

– Kroniek

Pensioenrecht 2025

— door **Bastian Bodewes, Annemiek Cramer, Jan Aart van de Hoef,
Melinda Oerlemans & Wim Thijssen**
beeld **Floris Tilanus**

De pensioentransitie voor het uitvoeren van de Wet toekomst pensioenen¹ (de Wtp) is in volle gang. Gedurende de periode sinds de vorige Kroniek Pensioenrecht zijn verschillende kleinere en grote pensioenfondsen overgestapt, waarbij de tot de transitie opgebouwde pensioenen zijn ‘ingevaren’ (omgezet naar pensioenen volgens het nieuwe stelsel). Het eerste pensioenfonds dat overging was de Stichting Beroepspensioenfonds Loodsen, het verplicht gestelde beroepspensioenfonds voor met name registerloodsen.² De pensioenrechtspraak ontwikkelde zich eveneens verder. Over transitiekwesties en de ontwikkelingen in de rechtspraak leest u hierna meer.

WETGEVING EN BELEID

De uiterste transitiedatum was in de oorspronkelijke wetgeving op 1 januari 2027 gesteld. Deze datum is inmiddels op grond van de Wet verlenging van de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel (de Wvtp)³ verschoven naar 1 januari 2028. Sociale partners en pensioenuitvoerders hebben daardoor een jaar langer om de transitie te realiseren.

Tijdens de pensioentransitie rijzen vragen die werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders moeten beantwoorden om de transitie te kunnen uitvoeren. Daarbij moeten zij beleidsmatige keuzes maken die procesrisico kunnen meebrengen. Op een oordeel van de rechter (bijvoorbeeld door het vorderen van een verklaring voor recht of het voeren van een procedure op gezamenlijk verzoek)⁴ zal in het algemeen niet kunnen worden gewacht, gezien de uiterste transitietermijn.

Zo'n vraag is bijvoorbeeld of in het kader van invaren van de tot de transitie opgebouwde pensioenen de pensioenovereenkomsten van gewezen deelnemers moeten worden gewijzigd. Daarvóór pleit dat het opgebouwde pensioen wordt gewijzigd omdat het wordt omgezet in pensioen volgens het nieuwe stelsel. Dat kan niet zonder wijziging van de pensioenovereenkomst. Bovendien is wijziging van de pensioenovereenkomst na uitdiensttreding ook mogelijk omdat vanaf uitdiensttreding geen sprake is van een ‘uitgewerkte rechtsverhouding’ tussen werkgever en werknemer. In die zin werd in 2013 door de Hoge Raad geoordeeld in

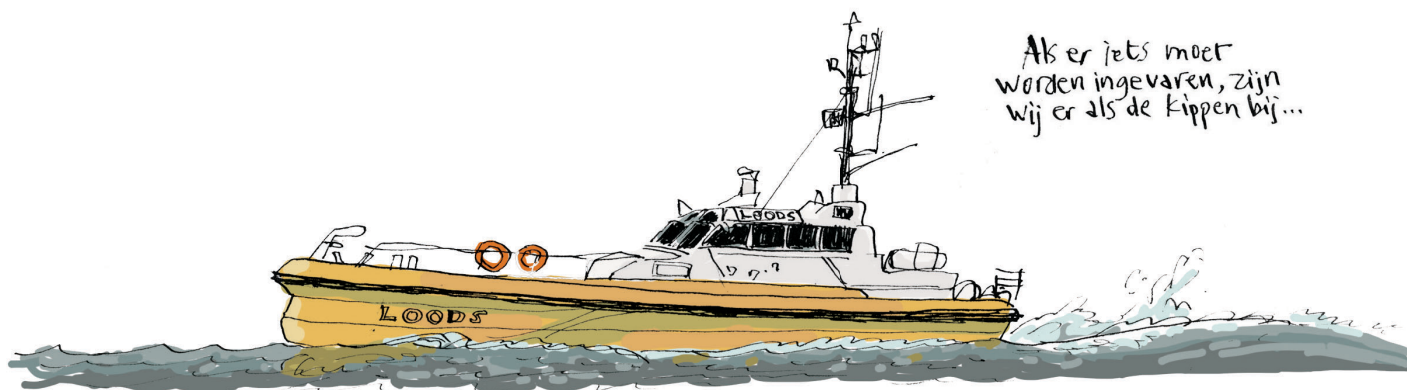
de bekende zaak van ECN.⁵ Daartegen pleit dat in het kader van invaren op grond van artikel 150m Pensioenwet geen bezwaarrecht geldt, zoals dat normaliter bij collectieve waardeoverdracht wél geldt op grond van artikel 83, lid 2, aanhef en onder a Pensioenwet. Deze kwestie is in de literatuur uitvoerig aan de orde geweest,⁶ maar is nog niet door de rechter beslist. Een eerste verder argument dat de pensioenovereenkomst van gewezen deelnemers moet worden gewijzigd om invaren mogelijk te maken, kan worden ontleend aan artikel 150c, lid 1, aanhef en onder a Pensioenwet, dat voorschrijft dat de werkgever de gewijzigde pensioenovereenkomst aan het pensioenfonds zendt. De gewijzigde pensioenovereenkomst is voor het pensioenfonds de kapstok voor de transitie. Als de pensioenovereenkomst voor gewezen deelnemers niet wordt gewijzigd, ontbreekt voor het pensioenfonds de basis om de pensioenen voor gewezen deelnemers in te varen. Een pensioenfonds is immers een pensioenuitvoerder, het voert de in het arbeidsvoorwaardenoverleg tot stand gekomen pensioenregeling uit. Een tweede argument is dat het bezwaarrecht van artikel 83 Pensioenwet en het ontbreken van een bezwaarrecht in artikel 150m Pensioenwet kwesties zijn die spelen in de rechtsverhouding (gewezen) deelnemer-pensioenfonds, terwijl de kwestie al dan niet invaren in eerste instantie speelt tussen werkgever-(gewezen) werknemer. De rechter zal uiteindelijk duidelijkheid kunnen brengen als een zaak over deze kwestie ter beoordeling aan de rechter wordt voorgelegd.

Een andere vraag is hoe vrijwillig bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds aangesloten werkgevers⁷ kunnen worden gebonden aan de pensioentransitie die voor de verplicht aangesloten werkgevers door de sociale partners met het bedrijfstakpensioenfonds wordt overeengekomen.⁸ Het bedrijfstakpensioenfonds zal om uitvoeringstechnische redenen wensen dat vrijwillig aangesloten werkgevers volledig in de pas gaan lopen met de verplicht aangesloten werkgevers. In de praktijk wordt dat in de pas lopen gerealiseerd doordat in de overeenkomst voor vrijwillige aansluiting wordt bepaald dat de vrijwillige aansluiting voor de werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds dezelfde rechten en verplichtingen schept als bij verplichte aansluiting. Ook pleegt te worden bepaald dat toekomstige wijzigingen in de rechtsverhouding tussen het bedrijfstakpensioenfonds en de verplicht aangesloten werkgevers een-op-een doorwerken in de rechtsverhouding tussen de vrijwillig aangesloten werkgever en het bedrijfstakpensioenfonds.⁹ Een vervolgvraag is dan of het bedrijfstakpensioenfonds de vrijwillige aansluiting eenzijdig kan beëindigen als de vrijwillig aangesloten werkgever de transitie voor de verplicht aangesloten werkgevers niet een-op-een wenst te volgen. Vooropstaat dat van het bedrijfstakpensioenfonds in redelijkheid niet kan worden gevergd vanaf de transitiedatum een pensioenregeling te blijven uitvoeren die niet *compliant* is met de Wtp. In dat licht bezien, zal een belangenafweging al snel ten faveure van het pensioenfonds (moeten) uitpakken.¹⁰ In de Kroniek Pensioenrecht 2024¹¹ kwam de rentedip aan de orde. Die zou tot compensatieverplichtingen voor pensioenfondsen kunnen leiden vanwege de verlaging van de verwachte pensioenen als een rentedip zich zou voordoen, terwijl de kans dat een rentedip zich daadwerkelijk zou voordoen uitermate gering was. De rentedip vond zijn oorzaak in de modellen van De Nederlandsche Bank (DNB) voor het maken van transitieberekeningen. Naar aanleiding van Kamervragen¹² heeft DNB de modellen aangepast waardoor de systeemfout is geëlimineerd.¹³ In de Kroniek Pensioenrecht 2024 werd gemeld dat de invoering van de zogenaamde Wet herziening bedrag ineens,

RVU en verlofsparen¹⁴ opnieuw werd uitgesteld, en wel naar 1 juli 2026. De wet moet het mogelijk maken bij pensioeningang een bedrag ineens uit het pensioenvermogen te laten uitkeren, waar dan verlaging van het pensioen tegenover staat. De invoering van deze wet wordt opnieuw uitgesteld, en wel tot 1 januari 2029.¹⁵ Een belangrijke reden voor het verdere uitstel is dat pensioenuitvoerders al de handen vol hebben aan de pensioentransitie. Die moet vanaf 2028 zijn afgerond. Vervolgens krijgen pensioenuitvoerders dan nog een jaar de tijd om de mogelijkheid bij pensioeningang een bedrag ineens op te nemen in de administratieve processen te verwerken.

WIJZIGING PENSIOENOVEREENKOMST

In een al lang lopend geschil tussen AFM en een drietal werknemers, oordeelde gerechtshof Den Haag op 11 november 2025 (ECLI:NL:GHDHA:2025:2270) over de wijziging van de pensioenregeling bij AFM. Dit gebeurde na verwijzing door de Hoge Raad in een arrest van 21 april 2023 (ECLI:NL:HR:2023:661). Gerechtshof Den Haag moest door middel van uitleg opnieuw beoordelen of het algemene eenzijdige wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst naast het specifieke eenzijdige wijzigingsbeding in de pensioenovereenkomst van toepassing was bij de eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst door AFM. Gerechtshof Den Haag oordeelt dat de werknemers redelijkerwijs hadden moeten begrijpen dat het algemene wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW, ook van toepassing was op de pensioenovereenkomst, omdat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat zij deelnemen aan de collectieve pensioenregeling van AFM, zoals neergelegd in het pensioenreglement. Het hof overweegt dat de essentie van de pensioenovereenkomst een onderdeel vormt van het schriftelijke contract waarin de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, waarbij voor een verdere uitwerking naar het pensioenreglement wordt verwezen. Het hof oordeelt ook dat AFM een zodanig zwaarwichtig belang had om de pensioenregeling te wijzigen dat het belang van de werknemers daarvoor moest wijken.



PENSIOENSCHADE ALS ONDERDEEL VAN DE BILLIJKE VERGOEDING BIJ HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De rechter kan in verschillende situaties in het kader van het eindigen van een arbeidsovereenkomst een billijke vergoeding toekennen, bijvoorbeeld als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 9 sub c BW, artikel 7:671c lid 2 sub b BW), als de arbeidsovereenkomst ten onrechte (op staande voet) is opgezegd (artikel 7:681 BW) of als alternatief van herstel van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep (artikel 7:683 BW). De Hoge Raad heeft in diverse beschikkingen gezichtspunten geformuleerd voor het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.¹⁶ Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding kan ook de pensioenschade van de werknemer worden meegewogen. Een van de gezichtspunten is hoelang de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog zou hebben voortgeduurd indien het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wordt weggedacht of (bij een alternatief voor herstel) de 'waarde' van de arbeidsovereenkomst indien herstel zou hebben plaatsgevonden. Rechters maken met regelmaat een vergelijking tussen de hypothetische situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen of de situatie als de arbeidsovereenkomst wordt hersteld (hoelang had de arbeidsovereenkomst dan nog geduurd en wat was het inkomen dat de werknemer in die situatie nog had verdiend) en de situatie die zich feitelijk voordoet. In verschillende gepubliceerde uitspraken werd hierbij ook meegewogen wat de pensioenopbouw zou zijn geweest als de arbeidsovereenkomst niet voortijdig was geëindigd en daarmee wat de pensioenschade is nu de arbeidsovereenkomst voortijdig is geëindigd.¹⁷ Het is wel belangrijk dat een werknemer de pensioenschade duidelijk onderbouwt en indien nodig in de procedure (uiterlijk voor of tijdens de mondelinge behandeling) een nieuw overzicht overlegt op basis van gewijzigde omstandigheden. Zo hield rechtbank Noord-Holland (ECLI:NL:RBNHO:2025:2135) geen rekening met de gestelde pensioenschade, omdat de door de werknemer overgelegde berekening was opgesteld voordat de werknemer een nieuwe baan had gevonden.

Ten aanzien van de pensioenschade als onderdeel van de billijke vergoeding wordt ook gekeken in hoeverre de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst weer pensioen kan opbouwen. Dit kan aan de orde zijn doordat de werknemer kans heeft op een nieuwe baan met pensioenopbouw of de mogelijkheid heeft van premievrije voortzetting van de pensioenopbouw in verband met arbeidsongeschiktheid.¹⁸ Dit speelde ook een rol bij de werknemer die stelde dat zijn pensioenschade moest worden vergoed omdat hij na de arbeidsovereenkomst als zzp'er ging werken en daarom geen pensioen zou opbouwen. De kantonrechter Midden-Nederland (ECLI:NL:RBMNE:2025:6708) overwoog dat zzp'ers doorgaans meer verdienen dan werknemers in

loondienst en dat de werknemer als zzp'er zijn pensioen vrijwillig kan aanvullen.

In de tot op heden gepubliceerde uitspraken is een eventueel gemis aan pensioencompensatie als gevolg van de implementatie van de Wet toekomst pensioenen (de Wtp), bijvoorbeeld doordat door het voortijdig eindigen van de arbeidsovereenkomst de invaardatum bij pensioenfondsen en daarmee compensatie als bedoeld in artikel 150d lid 2 aanhef en onder d en 150f Pensioenwet wordt gemist, nog niet expliciet aan de orde geweest.

MEDEZEGGENSCHAP EN PENSIOEN

Op grond van artikel 27 lid 1 aanhef en onder a WOR heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht ten aanzien van elk voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst. Dit instemmingsrecht strekt zich op grond van artikel 27 lid 7 WOR mede uit tot regelingen die zijn opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst of uitvoeringsreglement, voor zover deze van invloed zijn op de pensioenovereenkomst. Belangrijk is dat het wel gaat om een besluit. Een beëindiging van een indexatie als gevolg van een eerder gewijzigde pensioenregeling kan volgens rechtbank Amsterdam in een uitspraak van 6 juni 2025 (ECLI:NL:RBAMS:2025:4402) niet als een dergelijk besluit worden gezien.

Als sprake is van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds of wanneer de arbeidsvoorwaarde pensioen uitputtend bij cao is geregeld, heeft de ondernemingsraad bij het wijzigingstraject geen instemmingsrecht. Artikel 27 lid 3 WOR bepaalt immers dat instemming niet is vereist indien de pensioenregeling voortvloeit uit verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds. In de wetsgeschiedenis bij de Wtp is ook expliciet opgemerkt dat de ondernemingsraad geen rol heeft als de afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties op collectief niveau zijn vastgelegd in een cao of indien sprake is van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds.¹⁹ Voor werkgevers met een 'eigen' pensioenregeling (uitonderhandeld in overleg over de arbeidsvoorwaarden, al dan niet collectief) geldt dat het instemmingstraject met de ondernemingsraad wel moet worden doorlopen.

Toegepast op de volgens de Wtp wettelijk verplichte transitie betekent het voorgaande dat de ondernemingsraad geen instemmingsrecht heeft ten aanzien van het transitieplan als zodanig, maar dit transitieplan wel wordt meegezonden met een verzoek om instemming van de ondernemingsraad met de wijziging van de pensioenovereenkomst.²⁰ Het transitieplan bevat immers de onderbouwing voor de gemaakte keuzes en biedt inzicht in de gevolgen die de nieuwe pensioenovereenkomst heeft voor de werknemers.

Van belang is dat instemming van de ondernemingsraad de instemming van individuele werknemers niet vervangt.^{21, 22} De enkele omstandigheid dat de ondernemingsraad akkoord

is gegaan met wijzigingsvoorstellen voor de arbeidsvoorwaarde pensioen is op zichzelf onvoldoende om voor toepassing van een eenzijdig wijzigingsbeding een zwaarwichtig belang bij het wijzigen van de pensioenregeling aanwezig te achten of te voldoen aan de dubbele redelijkheidstoets volgens de Stoof/Mammoet-leer uit de rechtspraak.²³ Het akkoord van de ondernemingsraad is slechts een van de omstandigheden die de rechter hierbij in aanmerking moet nemen.²⁴ Het feit dat de ondernemingsraad heeft ingestemd, kan wel een belangrijke indicatie zijn dat de werkgever zwaarwichtig belang had bij de wijziging. Dit geldt des te meer als er langdurig is onderhandeld met de ondernemingsraad of er intensief overleg is geweest en de OR zich hierbij heeft laten bijstaan door een onafhankelijke deskundige.²⁵ In het kader van met name omzetting van bij verzekeraars en premiepensioeninstellingen ondergebrachte pensioenregelingen naar de Wtp dient in de periode tot 2028 nog veel werk te worden verzet.

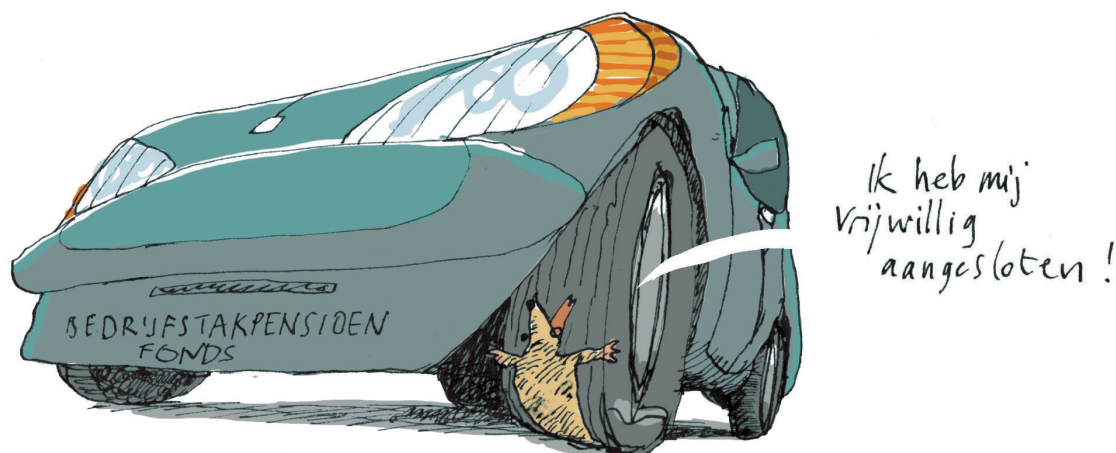
TOESLAGVERLENING

In deze Kroniekperiode enkele interessante uitspraken over het onderwerp toeslagverlening. Dit onderwerp werd zeer actueel doordat in 2022 en 2023 sprake was van een hoge inflatie met hoge toeslagen bij verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Hogere toeslagverlening was mogelijk op grond van een tijdelijke verruiming van de toeslagmogelijkheid voor pensioenfondsen met het voornemen om opgebouwde pensioenrechten en -aanspraken in te varen in het nieuwe pensioenstelsel onder de Wtp.²⁶ Tegelijkertijd was sprake van het opdrogen van toeslagdepots. Dit was het gevolg van het afnemen of zelfs wegvallen van winstdeling dan wel door het beëindigen van bijdragen aan toeslagdepots bij uitvoeringsovereenkomsten²⁷ bij verzekerde pensioenregelingen. In dat verband is het John Crane-arrest van belang dat werd gewezen op 22 september 2023 door de Hoge Raad (zie ECLI:NL:HR:2023:1291) over een casus waarbij voorwaardelijke toeslagverlening was verdampt door toedoen van de werkgever. Sterk verkort weergegeven, werd in dat arrest geoordeeld dat de werkgever het verminderde indexatieperspectief diende te compenseren op grond van goed werkgeverschap omdat de werkgever de uitvoeringsovereenkomst opzegde met het verdampen van de toeslagverlening als neveneffect en voor de toekomstige pensioenopbouw een nieuwe uitvoeringsovereenkomst voor een premieovereenkomst sloot.²⁸ In deze lijn oordeelde rechtbank Amsterdam op 27 februari 2025 (ECLI:NL:RBAMS:2025:1343) dat het beëindigen door de werkgever van bijdragen aan een toeslagfonds bij een voorwaardelijke toeslagregeling, met als gevolg een sterk verminderd indexatieperspectief voor gepensioneerden, in strijd was met goed werkgeverschap. Daarom diende de werkgever te compenseren. In een andere zaak waarbij de werkgever de uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar opzegde, met als gevolg dat de verzekeraar de winstdeling beëindigde waardoor de toeslagverlening opdroogde en de

werkgever pensioenopbouw voor de toekomst onderbracht bij een pensioenfonds, oordeelde rechtbank Midden-Nederland op 19 februari 2025 (ECLI:NL:RBMNE:2025:670) eveneens in deze lijn dat de werkgever schadeplichtig was voor het verminderde indexatieperspectief op grond van goed werkgeverschap.

Hiertegenover staan oordelen waarin de werkgever geen (rechts)handelingen had verricht die het wegvallen of verminderen van het indexatieperspectief veroorzaakten, zodat geen sprake was van compensatieplicht door de werkgever. Zo oordeelde rechtbank Den Haag op 11 november 2025 (ECLI:NL:RBDHA:2025:21303)²⁹ dat voor de werkgever geen compensatieplicht gold voor het wegvallen van het indexatieperspectief omdat dit het gevolg was van het opdrogen van het toeslagdepot. Dit laatste werd veroorzaakt door het wegvallen van winstdeling die toevloede aan het toeslagdepot zonder dat de werkgever daarin een rol speelde.

Een andere categorie rechterlijke oordelen over toeslagen betreft de situatie waarbij de werkgever was vrijgesteld (gedispenseerd) van verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, zoals het bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: 'bpfBOUW'). Daarbij had de werkgever de pensioenregeling in de regel ondergebracht bij een verzekeraar en werd de toeslagverlening voldaan uit winstdeling, al dan niet contractueel verplicht of geheel onverplicht aangevuld met bijdragen van de werkgever. Van belang is dat in deze oordelen als wettelijke voorwaarde voor dispensatie³⁰ gold dat de eigen pensioenregeling van de werkgever actuair en financieel gelijkwaardig dient te zijn aan die van het verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds. Met het oog op toeslagverlening vermeldt de tot 1 juli 2023 geldende tekst van Bijlage 3 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 daarover dat *'rekening wordt gehouden met het toeslagbeleid, waarbij de intentie tot het verlenen van toeslagen in de toekomst en het in het verleden gevoerde beleid terzake maatgevend zijn'*. Rechtbank Oost-Brabant oordeelde op 27 juni 2025 (ECLI:NL:ROBR:2025:3727) over een zaak waarbij de werkgever dispensatie genoot van verplichte deelneming in bpfBOUW. De rechtbank oordeelde dat de gelijkwaardigheidseis van artikel 7, lid 5 van het Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 in de tot 1 juli 2023 geldende tekst slechts geldt zolang sprake is van een vrijgestelde pensioenregeling. Dat was in de berechte situatie niet (meer) het geval omdat de pensioenregeling inmiddels was ondergebracht bij bpfBOUW. De werkgever was volgens de rechtbank wel verplicht tot compensatie op grond van goed werkgeverschap bij het beëindigen van voorwaardelijke toeslagverlening omdat deze het gevolg was van de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst door de werkgever. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde op 10 februari 2026 (ECLI:NL:GHARL:2026:771) over een zaak betreffende een gedispenseerde pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar waarbij de werkgever de uitvoering van de toeslagverlening opzegde waardoor de toeslagverlening eindigde. Het pensioenreglement bepaalde echter dat de



verzekerde pensioenen overeenkomstig de toeslagverlening van bpfBOUW zouden worden aangepast. Het gerechtshof oordeelde dat geen sprake was van een zwaarwichtig belang voor de werkgever om de toeslagbepaling eenzijdig te wijzigen,³¹ mede omdat de werkgever er in het kader van de beoordeling of sprake was van een zwaarwichtig belang niet in slaagde aan te tonen dat hij de financieringslast van de indexaties niet kon dragen.

Op 17 juli 2025 oordeelde rechtbank Oost-Brabant (zie ECLI:NL:RBOBR:2025:4581) over een zaak betreffende overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662-7:665 BW. Een werknemer ging op grond van overgang van onderneming over naar een nieuwe werkgever met de garantie dat zijn pensioenopbouw ten minste gelijk zou blijven. Omdat de pensioenopbouw van de werknemers na overgang niet kon blijven plaatsvinden bij het pensioenfonds van de oude werkgever werd deze ondergebracht bij een pensioenverzekeraar. Tevens was sprake van collectieve waardeoverdracht van de opgebouwde pensioenaanspraken van het pensioenfonds naar de verzekeraar. Later bleek de toeslagverlening bij het oude pensioenfonds hoger te zijn geweest dan bij de nieuwe pensioenverzekeraar omdat het toeslagdepot bij de nieuwe pensioenverzekeraar was opgedroogd en de werkgever niet langer bereid was daarin bijdragen te storten. De inmiddels gewezen werknemer vorderde onder meer financiering door de nieuwe werkgever van toeslagverlening conform die van het oude pensioenfonds. De rechtbank wees deze vordering af omdat na zijn uitdiensttreding geen sprake meer was van pensioenopbouw. Aan de voorwaarde van ten minste gelijke pensioenopbouw was daarnaast ruimschoots voldaan. Evenmin volgde uit het bepaalde in artikel 7:663 BW, te weten dat alle verplichtingen van de oude werkgever bij overgang van onderneming van rechtswege overgaan naar de nieuwe werkgever, de verplichting

om ten minste een gelijke toeslagverlening te financieren omdat toeslagverlening geen verplichting van de werkgever maar van de pensioenuitvoerder betreft. De rechter zag echter wel aanleiding tot het toewijzen van de vordering tot schadevergoeding op grond van nawerkend goed werkgeverschap omdat de werkgever bij de overgang van onderneming en de wijze van collectieve waardeoverdracht van het oude pensioenfonds naar de nieuwe pensioenverzekeraar had kunnen voorzien dat het toeslagpotentieel verminderde zonder daarvoor compensatie te bieden. Omdat in de toeslagbepaling werd vermeld dat toeslagen *mede* werden gefinancierd door overrente, oordeelde de rechtbank of van de werkgever kon worden verlangd om aanvullende bijdragen voor toeslagverlening te doen. De rechtbank oordeelde dat niet was gebleken dat dit van de werkgever niet kon worden gevergd zodat die werd veroordeeld tot schadevergoeding in de vorm van het treffen van een vervangende voorziening voor het weggevalen van indexatieperspectief.³²

Ten slotte wordt hier de uitspraak van rechtbank Overijssel op 28 januari 2025 (ECLI:NL:RBOVE:2025:689)³³ vermeld over een werkgever met een door bpfBOUW gedispenseerde verzekerde pensioenregeling. De rechtbank oordeelde dat geen verplichting gold tot het volgen van de toeslagen van bpfBOUW bij een voorwaardelijke toeslagbepaling in de verzekerde pensioenregeling, die ook geen bijstortplicht van de werkgever inhield. Daarmee was volgens de rechtbank de gelijkwaardigheidseis van artikel 7, lid 5 Vrijstellings- en boetebesluit Wet Bpf 2000 niet geschonden. Bovendien had de werkgever een zwaarwichtig belang bij het wijzigen van de toeslagbepaling omdat hij aantoonde de financiële last van toeslagverlening conform bpfBOUW niet te kunnen dragen.

VERPLICHTSTELLING

In deze Kroniek worden, evenals voorgaande jaren, uitspraken behandeld die betrekking hebben op verplichtstelling van bedrijfstakpensioenfondsen. Dit onderwerp blijft in de jurisprudentie actueel.

Een verplichtstelling(sbesluit) vestigt een wettelijke pensioenplicht tot deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds voor de werknemers die onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vallen. Op 3 februari 2012 heeft de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2012:BT8462)³⁴ al geoordeeld dat bij verplicht gestelde pensioenfonds de pensioenverwerving 'van rechtswege' op grond van de verplicht gestelde pensioenregeling tot stand komt, ook al is een werknemer niet aangemeld of geadministreerd door het bedrijfstakpensioenfonds en ook al is geen premie betaald. Dit wordt ook wel aangeduid al het principe 'geen premie, wel recht'. Rechtbank Midden-Nederland oordeelde op 3 december 2025 (ECLI:NL:RBMNE:2025:6564) over een geschil waarbij een werknemer na 2017 tot het inzicht komt dat hij vanaf 1988 deelnemer had moeten zijn bij Bpf Detailhandel. Bpf Detailhandel heeft de werknemer als deelnemer inderdaad als deelnemer opgenomen, echter pas vanaf 2017. De werknemer stelde zijn (oud-)werkgever en de pensioenverzekeraar aansprakelijk voor de schade omdat sprake zou zijn van onrechtmatig en/of onzorgvuldig handelen. De schade bestond volgens de werknemer uit het gegeven dat de voor hem bij de werkgever geldende pensioenregeling die was ondergebracht bij een verzekeraar minder pensioen opleverde dan de pensioenregeling bij Bpf Detailhandel. De werknemer betrok ook Bpf Detailhandel in de procedure door een verklaring voor recht te vorderen dat Bpf Detailhandel onrechtmatig heeft gehandeld door de deelneming eerst per 2017 aan te laten vangen en niet eerder. De rechtbank oordeelde dat de werknemer verplicht deelnemer in de pensioenregeling van Bpf Detailhandel is van 2002 tot 2017 en dat Bpf Detailhandel hem pensioenaanspraken moet toekennen ondanks dat hij niet was aangemeld (het principe 'geen premie, wel recht'). Het principe 'geen premie, wel recht' is echter niet onbegrensd. In *uitzonderlijke omstandigheden*, zoals bij boze opzet en vrijwillige voortzetting geldt het principe niet. Bpf Detailhandel beriep zich op het voorbehoud dat welbewust met instemming van de werknemer geen premie was afgedragen en dat sprake was van bijzondere omstandigheden waarin niet verwacht mag worden dat het fonds pensioenaanspraken toekent. De rechtbank oordeelt dat dit niet de vereiste '*uitzonderlijke omstandigheden*' oplevert op grond waarvan het fonds geen aanspraken hoeft toe te kennen. De werknemer hoefde niet te beseffen dat hij onder de verplichtstelling viel. De werknemer kreeg voor de periode 2002 tot 2017 pensioenaanspraken toegekend, ondanks dat er geen premie was betaald. Een bedrijfstakpensioenfonds zal in de regel trachten de gemiste premies te verhalen op de (oud-)werkgever.

Ook in rechtbank Noord-Nederland 19 november 2024 (ECLI:NL:RBNNE:2024:4550) werd beroep gedaan op het principe 'geen premie, wel recht'. Een werknemer vorderde over een verre periode terug een pensioenuitkering van Bpf Meubel. De werknemer heeft tot 1972 bij een werkgever gewerkt waarop de verplichtstelling van Bpf Meubel van toepassing was. Het pensioenfonds stelde dat aan de werkgever destijds vrijstelling is verleend (een bevrijdend verweer), maar had daar geen documentatie meer van en kon niet bewijzen dat de werknemer bij een verzekeraar voorkwam in de administratie. De rechtbank had dan ook geen andere keuze dan van de verplichte deelneming uit te gaan. Vorderingen van (oud-)werknemers kunnen ver teruggaan in de tijd en blijven een risico voor pensioenfonds, een uitkeringsvordering onder de Pensioenwet verjaart immers niet (artikel 59 Pensioenwet, zie ook de hiervoor al aangehaalde uitspraak uit 2012).

INFORMATIEVERPLICHTINGEN EN ZORGPLICHTEN

De Pensioenwet bevat diverse wettelijke informatieplichten voor werkgevers en pensioenuitvoerders met als doel om pensioen(aanspraak)gerechtigden te beschermen. De grondslag ligt mede in EU-regelgeving. Geschillen in de jurisprudentie met betrekking tot informatieplichten gaan hoofdzakelijk over informatie die niet 'correct' is verstrekt. Uit (EU-)jurisprudentie (bijvoorbeeld HvJ EU 29 april 2025, ECLI:EU:C:2015:286) volgt dat ook buitenwettelijke informatie- en zorgverplichtingen voorkomen, bijvoorbeeld gebaseerd op goed werkgeverschap, goed opdrachtnemerschap, (aanvullende) werking van redelijkheid en billijkheid en onrechtmatige daad.

In een uitspraak van het Kifid (Geschillencommissie Kifid 19 februari 2025, 2025-0145) was een geschil aan de orde over de zorgplicht van een pensioenuitvoerder in het kader van prudent beleggen. Een consument stelde dat hij onvoldoende was geïnformeerd door de pensioenuitvoerder over het renterisico. Naar het oordeel van de commissie zijn er geen feiten of omstandigheden gesteld waaruit kan worden afgeleid dat de pensioenuitvoerder niet heeft belegd volgens het prudent person-beginsel. Wel komt de commissie tot het oordeel dat de pensioenuitvoerder de consument op onvolledige wijze heeft geïnformeerd over de werking van het fonds dat wordt gebruikt om het renterisico te controleren. De commissie had een buitenwettelijke informatieplicht aangenomen op grond van aanvullende werking van redelijkheid en billijkheid. Er was volgens de commissie echter geen sprake van schade omdat het niet aannemelijk was dat de consument een andere keuze dan het neutrale risicoprofiel had gemaakt als hij wel volledig was geïnformeerd.

In een andere uitspraak van het Kifid (Geschillencommissie Kifid 25 februari 2025 en Geschillencommissie Kifid 18 juli 2025-0162B) oordeelde de commissie dat een financieel

dienstverlener schadelijktig was omdat hij onvoldoende had geïnformeerd over beleggingsrisico bij omzetting van een gegarandeerd pensioen in een beleggingspensioen. Volgens de commissie was er in strijd met goed opdrachtnemerschap gehandeld, zodat schadeplichtigheid was ontstaan. De wijze waarop schadevergoeding moest worden betaald, volgde uit aanvullende werking van redelijkheid en billijkheid. Naast een eenmalige brutoabetaling over de reeds uitgekeerde termijnen diende de financieel dienstverlener met ingang van het pensioen ook het ouderdomspensioen van de consument aan te vullen. Dit werpt echter weer interessante juridische vervolgvragen op, zoals de vraag: wat als de financieel dienstverlener niet meer bestaat of niet meer kan betalen?

De verwachting is dat onder de Wet toekomst pensioenen (de Wtp) geschillen over informatieverplichtingen en zorgplichten fors in aantal zullen toenemen.

PENSIOEN EN SCHEIDING

In deze Kroniekperiode werden enkele interessante uitspraken gedaan over het pensioenverweer als bedoeld in artikel 1:153 BW. Dit houdt in dat een verzochte echtscheiding niet wordt uitgesproken wanneer als gevolg van de echtscheiding een bestaand vooruitzicht op uitkeringen aan de andere echtgenoot na het overlijden van de echtgenoot die het verzoek tot echtscheiding heeft gedaan zou teloorgaan of ernstig zou verminderen, tot daarvoor een redelijke voorziening is getroffen. Dit geldt tenzij (onder meer) redelijkerwijs te verwachten is dat de andere echtgenoot zelf voor dat geval voldoende voorzieningen kan treffen of de andere echtgenoot in overwegende mate schuldig is aan de echtscheiding.

Zo oordeelde rechtbank Den Haag op 8 augustus 2025 (zie ECLI:NL:RBDHA:2025:15227) dat het pensioenverweer faalde omdat de vrouw niet had toegelicht welk bedrag aan uitkeringen zij bij het overlijden van de man zou verliezen en bovendien geacht werd eigen inkomsten uit arbeid te genieten, middelen verkreeg uit de boedel bij de scheiding en zodoende, ook in het geval van overlijden van de man, voldoende zelfstandig in haar levensonderhoud zou kunnen voorzien.

In een andere zaak oordeelde rechtbank Den Haag op 7 januari 2026 (zie ECLI:NL:RBDHA:2026:2163) dat het pensioenverweer wel slaagde omdat de vrouw³⁵ kon aantonen dat door de echtscheiding een bestaand vooruitzicht op partnerpensioen verloren ging zonder dat daarvoor een voorziening werd getroffen. Tevens kon de vrouw aantonen door ziekte redelijkerwijs niet in staat te zijn om zelf een voorziening te treffen door inkomsten uit arbeid. Ook viel de echtscheiding niet in overwegende mate aan de vrouw toe te rekenen.

De verwachting is dat het belang van het pensioenverweer onder de Wet toekomst pensioenen zal toenemen omdat het partnerpensioen in de opbouwfase van pensioen

onrechtmatig? best,
maar een daad kunt u
het niet noemen.



dan slechts nog op risicobasis zal worden verzekerd, waardoor het vooruitzicht op partnerpensioen bij scheiding niet steeds vanzelfsprekend zal zijn (met name niet bij overlijden van de ex-partner vóór diens pensioendatum).

INTERNATIONAAL PRIVAATRECHT

Op de valreep van deze Kroniekperiode wees gerechtshof Den Haag op 17 februari 2026 een boeiend arrest (zie ECLI:NL:GHDHA:2026:155) over de vraag of de Wet Bpf 2000³⁶ in verbinding met verplichtstellingsbesluiten valt onder bijzonder dwingend recht van artikel 9, lid 1 Verordening Rome I en daarom zou gelden als voorrangregel. De zaak betrof Presta Meat SA (hierna: 'Presta'),³⁷ een in Luxemburg gevestigde onderneming, die gedurende de jaren 2012-2017 werknemers tewerkstelde in de vers vlees- en vleesverwerkende industrie binnen de Europese Unie, waaronder Nederland. Deelneming in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvvoeding en Pluimveevlees (hierna: 'Bpf VLEP') is verplicht gesteld voor werknemers van werkgevers werkzaam voor meer dan 50% van de loonsom in deze bedrijfstak. Bpf VLEP vorderde uiteindelijk bij dwangbevel premie van Presta voor de buitenlandse werknemers die in Nederland werkzaam waren. Presta kwam in verzet³⁸ tegen een door Bpf VLEP uitgebracht dwangbevel³⁹ en vorderde kort gezegd buitenwerkingstelling van het dwangbevel omdat de Wet Bpf 2000 en het verplichtstellingsbesluit van Bpf VLEP niet van toepassing zouden zijn door rechtskeuze voor Luxemburgs recht als bedoeld in artikel 8, lid 1 Verordening Rome I⁴⁰ in de arbeidsovereenkomsten van

dan zou ik parallel
aan het pensioenverweer
bij echtscheiding ook een
pensioenverweer bij
VUT-dreiging willen
invoeren...

bovendien,
ik wil die man
ook niet thuis
hebben...



Presta. De vorderingen van Presta werden door zowel rechtbank als gerechtshof Arnhem-Leeuwarden afgewezen, verkort weergegeven omdat zonder rechtskeuze Nederlands recht toepasselijk zou zijn en werknemers volgens artikel 8, lid 1 Rome I door die rechtskeuze niet de bescherming kunnen verliezen die zonder rechtskeuze toepasselijk zou zijn. Daarom zouden de Wet Bpf 2000 en de verplichtstelling van Bfp VLEP gelden.

De Hoge Raad oordeelde op 23 juni 2023 (zie ECLI:NL:HR:2023:969) in een prejudiciële beslissing dat gerechtshof Arnhem-Leeuwarden ten onrechte niet had onderzocht of het beschermingsniveau van Nederlands dwingend recht hoger ligt dan de regels van het door partijen gekozen arbeidsrecht (Luxemburgs recht) bieden. De Hoge Raad verwijst daarbij naar punt 27 van het SC Gruber Logistics-arrest⁴¹ inhoudende dat daartoe het dwingend arbeidsrecht zonder rechtskeuze dient te worden vergeleken met de regels met rechtskeuze. Indien die laatste regels een beter beschermingsniveau bieden, gaan die vóór en dienen die regels te worden toegepast.

Na verwijzing door de Hoge Raad oordeelt gerechtshof Den Haag eerst dat artikel 9, lid 1 Rome I geen voorrangsregel inhoudt (indien die regel wel een voorrangsregel zou inhouden, zou aan de vergelijking van het beschermingsniveau niet worden toegekomen) omdat de Wet Bpf 2000 in verbinding met de verplichtstelling van Bfp VLEP geen bij-

zonder dwingend recht is. Dit oordeel baseert het hof op artikel 3, lid 1 van de Detacheringsrichtlijn,⁴² dat bepaalt dat aanvullende pensioenregelingen niet tot de harde kern van arbeidsvoorwaarden behoren die ongeacht het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht dienen te worden toegepast. Het hof kwalificeert artikel 3, lid 1 van de Detacheringsrichtlijn daarmee als een uitwerking van bijzonder dwingend recht van artikel 9, lid 1 Rome I. Het hof oordeelt vervolgens dat het beschermingsniveau van

Luxemburgs recht⁴³ hoger is dan pensioenopbouw bij Bfp VLEP waarbij een rol speelt dat AOW-verwerving niet meetelt voor de vergelijking omdat de werknemers geen AOW-rechten verwerven en stelt het dwangbevel van Bfp VLEP buiten werking.

VERJARING

Op 21 maart 2025 wees de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2025:423, Booking II) een tweede arrest in het geschil tussen Booking.com BV en de Stichting Pensioenfonds PGB, rechtsopvolgster van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Reisbranche. In het eerste arrest (Hoge Raad 9 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:527, Booking) oordeelde de Hoge Raad dat Booking.com een (online) reisagent is zoals bedoeld in het relevante verplichtstellingsbesluit. In Booking II verwerpt de Hoge Raad met een beroep op artikel 81 RO het cassatieberoep tegen het arrest dat gerechtshof Den Haag na verwijzing wees. Niettemin ziet de Hoge Raad in Booking II aanleiding het een en ander te overwegen over de verjaring van een premievordering van een bedrijfstakpensioenfonds op een werkgever.

De Hoge Raad overweegt dat de verjaring van die premievordering wordt beheerst door artikel 3:308 BW (vgl. met betrekking tot artikel 2012 (oud) BW HR 10 september 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1054, rov. 3.4). Deze bepaling strekt er mede toe te voorkomen dat niet-betaalde termijnen oplopen tot een zware schuld. De overweging van de Hoge Raad dat artikel 3:308 BW op de premievordering van het bedrijfstakpensioenfonds van toepassing is, is op zich weinig verrassend en de Hoge Raad had dit onder het oude recht ook al overwogen (Hoge Raad 10 september 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1054, zie daarover ECLI:NL:PHR:2024:1082, rov. 4.17). In Booking II geeft de Hoge Raad ook aan (en dat is wel nieuw) wanneer die vordering opeisbaar is en daarmee wanneer de verjaringstermijn van artikel 3:308 BW gaat lopen. Daarover bestond in de rechtspraak geen eenduidige lijn. De Hoge Raad overweegt dat indien de werkgever aan de voorwaarden voldoet voor verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, per periode waarover premie verschuldigd is, van rechtsweg een vordering van het bedrijfstakpensioenfonds op de werkgever tot betaling van deze premie ontstaat (vgl. HR 13 maart 2015, ECLI:NL:HR:2015:588, rov. 3.3.2). Voor de opeisbaarheid van deze vordering tot betaling van premie over een bepaalde periode geldt, zo overweegt de Hoge Raad, dat

deze opeisbaar is op het tijdstip van betaling dat in het uitvoeringsreglement van het fonds voor die vordering is bepaald, binnen de door artikel 26 Pensioenwet (Pw) gestelde grenzen. Indien dat tijdstip afhankelijk is gesteld van een handeling van de pensioenuitvoerder, zoals het verzenden van een premienota, en die handeling achterwege is gebleven, wordt de vordering voor de toepassing van artikel 3:308 BW geacht opeisbaar te zijn geworden op het uiterste tijdstip van de betaling van de premie, bedoeld in artikel 26 Pw. De verjaringstermijn van artikel 3:308 BW vangt aan op de dag volgend op die waarop de vordering van het bedrijfstakpensioenfonds op de werkgever tot betaling van de premie over een bepaalde periode opeisbaar is geworden of geacht wordt opeisbaar te zijn geworden overeenkomstig het voorgaande. De Hoge Raad voegt toe dat opmerking verdient dat de verjaringstermijn van artikel 3:308 BW ingevolge artikel 3:320 BW in verbinding met artikel 3:321, aanhef en onder f, BW wordt verlengd indien, kort gezegd, de werkgever opzettelijk het bestaan van de premievordering of de opeisbaarheid daarvan voor het bedrijfstakpensioenfonds verborgen heeft gehouden. Ook kan onder omstandigheden een beroep van de werkgever op de verjaringstermijn van artikel 3:308 BW jegens het bedrijfstakpensioenfonds naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn (artikel 6:2 lid 2 BW).

Dit arrest gaat niet over de verjaring van een vordering gebaseerd op onrechtmatige daad. Daar liggen voor bedrijfstakpensioenfondsen dus (ook) nog kansen. Dit onder meer in het licht van de hiervoor al aangehaalde uitspraak Hoge Raad 10 september 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1054 waaruit kan worden afgeleid dat het niet-betalen van wettelijk verplicht te betalen premie in de rechtsverhouding werkgever versus werknemer als onrechtmatig geldt. Dat zou dan ook moeten gelden voor de wettelijke betalingsverplichting aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.

Wat een vordering uit onrechtmatige daad betreft, lijkt gerechtshof Amsterdam in een arrest van 20 januari 2026 (ECLI:NL:GHAMS:2026:166) de plank mist te slaan: bpfBOUW

vordert van een werkgever nakoming van de verplichting om pensioenpremies aan bpfBOUW te betalen dan wel schadevergoeding ter grootte van eenzelfde bedrag als de pensioenpremies op grond van onrechtmatige daad. Het hof overweegt, onder verwijzing naar het Booking II-arrest, dat de bedoeling van de (relatief) korte verjaringstermijn van artikel 3:308 BW is dat wordt voorkomen dat niet-betaalde termijnen oplopen tot een zware schuld. Uit het belang van de schuldenaar om te voorkomen dat niet-betaalde termijnen oplopen tot een zware schuld volgt dat de vijfjaarstermijn van artikel 3:308 BW niet moet worden verruimd door bpfBOUW toe te staan haar vordering ook op onrechtmatige daad te baseren. Dat strookt volgens het hof met het arrest van de Hoge Raad van 15 juni 2007 (ECLI:NL:HR:2007:BA1414, Fernhout/Essent), waarvan de strekking is dat de schuldeiser een specifieke kortere verjaringstermijn niet kan ontgaan door zijn vordering te baseren op een andere grond, te weten onrechtmatige daad. Dit oordeel van het hof is aanvechtbaar omdat in de situatie waarover het hof oordeelde geen sprake was van een specifieke kortere verjaringstermijn (zoals artikel 8:1793 BW in het Fernhout/Essent-arrest), maar van de algemene verjaringstermijn van artikel 3:308 BW. In een arrest van hetzelfde gerechtshof van 16 december 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:3646 gaat het wel goed.

Bastian Bodewes is advocaat bij Van Heest Bodewes Pensioenrechtadvocatuur te Assen, Annemiek Cramer, Jan Aart van de Hoef en Wim Thijssen zijn advocaat bij Pensioenadvocaten.nl te Amsterdam, Woerden respectievelijk Amstelveen en Melinda Oerlemans is advocaat bij Wijn & Stael Advocaten te Utrecht. Wim Thijssen is verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht te Amsterdam. Wim Thijssen en Annemiek Cramer zijn tevens geschillenbeslechters bij de Geschilleninstantie Pensioenfondsen.

Noten

- 1 Wet van 3 juni 2023, *Stb.* 2023, 216.
- 2 Dat ging niet helemaal zonder slag of stoot, zie rechtbank Rotterdam 27 december 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:13102 waarin de vordering van een gepensioneerde loods om meer tijd te krijgen voor het beoordelen van zijn pensioenopgave, waardoor het invaren van zijn pensioen zou moeten worden uitgesteld, werd afgewezen.
- 3 De Wvtp (Wet van 4 december 2025, *Stb.* 2025, 422) en het corresponderende uitvoeringsbesluit (Besluit van 4 december 2025, houdende de vaststelling van de transititermijnen van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel, *Stb.* 2025, 423) zijn op 1 januari 2026 in werking getreden (zie artikel VI van het Besluit).
- 4 Artikel 96 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.
- 5 HR 6 september 2013, ECLI:NL:HR:2013:CA0566, behandeld in de Kroniek Pensioenrecht 2013, *Adv.bl.* april 2014, p. 7.
- 6 Zie A.G. van Marwijk Kooy, 'Invaarverzoek onder WTP vergt GEEN voorafgaande wijziging opgebouwde aanspraken', *TPV* 2023/20; E. Lutjens, 'Invaren zonder wijziging van de

pensioenovereenkomst ook voor opgebouwde aanspraken en rechten werkt niet', *TPV* 2021/23; H.P. Breuker, 'Gaat aan invaren een wijziging van de pensioenovereenkomst vooraf?', *TPV* 2024/21; E. Lutjens, Reactie: 'Invaren is het vervolg op een wijziging van de pensioenovereenkomst', *TPV* 2024/22; A.G. van Marwijk Kooy, Reactie: 'Invaren opgebouwde aanspraken en wijziging pensioenregeling zijn al ingewikkeld genoeg'; E. Lutjens, Naschrift op: Reactie: 'Invaren opgebouwde aanspraken en wijziging pensioenregeling zijn al ingewikkeld genoeg', mr. A.G. van Marwijk Kooy, *TPV* 2024/26; A.G. van Marwijk Kooy, 'Invaren opgebouwd pensioen onder WTP: geen wijzigbare verbintenis', *TPV* 2024/45; E. Lutjens, 'Invaren opgebouwd pensioen: eerst de pensioenovereenkomst wijzigen!', *TPV* 2024/46; M. Grashoff, 'Bezwaar maken tegen invaren: kan dat toch via een andere route?', *TPV* 2025/12; E. Lutjens, 'Vereist invaren een voorafgaande wijziging van de pensioenovereenkomst voor de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten', *TPV* 2025/13; A.G. van Marwijk Kooy, Reactie op: M. Grashoff, 'Bezwaar

- maken tegen invaren: kan dat toch via een andere route?', *TPV* 2025/14; H.P. Breuker, 'Hoe wijzigt opgebouwd pensioen?', *TPV* 2025/28 en E. Lutjens, 'Wijziging overeengekomen opgebouwd pensioen vereist een wijziging van hetgeen in de pensioenovereenkomst is overeengekomen', *TPV* 2025/29.
- 7 Mogelijk op grond van en met inachtneming van de voorschriften in artikel 121 Pensioenwet.
 - 8 Het wettelijk kader houdt in dat de opdracht van sociale partners aan het pensioenfonds om een pensioenregeling uit te voeren door het pensioenfonds moet worden aanvaard. Zie artikel 102a Pensioenwet.
 - 9 Te vergelijken met het arbeidsrechtelijke leerstuk van de dynamische incorporatie.
 - 10 Zie de Handreiking vrijwillig aangesloten werkgevers bij bedrijfstakpensioenfonds, te vinden via <https://www.werkenaanonspensioen.nl/onderwerpen/h/handreiking-vrijwillig-aangesloten-werkgevers-bij-bedrijfstakpensioenfonds>.
 - 11 *Adv.bl.* 2025-04, p. 81.
 - 12 *Kamerstukken II* 2023/24, *Aanhangsel van de Handelingen*, 2368.
 - 13 Zie de Aanpassing scenario's vanaf K4 2024 om rentesprongen te beperken, te vinden via <https://www.dnb.nl/voorde-sector/open-boek-toezicht/sectoren/pensioenfonds/dnb-publiceert-definitieve-scenarios-bij-wet-toekomst-pensioenen/>.
 - 14 *Kamerstukken* 35 555.
 - 15 Brief van 30 maart 2026 van minister Vijlbrief aan de Tweede kamer, te vinden via <https://open.overheid.nl/documenten/d7ddf496-aa2b-47fd-847d-e0f5424d464d/file>.
 - 16 Hoge Raad 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187; Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878; Hoge Raad 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:857; Hoge Raad 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 en Hoge Raad 29 mei 2020, ECLI:NL:HR:2020:955.
 - 17 Rb. Rotterdam 22 oktober 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:12637; Rb. Den Haag 8 december 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:23331; Hof Den Haag 2 december 2025, ECLI:NL:GHDHA:2025:2531 en Hof Arnhem-Leeuwarden 16 februari 2026, ECLI:NL:GHARL:2026:869.
 - 18 Rb. Zeeland West-Brabant 3 februari 2026, ECLI:NL:RBZWB:2026:617; Rb. Amsterdam 19 augustus 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:6273 en Rb. Amsterdam 27 augustus 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:6274.
 - 19 *Kamerstukken* 2021/22, 36067, nr. 3, p. 115.
 - 20 *Kamerstukken* 2021/22, 36067, nr. 3, p. 115.
 - 21 Tweede Kamer 1996-1997, 24 615, nr. 9, p. 31; zie ook: Hof 's-Hertogenbosch 20 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:685.
 - 22 Hof Arnhem-Leeuwarden 16 februari 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:1510.
 - 23 Hoge Raad 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847 en Hoge Raad 25 november 2022, ECLI:NL:HR:2022:1759.
 - 24 Hof Den Haag 18 februari 2025, ECLI:NL:GHDHA:2025:136.
 - 25 Rb. Noord-Holland 28 mei 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:10428 en Hof Den Haag 11 november 2025, ECLI:NL:GHDHA:2025:2270.
 - 26 Tijdelijke regeling voor toeslagen in 2023 vanwege voorgenomen transitie, Beleidsuiting DNB van 15 juli 2022.
 - 27 De uitvoeringsovereenkomst wordt afgesloten met een pensioenuitvoerder door de werkgever ter onderbrenging van de pensioenovereenkomst (zie artikel 1 Pensioenwet).
 - 28 Dit arrest werd besproken in de Kroniek Pensioenrecht in *Adv.bl.* 2024-04. Zie in dit verband ook mr. H.L. Doorn in het *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2025/42.
 - 29 Opgemerkt zij dat dit een procedure betreft waarbij een van de schrijvers van deze Kroniek als advocaat betrokken was.
 - 30 Zie artikel 7, lid 5 van het Vrijstelling- en boetebesluit Wet Bpf 2000 jo. Bijlage 3 inzake Actuariële en financiële gelijkwaardigheid.
 - 31 Dit betreft de eenzijdige wijzigingsbevoegdheid van een werkgever als bedoeld in artikel 19 Pensioenwet waarbij een zwaarwichtig belang van de werkgever bij wijziging is vereist.
 - 32 Zie in dit verband het artikel van de hand van mr. W.P.M. Thijssen in het *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2025/48.
 - 33 Opgemerkt zij dat dit een procedure betreft waarbij twee van de schrijvers van deze Kroniek als advocaat betrokken waren.
 - 34 Deze uitspraak is besproken in de Kroniek Pensioenrecht 2013, *Adv.bl.* 2013, Kroniek nr. 1, p. 20.
 - 35 Bij deze procedure was een van de schrijvers van deze Kroniek betrokken.
 - 36 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.
 - 37 Twee van de auteurs van deze Kroniek waren in de eerste aanleg bij deze procedure betrokken.
 - 38 Procedure als bedoeld in artikel 21, lid 5 Wet Bpf 2000.
 - 39 De bevoegdheid tot het uitbrengen van een dwangbevel is geregeld in artikel 21 Wet Bpf 2000.
 - 40 Verordening (EG) nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I).
 - 41 Hof van Justitie EU 15 juli 2021, gevoegde zaken C-152/20 en C-218/20, ECLI:EU:C:2021:600.
 - 42 Richtlijn nr. 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.
 - 43 Pensioenopbouw genaamd Caisse nationale d'assurance pension of CNAP.