niet komt vast te staan dat [geïntimeerde] akkoord ging met de aansluiting, maar het Bedrijfstakpensioenfonds voldoende heeft onderbouwd waarom het meent dat hij verplicht diende deel te nemen, kan [geïntimeerde] in een geval als dit, waarbij gegevens beslissend zijn die zich uitsluitend in zijn domein bevinden en die niet toegankelijk zijn voor het fonds, niet volstaan met een blote ontkenning, maar dient hij zijn verweer te motiveren aan de hand van dergelijke gegevens.'<sup>10</sup>

### Ruime beoordelingsvrijheid

Of op de werkgever een verzwaarde stelplicht rust, is dus afhankelijk van het antwoord op de vraag of het bpf heeft voldaan aan zijn stelplicht. Pas wanneer dat het geval is, kan op de werkgever een verzwaarde stelplicht komen te rusten. Aan de rechter komt daarbij een ruime beoordelingsvrijheid toe. Uit de hiervoor besproken jurisprudentie komt echter geen eenduidig beeld naar voren voor wat betreft de vraag wanneer een bpf aan zijn verplichtingen heeft voldaan. De kantonrechter Amsterdam vond dat reeds het geval op grond van een verwijzing naar de inschrijving van de werkgever bij de KvK en diens website. Hof Arnhem-Leeuwarden achtte evenwel vier stellingen van het bpf, waaronder een verwijzing naar de inschrijving bij de KvK, onvoldoende om te kunnen oordelen dat het bpf aan zijn stelplicht had voldaan. De werkgever kon daardoor volstaan met een blote ontkenning. Hof Den Haag was zoals gezegd van oordeel dat het bpf niet voldoende had gesteld omdat het niet had gesteld dat en waarom het bepaalde informatie niet kon achterhalen.

Het meest uitgebreid in deze kwestie is het arrest van Hof Den Bosch van 12 april 2011.<sup>11</sup> Ook hier nam het hof tot uitgangspunt dat het bpf zijn stelling dat de werkgever onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, voldoende feitelijk dient te onderbouwen.<sup>12</sup> Het bpf trachtte vervolgens het hof te bewegen om de werkgever een verzwaarde stelplicht op te leggen, aangezien deze over de vereiste gegevens beschikte om te kunnen vaststellen of hij onder

de werkingssfeer viel. Het hof ging hier echter niet in mee. Het stelde daartoe dat het bpf de taak – en dus de eigen verantwoordelijkheid – heeft het verplichtstellingsbesluit uit te voeren en daartoe zelfstandig dient na te gaan of aan de werkingssfeerbepaling is voldaan.

Op zich was dat niet veel nieuws. Hof Den Haag had in 2005 al op soortgelijke wijze geoordeeld in de zaak van PGGM tegen Thuiszorg Rotterdam: 'Het behoort tot de taak van PGGM om te bewerkstelligen dat alle

## Of op de werkgever een verzwaarde stelplicht rust, is dus afhankelijk van de vraag of het bpf heeft voldaan aan zijn stelplicht

personen die onder de reikwijdte van de verplichtstelling vallen bij haar als deelnemer in de betreffende door haar uitgevoerde regeling worden aangemeld en dat de ter zake verschuldigde premies worden voldaan.'<sup>13</sup> In dezelfde zin kantonrechter Amsterdam die oordeelt dat StiPP een wettelijke taak uitvoert.<sup>14</sup> Overigens lijkt de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hier anders over te denken. In haar eerder aangehaalde brief van 7 juli 2014 aan de Tweede Kamer schrijft ze dat de werkgevers verantwoordelijk zijn voor de aansluiting bij StiPP. De motiveering voor dat standpunt ontbreekt helaas.

Wat de uitspraak van Hof Den Bosch vooral interessant maakt, is dat het hof niet stopte bij de eigen verantwoordelijkheid van het bpf. Het was namelijk voorts van mening dat het bpf via een werkingssfeeronderzoek de beschikking zou kunnen krijgen over de benodigde informatie en dat de werkgever aan een dergelijk onderzoek diende mee te werken. Vooral dat laatste element – de verplichting van de werkgever om mee te werken aan het werkingssfeeronderzoek van het bpf – is van belang. Strikt genomen hoeft de

5 De rechtbank spreekt overigens over de verplichte deelneming van eiseres, een werkgever. Ze zal hier de verplichte aansluiting van eiseres hebben bedoeld.

6 Hof Den Bosch 12 april 2011, ECLI:NL:GHSHE:2011:BQ1268, r.o. 4.14.1.

7 Hof Den Haag, 18 augustus 2009, ECLI:NL:GHSGR:2009:BK1471.

8 Zie voor de zaak in cassatie HR 15 april 2011, *PJ* 2011/81, m.nt. Lutjens.

9 Rechtbank Amsterdam (ktr) 6 juni 2013. Niet gepubliceerd. Te vinden via [http://www.stippensioen.nl/Images/Vonnis\\_6\\_juni\\_2013\\_verplichtstelling.pdf](http://www.stippensioen.nl/Images/Vonnis_6_juni_2013_verplichtstelling.pdf).

10 Hof Arnhem-Leeuwarden 1 oktober 2013, *PJ* 2013/197, r.o. 5.5.

11 Hof Den Bosch, 12 april 2011, ECLI:NL:GHSHE:2011:BQ1268.

12 Zie rov. 4.10.1 en 4.11.

13 Hof Den Haag 26 augustus 2005, *JAR* 2005/249, rov. 11.

14 zie noot 9.

werkgever immers pas de statuten en reglementen van het bpf, waarin de informatieplicht zal zijn opgenomen, na te leven als hij onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Zolang dat niet (in rechte) vaststaat, kan moeilijk worden gezegd dat hij desalniettemin verplicht is die statuten en reglementen na te leven en uit dien hoofde verplicht is bepaalde informatie te verstrekken. Het hof lijkt dit ook onder ogen te hebben gezien. De verplichting van de werkgever om informatie te verstrekken aan het bpf baseerde het namelijk niet op de statuten en reglementen van het bpf, maar op de maatschappelijke zorgvuldigheid. Overtreding van die maatschappelijke zorgvuldigheid zou onrechtmatig handelen van de werkgever opleveren, aldus het hof.

### Geen algemene informatieplicht

Van een algemene informatieplicht van de werkgever – in de zin dat hij vanuit het oogpunt van maatschappelijke zorgvuldigheid te allen tijde informatie zou moeten verstrekken aan het bpf – is echter ook weer geen sprake. Het hof clausuleert de informatieverplichting van de werkgever in die zin dat die verplichting alleen maar bestaat als:

## Het komt ook voor dat de werkgever wil terugkomen op een eerdere erkenning van zijn aansluitingsplicht

- al wel vaststaat dat de werkgever werknemers in dienst heeft die betrokken zijn bij in het verplichtstellingsbesluit genoemde werkzaamheden; en
- op goede gronden wordt vermoed dat de werkgever onder de werkingssfeer valt. Gezien het feitencomplex waarover Hof Den Bosch had te oordelen, zou het bpf ons inziens hiermee uit de voeten hebben gekund.

Minder uitgebreid, maar (schijnbaar) wel volgens dezelfde lijn oordeelde Hof Den Bosch ook al eens op 22 juli 2008.<sup>15</sup> Het overwoog toen dat, aangezien de werkgever wel over bepaalde informatie beschikte en het bpf niet, de werkgever die informatie aan het bpf moest verstrekken en deugdelijk moest toelichten. Als de werkgever daarmee in gebreke bleef, mocht het bpf ervan uitgaan dat was voldaan aan het werkingssfeercriterium.

In de zeer recente zaak voor Hof Den Bosch van 12 augustus 2014 beriep het bpf zich op een verzwaarde stelplicht voor de werkgever, omdat daar de noodzakelijke cijfermatige gegevens vandaan zouden moeten komen.<sup>16</sup> In nagenoeg dezelfde bewoordingen als in, en onder verwijzing naar, zijn arrest van 12 april 2011 weigerde het hof hieraan tegemoet te komen: 'Van een werkgever als Projectsourcing, die gezien het werkingssfeercriterium niet dadelijk is te kwalificeren als werkgever, kan slechts een verplichting

worden aangenomen om niettemin gegevens en stukken te verstrekken (als bedoeld in artikel III.1 onder a van het Uitvoeringsreglement van het Pensioenfonds), indien zij werknemers in dienst heeft die betrokken zijn bij de door de Beschikking en de respectieve(lijke) cao's genoemde werkzaamheden én van wie op goede gronden wordt vermoed dat zij als werkgever aan het werkingssfeercriterium voldoet.' In feite haalt Hof Den Bosch in de uitspraken van 22 juli 2008, 12 april 2011 en 12 augustus 2014 de verzwaarde stelplicht van de werkgever naar voren in de tijd. Al voordat de discussie tussen bpf en werkgever tot een gerechtelijke procedure komt, kan de werkgever verplicht zijn bepaalde informatie te verstrekken. In het arrest van 12 april 2011 koppelt het hof, bij het in gebreke blijven van de werkgever, daaraan onder omstandigheden de sanctie van onrechtmatig handelen, een onrechtmatige daad ex art. 6:162 BW. Dat biedt mogelijk perspectief voor het bpf. Naast de 'reguliere' vordering om een verklaring voor recht kan het bpf dan ook een schadevergoeding vorderen uit hoofde van een door de werkgever begane onrechtmatige daad jegens het bpf.

In zijn uitspraak van 1 oktober 2013 lijkt Hof Arnhem-Leeuwarden de lijn van Hof Den Bosch echter niet te volgen.<sup>17</sup> In deze zaak nam het bpf – onder verwijzing naar de uitspraak van Hof Den Bosch van 22 juli 2008 – het standpunt in dat het op de weg van de werkgever had gelegen om informatie te verstrekken, omdat het bpf goede reden had voor het vermoeden dat hij onder de verplichtstelling viel. Het weigeren daarvan is onrechtmatig en dan mag een bpf zijn eigen conclusies trekken, aldus het bpf. Hof Arnhem-Leeuwarden ging hier niet op in, maar oordeelde wel dat op de werkgever een verzwaarde stelplicht kan liggen als het bpf voldoende heeft onderbouwd dat de werkgever verplicht is tot aansluiting.

### ■ BEWIJSLASTVERDELING NA ERKENNING

Het voorgaande had steeds betrekking op de situatie dat het bpf stelt dat de werkgever moet aansluiten en de werkgever dat ontkent en ook steeds heeft ontkend. Het komt echter ook voor dat de werkgever wil terugkomen op een eerdere erkenning van zijn aansluitingsplicht. Zo'n erkenning kan in verschillende vormen hebben plaatsgevonden, bijvoorbeeld door enige tijd premies aan het bpf te hebben betaald of door een lijst met werknemers te hebben verstrekt. In die situatie rust de bewijslast rond de verplichting tot aansluiting voornamelijk op de werkgever. In een aantal rechtszaken speelde deze situatie.

In het reeds besproken arrest van Hof Arnhem-Leeuwarden stelde het bpf dat de werkgever in eerste instantie akkoord was gegaan met aansluiting. De werkgever ontkende dat overigens. Het hof oordeelde dat, wanneer zou komen vast te staan dat de werkgever in eerste instantie akkoord is gegaan met aansluiting, maar later tot de conclusie is gekomen dat hij moest worden uitgeschreven, het de werkgever is die met bewijs moet komen dat van verplichte aansluiting geen sprake (meer) is. Naar onze mening strookt dit oordeel met de hoofdregel van art. 150 Rv. In deze



zaak beriep de werkgever zich op de rechtsgevolgen (geen verplichte aansluiting) van door hem gestelde feiten (geen activiteiten die onder de werkingssfeer van het bpf vallen). Als inderdaad sprake is van een situatie waarin de werkgever is aangesloten of akkoord is gegaan met aansluiting, dient die situatie als uitgangspunt te worden genomen bij de bewijslastverdeling.

In weer een andere zaak voor Hof Den Bosch, van 10 juni 2014, had de werkgever de verschuldigdheid van diverse premienota's gedeeltelijk erkend en gedeeltelijk ontkend.<sup>18</sup> Daarnaast had hij wijzigingen aangebracht in het (digitale) werkgeversportaal van het bpf. De enkele stelling van de werkgever dat hij niet onder de werkingssfeer zou vallen en dus in het geheel geen premies verschuldigd was, werd verworpen. On-

Een werkgever heeft er dus weinig aan om een gemotiveerd standpunt van het bpf simpelweg te ontkennen. In een procedure zal hij daar immers niet mee wegkomen. En wellicht handelt hij in dat geval ook nog eens onrechtmatig, al zal daar waarschijnlijk niet snel sprake van zijn. Uitgangspunt zowel voorafgaand aan als in een procedure is niettemin dat de werkgever pas informatie hoeft te verstrekken als het bpf zijn stellingen voldoende feitelijk heeft onderbouwd. Of daarvan sprake is, is zoals zo vaak in het recht, afhankelijk van de omstandigheden van het geval. ●

## Hof Den Bosch maakte gebruik van een andere bewijsrechtelijke 'truc', namelijk die van het 'rechterlijk vermoeden'

der deze omstandigheden mocht van hem een nadere toelichting worden verwacht, meende het hof.

In Hof Den Bosch van 12 april 2011 maakte het hof, in het kader van de in die zaak tevens spelende discussie over de toepasselijkheid van de cao's, gebruik van een andere bewijsrechtelijke 'truc', namelijk die van het 'rechterlijk vermoeden': het uit een vaststaand feit afleiden van een ontbrekend feit (waarvoor bewijs moet worden geleverd). De werkgever had in een bepaalde periode premienota's voldaan. In zijn conclusie van antwoord had hij geschreven dat hij dit had gedaan 'omdat hij toen meende werkgever te zijn in de zin van de cao'. Hoewel hij bestreed dat dit een erkenning inhield, leverde het volgens het hof wel het vermoeden op dat hij in die periode daadwerkelijk onder de cao viel. Tegen zo'n rechterlijk vermoeden staat tegenbewijs open, hier te leveren door de werkgever. Tegenbewijs is overigens geen bewijs van het tegendeel, maar het ontzenuwen van de juistheid van het vastgestelde ontbrekende feit. Slaagt dat bewijs niet, dan wordt het vermoeden door de rechter als feit aangenomen.

### ■ CONCLUSIE

Discussies tussen werkgevers en bpf'en over het al dan niet moeten aansluiten bij het bpf zullen blijven bestaan. Partijen dienen daarbij wel goed hun eigen bewijsrechtelijke positie in de gaten te houden. Het bpf dient voldoende te stellen en te bewijzen. Maar het is zeker niet kansloos als het zijn verhaal 'niet volledig rond krijgt' omdat bepaalde informatie alleen bij de werkgever voorhanden is. In die situatie is de werkgever verplicht het standpunt van het bpf gemotiveerd te betwisten, mede aan de hand van de informatie die alleen hij heeft.

---

15 Hof Den Bosch 22 juli 2008, ECLI:NL:GHSHE:2008:BE0021.

16 Hof Den Bosch 12 augustus 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:2769

17 Hof Arnhem-Leeuwarden 1 oktober 2013, PJ 2013/197.

18 Hof Den Bosch 10 juni 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1738.