

# Kroniek Pensioen- recht



## INHOUD

**Uitleg pensioenovereenkomst en wijziging toeslagverlening:** *Vereniging van gepensioneerden Delta Lloyd* » *Binding* » *Scaping* » *Fortis* » **Arbeidsongeschiktheid** » **Verplichte bedrijfstakpensioenfondsen** » **Bijstortingsverplichting voor de werkgever** » **Gelijke behandeling:** *Onderscheid tussen mannen en vrouwen* » *Onderscheid naar chronische ziekte of handicap* » *Onderscheid naar arbeidsduur* » *Onderscheid naar leeftijd* » **Herstel van fouten door pensioenuitvoerders en schending van informatieverplichtingen** » **Scheiding:** *Pensioenverweer* » *Alimentatie* » *Pensioenverevening* » *Pensioenverrekening* » *Externe uitvoering bijzonder partnerpensioen en pensioenverevening door de dga* » *Internationaal privaatrecht* » **Verjaring van pensioenvorderingen**

In de periode 2011–2012 trokken het korten van pensioenrechten, het mogelijke 'invaren' van pensioenrechten verworven uit hoofde van bestaande, zekere, pensioenregelingen in nieuwe, onzekere pensioenregelingen en het beheer van pensioenregelingen veel publiciteit.

Tekst: Bastian Bodewes, Annemiek Cramer, Jan Aart van de Hoef, Wim Thijssen en Michelle Ibarra Garay<sup>1</sup>

Eind 2012 bleek uit de media dat een significant aantal pensioenfondsen per 1 april 2013 zouden moeten overgaan tot rechtenkorting, het laatste redmiddel voor pensioenfondsen om hun financiën op orde te krijgen. Uit een nieuwsbericht van DNB van 19 februari blijkt dat het 68 pensioenfondsen betreft. De pensioenfondsen die tot rechtenkorting moeten overgaan, kampen al enige jaren met dekkingstekort. De waarde van hun bezittingen bedraagt minder dan de pensioenverplichtingen vermeerderd met het minimaal vereist eigen vermogen. Zij dienden zogenaamde kortetermijnherstelplannen in bij De Nederlandsche Bank. Daarmee werd beoogd het tekort binnen de wettelijke termijn van drie jaar in te lopen. Toen dat niet lukte, werd deze termijn op grond van een wettelijke ontheftingsmogelijkheid met twee jaar verlengd. Nu de desbetreffende pensioenfondsen al vijf jaar met dekkingstekorten kampen, moet toch echt tot rechtenkorting worden overgegaan. Toch is in het kader van het zogenaamde Septemberpakket pensioenfondsen (maatregelen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de overbrugging naar het nieuwe regime in 2014 en de gevolgen van de lage rente in 2013 te verzachten, *red.*) opnieuw een verzachtende maatregel getroffen. Deze houdt in dat de noodzakelijke korting over meer jaren mag worden uitgespreid, waardoor deze per 1 april 2013 niet méér hoeft te bedragen dan 7 procent (zie met name de artikelen 134, 140 en 141 Pensioenwet en artikel 6a Regeling Pensioenwet en

We kunnen onze cliënten toch ook behoud van pensioen aanbieden, mits zij ermee instemmen de duur van het pensioen te beperken?



Wet verplichte beroepspensioenregeling). Rechtenkorting vraagt zorgvuldige besluitvorming. Ook de besluitvorming door pensioenfondsen, de *pension fund governance*, kreeg in 2012 veel aandacht, ook in de media. Dit vanwege het feit dat in het voorstel van Wet versterking bestuur pensioenfondsen was voorgesteld de mogelijkheid om intern toezicht op het bestuur te realiseren op basis van een *one tier board* (een bestuur bestaande uit executives waarop door non-executives toezicht wordt gehouden) te laten vervallen. Dit voorstel is begin dit jaar teruggedenomen op basis van een Nota van wijzigingen (Kamerstukken II, 2012-2013, 33 182, nr. 10). Een goede *governance* van pensioenfondsen zal ook van belang blijken te zijn bij de besluitvorming rond het inbrengen van bestaande 'zekere' pensioenrechten in 'onzekere' pensioenrechten volgens het Pensioenakkoord. De juridische contouren daarvoor werden aan de hand van rechtspraak en literatuur geschetst in het Rapport Collectief invaren van pensioenaanspraken en pensioenrechten in het reële pensioencontract van het ministerie van SZW van mei 2012, bijlage

bij Kamerstukken II, 2011-2012, 32 043, nr. 113). Na deze *highlights* rond wetgeving en beleid behandelt deze kroniek de belangrijkste ontwikkelingen in de rechtspraak over pensioen gedurende de periode 2011-2012.

## Uitleg pensioenovereenkomst en wijziging toeslagverlening

In de kroniekperiode 2011-2012 zijn enkele belangwekkende uitspraken gedaan over de wijziging van en/of uitleg van bepalingen in verband met toeslagverlening in de pensioenregeling. Met name van belang is daarbij om te zien hoe in de rechtspraak wordt geoordeeld over de mogelijkheid tot wijziging van een onvoorwaardelijk recht op toeslagen van gewezen deelnemers (aanspraakgerechtigden die geen deelne-

<sup>1</sup> Bodewes is advocaat bij Bodewes Pensioenrecht-advocatuur te Vries, Van de Hoef CPL is advocaat bij Van de Hoef Pensioenadvocatuur te Woerden, Cramer CPL en Thijssen zijn advocaat bij Thijssen Pensioen Advocaten te Heemstede, waar Ibarra Garay documentatiemedewerkster is. Thijssen is tevens verbonden aan het VU Expertisecentrum Pensioenrecht.

mer meer zijn en pensioengerechtigden) in een voorwaardelijk recht.

## Vereniging van gepensioneerden Delta Lloyd

Een arrest dat veel aandacht kreeg is het arrest van het Hof Amsterdam dat op 12 juni 2012 (*PJ 2012/119*) oordeelde in een procedure tussen de Vereniging gepensioneerden Delta Lloyd c.s. tegen Delta Lloyd en Pensioenfonds Delta Lloyd. Delta Lloyd kende vanaf 1970 een eigen ondernemingspensioenregeling (Pensioenreglement-1970). De inhoud van die pensioenregeling werd aanvankelijk bepaald door de bedrijfstak-cao, maar vanaf 2003 door de ondernemings-cao. Voorts bevatte het personeelshandboek een eenzijdig wijzigingsbeding waarin het pensioenreglement en statuten van het fonds waren opgenomen. In de arbeidsovereenkomsten werd weer verwezen naar het wijzigingsbeding in het personeelshandboek. In deze procedure werd verklaring voor recht gevorderd dat tot 2000 sprake was van een onvoorwaardelijk recht op toeslagen en dat de toeslagbepaling na 2000 onvoorwaardelijk was gebleven; dat het wijzigingsbesluit van de statuten van 2006 en het besluit tot wijziging van een onvoorwaardelijke indexatiebepaling per 2011 naar een voorwaardelijke niet rechtsgeldig waren genomen en de toeslagregeling derhalve onvoorwaardelijk bleef; en, tot slot, dat wijziging van financiering van die toeslagen (niet meer door werkgever Delta Lloyd maar voortaan uit de beschikbare middelen van Pensioenfonds Delta Lloyd) niet rechtsgeldig was.

Pensioenreglement-1970 kende een onvoorwaardelijke toeslagregeling. Pensioenreglement-2000 bevatte een toeslagbepaling die een streven naar een zekere toeslagambitie verwoordde. Deze is tegen de achtergrond van de aangescherpte reserveringsverplichtingen van De Nederlandse Bank tegen het licht gehouden en aangepast opdat geen sprake zou zijn van onbedoeld onvoorwaardelijke toeslagregelingen onder nieuwe regelgeving. Het hof oordeelde dat deze toeslagbepalingen volgens de objectieve of cao-norm dienden te worden uitgelegd.

Over de wijziging per 2011 oordeelde het hof dat het bestuur op grond van de

## Ook de besluitvorming door pensioenfonds, de *pension fund* governance, kreeg in 2012 veel aandacht

statuten bevoegd was tot wijziging van het pensioenreglement. Het hof kwam vervolgens tot het oordeel dat deze bepaling voorwaardelijk was en dat duidelijke mededelingen daarover aan gewezen deelnemers geen voorwaarde vormden voor de rechtsgeldigheid van totstandkoming van de bepaling. Er was geen sprake van een wijziging door de werkgever zodat de norm van artikel 7:613 BW niet gold. Er hoefde ook niet te worden getoetst aan de norm dat het belang van de werknemer bij ongewijzigde voortzetting van de regeling voor onvoorwaardelijke toeslagverlening naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid zou moeten wijken voor een zwaarwegend belang tot wijziging van de werkgever. Het hof oordeelde ten overvloede dat als die norm zou hebben gegolden, daaraan zou zijn voldaan. Tevens oordeelde het hof dat geen sprake was van een uitgewerkte rechtsverhouding tussen gewezen deelnemers en de werkgever of het pensioenfonds. Ook was in de ogen van het hof geen sprake van misbruik van de wijzigingsbevoegdheid door het Pensioenfonds. Men kan van mening verschillen of bijvoorbeeld de bevoegdheid om arbeidsovereenkomsten te wijzigen 'doorgecontracteerd' kan worden aan het bestuur van het Pensioenfonds en of de toets van artikel 7:613 BW gold. Afgewacht moet worden of dit arrest in cassatie standhoudt.

### Binding

Kantonrechter Amsterdam oordeelde op 22 oktober 2012 (*PJ 2012/212*<sup>2</sup>) in een procedure tussen een Belangenvereniging ING-directiepensioenen tegen ING over de

vraag of recht bestond op een onvoorwaardelijke toeslag op ingegane pensioenen volgens het prijsindexcijfer. De vereniging vorderde kort gezegd nakoming en financiering van de onvoorwaardelijke toeslagregeling. De arbeidsovereenkomsten kenden een bepaling dat 'de pensioenen werden aangepast aan de CPI met een maximum van drie procent, tenzij anderszins wordt besloten.' De toeslagbepaling in het toepasselijke pensioenreglement werd vervolgens in 2004 aangepast naar een nadrukkelijk voorwaardelijke toeslag. De toeslag werd tot en met (gedeeltelijk) 2009 jaarlijks gefinancierd. In 2010 werd de toeslag achterwege gelaten.

De kantonrechter oordeelde dat de toeslagbepaling hier moest worden uitgelegd volgens de Haviltex-norm en dat sprake was van een voorwaardelijke toeslag omdat niet duidelijk was dat uit het deel van de toeslagbepaling na de komma 'tenzij anders wordt besloten' zou volgen dat deze beperking uitsluitend zou zien op het maximum van drie procent. De kantonrechter interpreteerde deze bepaling aldus: dat kon worden besloten af te wijken van de bepaling en niet uitsluitend van het in de bepaling genoemde maximumpercentage van drie procent. Aldus uitgelegd was de toeslagverlening niet onvoorwaardelijk. Deze uitleg werd nog ondersteund door documenten vanaf 2003 waarin de voorwaardelijkheid van de toeslag werd benadrukt en waartegen door de betreffende deelnemers nooit was geprotesteerd. Ten slotte diende de kantonrechter te beoordelen of de werkgever de middelen voor toeslagverlening beschikbaar diende te stellen. Hierbij sloot de kantonrechter aan bij een eerder oordeel van kantonrechter Amsterdam in een zogenaamde artikel 96 Rv-procedure tussen Pensioenfonds ING en ING (Kantonrechter Amsterdam 27 juli 2011, *PJ 2011/124*). Daar werd geoordeeld dat sprake was van zwaarwegende omstandigheden op grond waarvan ING de toeslagen niet behoefde te financieren. Ook bracht een beroep op de bestendige gedragslijn die de werkgever had gevolgd door gedurende een reeks van jaren de middelen voor toeslagen beschikbaar te stellen geen soulaas.

<sup>2</sup> Opgemerkt wordt dat medeauteur Thijssen in de beginfase bij deze procedure betrokken was.

En hoeveel moet u worden gekort?

## Scaping

De Stichting collectieve actie pensioen-gerechtigden ING Nederland vorderde (primair) in een procedure tegen Pensioenfonds ING en ING onder meer verklaring voor recht dat de pensioenregeling bij ING voorzorg in een onvoorwaardelijk recht op toeslagen op ingegane pensioenen en premievrije pensioenaanspraken. Subsidiar werd gesteld dat als al sprake was van een voorwaardelijke toeslagregeling, het toekennen van toeslagen uitsluitend bij financieel onvermogen (als bedoeld in artikel 12 Pensioenwet) zou kunnen worden geweigerd. Meer subsidiair werd gesteld dat geen sprake was van zwaarwegend redenen op grond waarvan financiering van toeslagen kon worden geweigerd.

Eerst stelt de kantonrechter vast in zijn uitspraak van 9 november 2012 (PJ 2013/2) dat sprake is van een voorwaardelijk recht op toeslagen en dat het financieringsvoorboud als bedoeld in artikel 12 Pensioenwet ziet op financiering van de reguliere pensioenopbouw waarvan de jaarlijkse toeslagverlening juist geen deel uitmaakt. De kantonrechter oordeelde dat ING een grote mate van vrijheid toekwam in de beoordeling of wordt overgegaan tot indexering welke vrijheid wordt begrensd door de onaanvaardbaarheidstoets van artikel 6:248, lid 2 BW. Met het oog op de hevigheid van de economische crisis, de nog af te lossen staatssteun en de verzwaarde kapitaal-eisen voor banken en verzekeraars concludeerde de kantonrechter dat ING redelijkerwijze kon besluiten om niet te indexeren.

## Fortis

Ook in Hof 's-Gravenhage 18 september 2012 (PJ 2012/180<sup>3</sup>) ging het om de uitleg van een toeslagbepaling. Pensioenreglement 1989 kende – kort gezegd – een bepaling inhoudende dat ingegane pensioenen werden verhoogd volgens het prijsindexcijfer volgens voorwaarden in de cao, maar maximaal het percentage als vermeld in de cao. Betrokkene vorderde onvoorwaardelijke toeslagverlening op zijn ingegane pensioen volgens het geschoonde prijsindexcijfer. Het hof oordeelde dat recht bestond op een toeslagverlening van ten

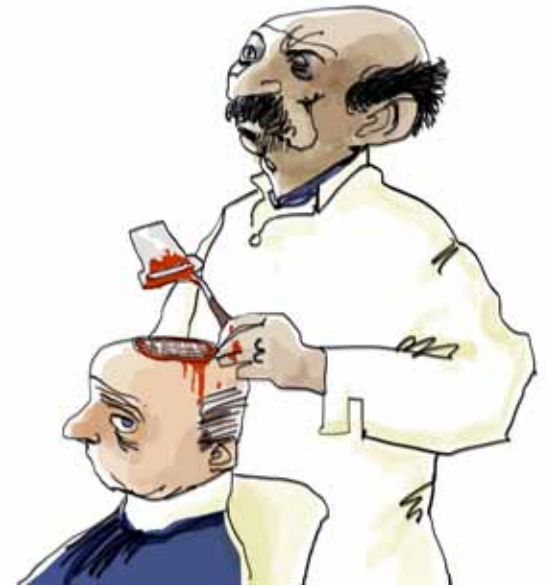
hoogste de cao loonstijging. De indexering van de ingegane pensioenen was in deze zaak in handen van cao-partijen gelegd en kon dus lager uitvallen dan het prijsindexcijfer. Resterde een geschil over de uitleg van een bepaling in een brief waaraan betrokkene stelde een garantie te ontlenen. Daarover moet nog worden geoordeeld.

## Arbeids-ongeschiktheid

In de procedure Hof 's-Hertogenbosch 28 augustus 2012 (PJ 2012/167) diende het hof te oordelen over een pensioenregeling waarin het recht op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en een WAO-hiatpensioen was opgenomen. Werknemer werd tijdens het dienstverband arbeidsongeschikt en ontving vanaf januari 2002 een WAO-uitkering. De werkgever had de pensioenregeling ondergebracht bij Nationale-Nederlanden. Met ingang van augustus 2002 was de pensioenregeling van de werkgever met terugwerkende kracht tot januari 2002 ondergebracht bij Zwitserleven. De werknemer vorderde verklaring voor recht dat de werkgever aansprakelijk diende te zijn voor zijn pensioenschade nu de betrokken verzekeraars premievrijstelling noch uitkering van het WAO-hiaat toekenden.

Het hof oordeelde, net als de kantonrechter in eerste aanleg, dat de nieuwe pensioenregeling geen aanspraak gaf op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en uitkering van WAO-hiaatpensioen terwijl dit in de oude pensioenregeling bij de vorige verzekeraar wel het geval was. Het hof concludeerde dat de werkgever verzekering van deze pensioenaanspraken niet goed had geregeld, dat hij daarmee niet zorgvuldig had gehandeld en daarom aansprakelijk was voor de schade die daarvan het gevolg is voor de oud-werknemer. Hieruit blijkt eens te meer dat de overgang naar een nieuwe pensioenuitvoerder steeds met de grootste zorg dient te geschieden.

Ook de uitspraak van de Kantonrechter Dordrecht van 9 oktober 2008 (PJ 2012/168) betrof een geschil ter zake arbeidsongeschiktheid. Een werknemer was per april 2001 bij zijn werkgever in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst was opgeno-



men dat de de werknemer aanspraak kon maken op een pensioenregeling onder nader uit te werken voorwaarden. Onder meer werden hiertoe tussen (de tussenpersoon van) de werkgever met de werknemer gesprekken gevoerd. Op 1 november 2002 waren de pensioenovereenkomst en de pensioenverzekering tot stand gekomen. Op 1 maart 2003 is werknemer ziek en later arbeidsongeschikt geworden. Het verzoek van werknemer om premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid werd door de verzekeraar afgewezen op grond van de verzekeringsvoorwaarden omdat de werknemer binnen één jaar na de aanvang van de verzekering arbeidsongeschikt werd.

De werknemer vorderde veroordeling van zijn werkgever tot financiering van zijn pensioenopbouw omdat de pensioentoezegging door de werkgever niet tijdig werd nagekomen. De kantonrechter oordeelde dat voor de totstandkoming van de pensioenovereenkomst nog nadere informatie van de werknemer was vereist. Vaststaat dat in de totstandkoming van de pensioenovereenkomst vertraging was ontstaan. Wat niet vaststond, was waaraan die vertraging te wijten was. De kantonrechter oordeelde dat het niet waarschijnlijk was dat vertraging in de totstandkoming van de pensioenovereenkomst de schade die de werknemer lijdt tot gevolg zou hebben. Deze schade was daarom niet aan de werkgever toe te rekenen.

3 In deze zaak treedt medeauteur W.P.M. Thijssen op als advocaat.

## Verplichte bedrijfstak- pensioenfondsen

Op 24 februari 2012 (PJ 2012/65) wees de Hoge Raad een arrest over het zogenaamde 'hoofdzakelijkheids criterium', opgenomen in onder meer de werkingssfeeromschrijving in de verplichtstellingsbeschikking voor de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME). Aan de orde was de vraag of in een bepaalde onderneming 'in hoofdzaak het bedrijf van be- en/of verwerken van metalen wordt uitgeoefend'. Dient bij de toepassing van dit criterium uitsluitend te worden gelet op de werkzaamheden van de werknemers die fysieke handelingen met metaal verrichten óf dient ook rekening te worden gehouden met de werkzaamheden van onder meer het ondersteunende personeel? De HR oordeelde dat een redelijke uitleg het laatste meebrengt.

In de afgelopen periode was er, in het licht van de economische crisis niet verrassend, veel jurisprudentie over bestuurdersaansprakelijkheid voor het niet-afdragen van pensioenpremies aan een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Op grond van de Wet Bpf 2000 dient betalingsonmacht onverwijld schriftelijk aan het bedrijfstakpensioenfonds te worden gemeld. Indien het bedrijfstakpensioenfonds vervolgens, na die melding, ten aanzien van een bestuurder stelt en bewijst dat aannemelijk is dat het niet-betalen van de pensioenpremies het gevolg is van het aan die bestuurder te wijten kennelijk onbehoorlijk bestuur in de periode van drie jaar voorafgaand aan de melding, dan is die bestuurder hoofdelijk aansprakelijk. Indien niet aan de meldingsplicht is voldaan, zijn alle bestuurders hoofdelijk aansprakelijk, met dien verstande dat wordt vermoed dat de niet-betaling aan ieder van hen is te wijten. Dit wettelijke vermoeden kan alleen worden weerlegd door de bestuurder die aannemelijk maakt dat het niet-voldoen aan de meldingsplicht niet aan hem is te wijten. Hof Leeuwarden oordeelde in twee uitspraken van 28 februari 2012 en van 2 oktober 2012, dat niet aan de meldingsplicht was voldaan (PJ 2012/78 en 199) en ook Rechtbank Rotterdam oor-

hm...  
een brief van de Belangenvereniging  
CEO-pensioenen ...



deelde in een uitspraak van 4 april 2012 dat een melding was nagelaten (PJ 2012/102). De Kantonrechter Haarlem oordeelde dat het wettelijke vermoeden was weerlegd ten aanzien van een werknemer die weliswaar formeel bestuurder was, maar feitelijk niet als zodanig fungeerde (Kantonrechter Haarlem 23 november 2011, PJ 2012/45).

Van belang is ook een arrest van de HR van 9 februari 2013 (LJN: BY4465). Uit dat arrest zou kunnen worden afgeleid dat een pensioenfonds een brief waarin wordt medegedeeld dat een regeling door een reglementswijziging eindigt, op grond van artikel 17 PSW op zodanige wijze dient te verzenden dat zeker is dat die brief de geadresseerde daadwerkelijk bereikt (het arrest kan ook zo worden geïnterpreteerd dat de kwestie rond de wijze van verzending ter verdere beoordeling aan het verwijzingshof is gelaten). Of dat ook geldt voor een onverplicht aanbod voor een vervangende regeling, is volgens de HR afhankelijk van de omstandigheden van het geval (zie in dit verband Hof Amsterdam 20 december 2011, PJ 2012/101).

### Bijstortingsverplichting voor de werkgever

In de huidige 'crisis-tijd' (leidend tot te lage dekkingsgraden bij pensioenfondsen) wor-

den in het kader van de uitvoering van herstelplannen de ogen ook gericht op de werkgever om pensioenfondsen met dekkingstekort te hulp te schieten door bijstortingen. De grondslag voor deze hulp kan zijn vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst (onder het PSW-regime van vóór 2007 de financieringsovereenkomst genoemd) tussen werkgever en het pensioenfonds. Veel animo bij werkgevers om bij te storten is (begrijpelijkerwijs) niet aanwezig. Overigens waren in de jaren negentig de dekkingsgraden geregeld zo hoog dat werkgevers juist geld teruggestort kregen (zie voor achtergrondinformatie Kamerstukken II, 2012-2013, 32 043, nr. 142 met als bijlage de pilotstudie *Terugstortingen en bijstortingen 1985-2011* van 31 oktober 2012).

Kantonrechter Amsterdam 16 januari 2012 (PJ 2012/43) oordeelde na twee jaar procederen dat, ondanks de aanwezigheid van een contractuele grondslag in een nog van toepassing zijnde financieringsovereenkomst (tot stand gekomen ten tijde van het PSW-regime), de werkgever toch niet hoefde bij te storten. Het (ondernemings)pensioenfonds Unisys vorderde van de aan dit pensioenfonds verbonden onderneming Unisys bijstorting om aan het wettelijk minimaal vereist eigen vermogen te komen. De financieringsover-

eenkomst sloot niet geheel meer aan bij de huidige (voor het herstel van dekkingsgraden mildere) Pensioenwet, daar de financieringsovereenkomst voor de werkgever de verplichting inhield zodanige extra premie te voldoen dat een dekkingstekort binnen één jaar zou zijn weggewerkt. De kantonrechter was echter van mening dat ongewijzigde instandhouding van de bijstortingsverplichting binnen één jaar, zoals opgenomen in de financieringsovereenkomst, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar was (zie artikel 6:248, lid 2 BW). Aan het oordeel van de kantonrechter lagen zowel algemene omstandigheden als specifieke omstandigheden ten grondslag. Het is nog allerm minst duidelijk of deze uitspraak een werkgever (in het algemeen) daadwerkelijk meer mogelijkheden zal kunnen bieden om niet tot bijstorting te hoeven overgaan indien dat wel is overeengekomen.

### Gelijke behandeling

De stroom van jurisprudentie op het gebied van gelijke behandeling houdt aan. In het navolgende passeert een aantal naar discriminatiegrond onderscheiden uitspraken de revue.

## Onderscheid tussen mannen en vrouwen

De Commissie Gelijke Behandeling, inmiddels opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens, oordeelde in twee uitspraken van 5 juni 2012 (*PJ 2012/164* en *165*) dat sprake was van verboden onderscheid naar geslacht, in de situatie waarin voor ongehuwde vrouwen in de pensioenregeling een toetredingsleeftijd van 30 jaar gold, terwijl voor ongehuwde mannen een toetredingsleeftijd van 25 jaar gold. Van ongelijke behandeling was sprake vanaf het moment dat verzoekster de 25-jarige leeftijd had bereikt (in 1978). Twee andere uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB 15 december 2011, *PJ 2012/46* en CGB 12 januari 2012, *PJ 2012/80*) gingen over indirect verboden onderscheid naar geslacht, meer in het bijzonder over

Overigens waren in de jaren negentig de dekkingsgraden geregeld zo hoog dat werkgevers juist geld teruggestort kregen

korting bij groot leeftijdsverschil. Deze twee oordelen liggen in lijn met eerdere oordelen van de commissie. De vaste lijn in de rechtspraak van de commissie is dat deze vorm van korting een verboden onderscheid naar geslacht oplevert.

### Onderscheid naar chronische ziekte of handicap

In een uitspraak van 24 april 2012 (*PJ 2012/127*) oordeelde de commissie dat sprake was van verboden indirect onderscheid vanwege chronische ziekte of handicap. De situatie deed zich voor dat een werknemster met een chronische ziekte die een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontving, haar ouderdomspensioen niet mocht uitstellen voor de uren die zij in dienst was, omdat zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontving, terwijl werknemers die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen hun ouderdomspensioen voor die uren wel mochten uitstellen.

### Onderscheid naar arbeidsduur

In *O'Brien/Ministry of Justice* (Hof van Justitie EU 1 maart 2012, *PJ 2012/112*) beantwoordt het Europese Hof van Justitie prejudiciële vragen over de kwestie in hoeverre de personele werkings sfeer van richtlijn 97/81/EG (die uitvoering geeft aan de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid) wordt bepaald door het nationale recht van lidstaten. De prejudiciële vragen waren

gerezen tegen de achtergrond van een nationale bepaling op grond waarvan deeltijdrechter met een dagvergoeding geen recht op een pensioen hebben.

### Onderscheid naar leeftijd

In de afgelopen periode werd veel jurisprudentie gewezen over onderscheid naar leeftijd in sociale plannen. Dat verbaast niet in tijden van crisis. De Commissie Gelijke Behandeling kreeg te oordelen over een sociaal plan waarin onderscheid naar leeftijd werd gemaakt doordat de maximering van de ontslagvergoeding was gekoppeld aan de verschillende pensioenrichtleeftijden die voor de werknemers van toepassing waren. Dat pakte nadelig uit voor een bepaalde groep werknemers geboren vóór 1 januari 1950. Hun pensioenrichtleeftijd was 62 jaar, terwijl voor de andere werknemers een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar gold. De commissie oordeelde dat het gemaakte onderscheid objectief gerechtvaardigd was. De betreffende groep werknemers verkeerde volgens de commissie ten opzichte van andere werknemers in een betere financiële situatie, omdat die groep geen gevolgen had ondervonden van de aanpassingen van het pensioenreglement in verband met de Wet VPL (CGB 10 januari 2012, *PJ 2012/60*). In een ander sociaal plan dat gold in de bedrijfstak van de bouwnijverheid, werd eveneens onderscheid naar leeftijd gemaakt. Ook dat onderscheid werd gemaakt door de hoogte van de ontslagvergoeding te koppelen aan de pensioenrichtleeftijd. De Kantonrechter Middelburg oordeelde dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd was, waarbij hij liet meewegen dat het in de bouwnijverheid gebruikelijk is om met 60 jaar met vroegpensioen te gaan (Kantonrechter Middelburg 12 september 2011, *PJ 2012/124*). De Kantonrechter Amsterdam oordeelde anders ten aanzien van een sociaal plan in de bankensector. In het sociaal plan van De Nederlandsche Bank werd onderscheid naar leeftijd gemaakt doordat de ontslagvergoeding van werknemers die de mogelijkheid hadden om met prepensioen te gaan, was gemaximeerd. De kantonrechter oordeelde dat de betreffende bepaling uit het sociaal plan nietig was, omdat het onderscheid niet gerechtvaardigd was. Het feit dat oudere werknemers de mogelijk-

heid hadden om met prepensioen te gaan rechtvaardigde niet dat een werknemer die ervoor koos om niet met prepensioen te gaan en wilde doorwerken, geen aanspraak kon maken op een daarbij passende vergoeding (Kantonrechter Amsterdam 29 februari 2012, PJ 2012/105). De werknemer moet dan wel stellen en zo nodig bewijzen dat hij wil doorwerken, zo bleek uit een arrest van Hof Leeuwarden van 21 februari 2012 (PJ 2012/103).

## Herstel van fouten door pensioen-uitvoerders en schending van informatie-verplichtingen

In voorgaande Kronieken pensioenrecht is keer op keer het onderwerp herstel van fouten door pensioenuitvoerders aan de orde gekomen. In deze kroniek is dat niet anders. Fouten van pensioenuitvoerders blijven immers aanleiding geven tot gerechtelijke procedures.

In communicatie-uitingen van pensioenuitvoerders worden geregeld fouten gemaakt. Niet zelden hebben deze betrekking op onjuist berekende pensioenuitkeringen. In het algemeen kan worden gesteld dat pensioenuitvoerders de bevoegdheid hebben om een gemaakte fout te herstellen. Slechts wanneer het rechtens te beschermen vertrouwen is gewekt (gerechtvaardigd vertrouwen, artikel 3:35 BW) dat de opgaven/uitkeringen juist zijn en/of wanneer het recht om een gemaakte fout te herstellen, is verwerkt (rechtsverwerking) kan dat anders zijn. De lijn in de rechtspraak is overigens in het algemeen dat fouten slechts dan eventueel niet mogen worden hersteld, indien aan het zogenaamde nadeelsvereiste is voldaan: slechts wanneer de gerechtigde tot een pensioen iets heeft nagelaten of gedaan op basis van de door een pensioenuitvoerder verstrekte informatie, mag op de juistheid



van die informatie worden vertrouwd. Pensioenrechthebbenden zullen zich in een geschil vaak beroepen op gerechtvaardigd vertrouwen, pensioenuitvoerders vaak op de reglementaire bepalingen en eventuele disclaimers (wat volgens de AFM niet tot de mogelijkheden zou mogen behoren op grond van artikel 48 PW omdat de AFM onder de daar bedoelde 'duidelijke' informatie 'juiste' informatie verstaat).

In Hof Amsterdam 6 december 2011, PJ 2012/18 heeft het hof in hoger beroep een vonnis van de Kantonrechter Haarlem (Rechtbank Haarlem, Sector Kanton, 3 februari 2011, rolnr. 477954/CV EXPL 10-10642) bekrachtigd waarin een pensioenfonds een onjuist berekende pensioenuitkering neerwaarts mocht bijstellen. Een beroep van de uitkeringsgerechtigde op gerechtvaardigd vertrouwen slaagde niet. Hoewel het pensioenfonds meermalen verkeerd over de hoogte van het pensioen had geïnformeerd, mocht de uitkeringsgerechtigde niet vertrouwen dat hij de in de informatie genoemde pensioenuitkeringen zou (blijven) ontvangen, omdat ook was medegedeeld dat de uitkeringen werden vastgesteld op grond van de pensioenreglementen, aldus het hof. Dit had anders kunnen zijn indien onomkeerbare financiële verplichtingen waren aangegaan op grond van de (foutieve) mededelingen, zodat aan het nadeelsvereiste zou zijn voldaan. Hier van was echter niet gebleken.

In Rechtbank Utrecht, Sector Kanton, Locatie Utrecht 4 april 2012 (PJ 2012/142)

vorderde een pensioenfonds terugbetaling van ten onrechte uitgekeerd invaliditeitspensioen over meerdere jaren in het verleden (april 2002 tot en met oktober 2008). Deze vordering slaagde niet, omdat gedaagde volgens de kantonrechter wel gerechtvaardigd mocht vertrouwen dat aan hem invaliditeitspensioen toekwam omdat betrokkene jaarlijks een opgave ontving van het aan hem uitgekeerde invaliditeitspensioen. Voorts was het voor gedaagde niet, althans onvoldoende, duidelijk, dat hem geen uitkering toekwam. Daarnaast was bij het aangaan van een langdurige hypothecaire verplichting rekening gehouden met het invaliditeitspensioen. Aan het nadeelsvereiste was voldaan. Redenen voor de kantonrechter een beroep op gerechtvaardigd vertrouwen toe te wijzen.

Toepassing van de vertrouwensleer op communicatie van een pensioenfonds speelde ook een rol in een arrest van de HR van 22 juni 2012 (PJ 2012/145). Een ex-ambtenaar stelde dat zij, na gebruik te hebben gemaakt van een Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU)-aanvullingsregeling (de zogenaamde Remkes-regeling) mocht vertrouwen op de juistheid van een eerder gecommuniceerde bijverdiengrens. Bij een inkomen boven de bijverdiengrens wordt de FPU-uitkering gekort/verlaagd. Nadat de ambtenaar had besloten gebruik te maken van de FPU met de aanvullingsregeling, werd de bijverdiengrens echter fors verlaagd. Na een interne bezwaarprocedure werd de verlaging van de bijverdiengrens

in de tijd opgeschoven, maar de ex-ambtenaar wilde volledige instandhouding van de eerder gecommuniceerde hogere bijverdiengrens. De HR erkende het beroep op gerechtvaardigd vertrouwen niet, omdat er niet van mocht worden uitgegaan dat de bijverdiengrens waar de ex-ambtenaar vanuit ging, niet meer gewijzigd kon worden.

Op 18 mei 2011 oordeelde de Rechtbank Utrecht in een procedure ter zake niet-afgedragen pensioenpremies door de werkgever aan de pensioenverzekeraar (*PJ* 2012/120). Tussen de verzekeraar en werkgever werd een betalingsregeling afgesproken. Na het faillissement van de werkgever in 2009 bestond nog een aanzienlijk tekort in de premieafdrachten aan verzekeraar die leidde tot het beëindigen van de toekomstige pensioenopbouw, alsmede van herberekening van de hoogte van het in het verleden opgebouwde pensioen. In de procedure vorderden werknemers vergoeding van pensioenschade ontstaan door premietekorten omdat de verzekeraar tekort zou zijn geschoten in zijn informatieplicht als bedoeld in artikel 29 Pensioenwet. Deze schending bestond daaruit dat de verzekeraar de deelnemers niet tijdig zou hebben ingelicht over de premieachterstanden en dat door vestrekking van maandelijks pensioenopgaven de verwachting werd gewekt dat sprake was van gerealiseerde pensioenopbouw. De rechtbank oordeelde dat de informatieverplichting van artikel 29 Pensioenwet pas vanaf 1 augustus 2008 in werking was getreden en de verzekeraar niet op deze wetgeving hoefde te anticiperen. Bovendien gold onder de voor die tijd geldende Pensioen- en spaarfondsenwet slechts een meldingsplicht van de werkgever.

## Scheiding

De hierna behandelde uitspraak ten aanzien van internationaal privaatrecht bracht een oordeel in een niet eerder berechte situatie. Voor het overige borduurde de rechtspraak voort op eerder uitgezette lijnen. Hier worden de meest saillante uitspraken behandeld.

### Pensioenverweer

In Hof 's-Gravenhage 14 maart 2012 (*PJ* 2012/192) faalde het gevoerde pensioenver-

## In communicatie- uitingen van pensioen- uitvoerders worden geregeld fouten gemaakt

weer omdat gerekstreerde over voldoende middelen beschikte om zelf een nabestaandenvoorziening te treffen. De uitspraak past in de bestaande lijn van eerdere rechtspraak.

### Alimentatie

Alimentatie wordt berekend op basis van de 'draagkracht' van de alimentatieplichtige, de 'behoefte' van de alimentatiegerechtigde en wel zodanig dat indien de 'draagkracht' het toelaat de alimentatiegerechtigde de welstand tijdens het huwelijk behoudt. De kwestie van draagkracht en behoefte speelt op wanneer voor de alimentatieplichtige en de alimentatiegerechtigde de pensioendatum opdoemt. In het kader van het bepalen van de draagkracht oordeelde Hof 's-Gravenhage 2 maart 2011 (*PJ* 2012/24) ten aanzien van een alimentatieplichtige die geen werk meer had, dat de draagkracht voldoende bleef om de alimentatie uit vermogen (bestaande uit een ontvangen ontslagvergoeding) te blijven voldoen. De vergoeding zou toereikend zijn voor het repareren van de pensioenbreuk die als gevolg van het ontslag was ontstaan en het blijven betalen van de alimentatie. Enigszins interen op de ontslagvergoeding was acceptabel, met name omdat de alimentatieplichtige wel weer een andere baan zou vinden, wat interen niet meer nodig zou maken. De behoefte kwam aan de orde in Hof 's-Gravenhage 2 februari 2011 (*PJ* 2012/23). Een bestaande alimentatieplicht eindigde bij pensionering van de alimentatieplichtige omdat er aan alimentatie geen behoefte meer bestond: de alimentatiegerechtigde beschikte weliswaar over een beperkt inkomen uit het vermogen dat haar in het kader van beëindiging van het huwelijk was toegekomen, maar zij had geen woonlasten en daarom

lage lasten daar zij het aan haar toebehoortte vermogen gedeeltelijk had aangewend voor de aankoop van een woonhuis. Draagkracht en behoefte kwamen beide aan de orde in Hof 's-Gravenhage 2 februari 2011 (*PJ* 2012/25). In dat arrest werd geoordeeld dat ondanks de teruggang in inkomen van de alimentatieplichtige door zijn pensionering de draagkracht voldoende bleef voor voortzetting van de alimentatie. Het hof stelde wel een einddatum vast: de alimentatie zou eindigen bij pensionering van de alimentatiegerechtigde. In Hof 's-Hertogenbosch 11 oktober 2011 (*PJ* 2012/29) werd alimentatie afgebouwd omdat de draagkracht van de alimentatieplichtige afnam door pensionering, maar ook de behoefte zou afnemen bij pensionering van de alimentatiegerechtigde.

### Pensioenverevening

De rechtspraak op het terrein van pensioenverevening was talrijk. Ten aanzien van de Tijdelijke regeling eenmalige tegemoetkoming pensioenverevening (zie de kroniek van vorig jaar, *Advocatenblad* 2012-3, p. 30 e.v.) besliste de CRvB op 12 april 2011 (*PJ* 2012/20) dat die regeling geen hardheidsclausule kende en dat de Sociale Verzekeringsbank (daarom) niet van de regeling kan afwijken. Op 9 december 2011 (*PJ* 2012/21) oordeelde de CRvB dat de uitkering ook niet aan de erven van een mogelijke gerechtigde kan worden betaald omdat zo'n betaling strijdig zou zijn met het doel van de regeling. Ten aanzien van het uitstellen van pensioen (zie artikel 2, lid 3 Wvps; vrij vertaald: het recht op uitbetaling van ouderdomspensioen volgt het ouderdomspensioen) oordeelde het Hof Leeuwarden 29 maart 2011 (*PJ* 2012/26) dat indien het daarvoor aangevoerde belang ontbrak, de vereveningsgerechtigde het uitstel niet hoeft te dulden. Hetzelfde hof oordeelde op 19 maart 2012 (*PJ* 2012/136) dat conversie (artikel 5 Wvps) niet kan worden afgedwongen.

### Pensioenverrekening

Het recht op uitgestelde pensioenverrekening (voldoening van een pensioenverrekeningsvordering door middel van levenslange periodieke betaling vanaf pensioeningang) vervalt na schuldsanering, aldus Hof Leeuwarden 5 april 2011 (*PJ* 2012-27). De President van de Rechtbank Zwolle



wees bij vonnis in kort geding van 19 juni 2012 (PJ 2013/8) een pensioenverrekeningsvordering toe ook al was de hoogte van het verschuldigde bedrag niet aanstonds duidelijk. De president volgde de laatste berekening van het pensioenfonds waaraan het te verrekenen pensioen werd ontleend.

### Externe uitvoering bijzonder partnerpensioen en pensioenverevening door de dga

Uit standaardarresten van de HR uit 2004 en 2007 blijkt dat een dga bijzonder partnerpensioen en pensioenverevening extern dient uit te voeren, tenzij de vennootschap de daarvoor benodigde lasten niet kan opbrengen. Sinds de economische crisis wordt een enkele keer geoordeeld dat een vennootschap de lasten daarvoor niet kan opbrengen, zie aldus met betrekking tot de periode 2011-2012 Rechtbank Rotterdam 23 februari 2011 (PJ 2012/32). Wel moest tot externe uitvoering worden overgegaan in Rechtbank 's-Gravenhage (19 oktober 2011, PJ 2012/35) en Hof Amsterdam 28 februari (2012, PJ 2012/160).

### Internationaal privaatrecht

In een situatie waarin een huwelijk naar buitenlands recht wordt gesloten en eindigt, kan de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding toch van toepassing zijn, ook al is buitenlands huwelijksvermogensrecht van toepassing. Die situatie doet zich voor als bij een Nederlandse pensioenuitvoerder pensioen is opgebouwd (artikel 1, lid 7 Wvps). Het te verevenen deel van het ouderdomspensioen wordt berekend op basis van het tijdens het huwelijk verworven ouderdomspensioen. Naar Nederlands recht eindigt een huwelijk niet door het uitspreken van de beschikking waarbij scheiding wordt uitgesproken, maar door inschrijving van die beschikking. Zie artikel 1, aanhef en onder b Wvps. In de zaak berecht door Hof Amsterdam 14 februari 2012 (PJ 2012/191) betrof het een scheiding waarop Belgisch recht van toepassing was. En naar Belgisch recht eindigt een huwelijk door de beschikking, niet pas door inschrijving daarvan. Het hof oordeelde dat desondanks het te verevenen ouderdomspensioen mede over de periode tussen de datum van de beschikking en het inschrijven daarvan moest worden

meegenomen. De tekst van artikel 1, aanhef en onder b Wvps preveleerde ten opzichte van de bedoeling van de Wvps, dat tijdens huwelijk verworven ouderdomspensioen moet worden verevend. Zie verder Hof Amsterdam 2 oktober 2012 (LJN: BZO633) waar niet aan pensioenverevening werd toegekomen omdat niet was aangetoond dat pensioen in Nederland was verworven.

## Verjaring van pensioenvorderingen

Op 3 februari 2012 wees de HR een belangwekkend arrest in verband met de verjaring van pensioenaanspraken jegens een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (PJ 2012/39). Aan de orde was de vraag of een vordering tot toekenning van pensioenaanspraken over een periode in 1988-1989 was verjaard. De HR oordeelde dat van verjaring geen sprake was, omdat de pensioenaanspraken op grond van het deelnemerschap in het bedrijfstakpensioenfonds zelfstandig en rechtstreeks uit het betreffende pensioenreglement voortvloeiden. De eventuele 'toekenning' van die pensioenaanspraken door het bedrijfstakpensioenfonds was naar het oordeel van de HR slechts een bevestiging of vastlegging daarvan. Van verjaring in verband met die

toekenning kon dan geen sprake zijn. Pas op de pensioeningangsdatum is er een vordering tot uitkering. In de Pensioenwet is bepaald dat die vordering niet verjaart (artikel 59 PW). Met het arrest van de HR van 3 februari 2012 is het laatste woord over de verjaring van pensioenaanspraken nog niet gezegd. Is het arrest bijvoorbeeld alleen van belang voor pensioenaanspraken verworven jegens verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfondsen? En dient steeds te worden beoordeeld of pensioenaanspraken al dan niet rechtstreeks uit het pensioenreglement voortvloeien?

Ook in een arrest van Hof Leeuwarden van 25 september 2012 (PJ 2012/206) was een verjaringskwestie aan de orde. Een werknemer had, met een beroep op de toepasselijke cao, zijn werkgever verzocht hem met terugwerkende kracht deel te laten nemen in een bedrijfstakpensioenfonds. De werkgever had aan dat verzoek gehoor gegeven en had de verschuldigde pensioenpremies aan het fonds afgedragen. Vervolgens vorderde de werkgever van de werknemer, met een beroep op het toepasselijke pensioenreglement, dat de werknemer de verschuldigde werknemerspremie zou betalen. Het beroep van de werknemer op verjaring (artikel 3:308 BW) faalde. Naar het oordeel van het hof was de verjaringstermijn van de vordering van de werkgever pas gaan lopen op het moment dat de werkgever de gehele pensioenpremie aan het betrokken fonds had afgedragen.

Ik zou ook zo met terugwerkende kracht weer deelnemen aan het arbeidsproces...

Of wat dacht je van de huwelijksmarkt?



## Literatuurlijst

### Meer lezen over de ontwikkelingen in het pensioenrecht?

#### Inleiding

- J.A. Gielink CPL c.s., Juridische aspecten van korten van pensioenen, *Tijdschrift voor pensioenvraagstukken* 2011, afl. 2, p. 7-18

#### Uitleg pensioenovereenkomst en wijziging toeslagverlening

- E. Lutjens, Wijzigen van de pensioenregeling, in: E. Lutjens (red), *Pensioenwet, Analyse en commentaar*, Kluwer 2010, p. 381-436
- E. Lutjens, Toeslagverlening, in: E. Lutjens (red.), *Pensioenwet, Analyse en commentaar*, Kluwer 2010, p. 578-666
- J.M. Van Slooten, 'Uitgewerkte rechtsverhouding' als arbeids- en/of pensioenrechtelijk leerstuk, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nummer 2, pag. 21-28
- M. Heemskerk e.a., Wijzigingsvraagstukken in de pensioendriehoek, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nummer 6, pag. 25-35

#### Verplichte

##### bedrijfstakpensioenfondsen

- R.A.C.M. Langemeijer, Verplichte bedrijfspensioenfondsen, Serie Pensioenwijzers nr. 9, Kluwer, 2000
- E. Lutjens, *Pensioen Monografieën*, De Wet BPF, 50 jaar verplichte bedrijfspensioenfondsen, Kluwer, 1999
- J. Los, Verplichte bedrijfstakpensioenfondsen en vrijstelling, *Pensioen & Praktijk* 2012, nr. 9, p. 17-22.

#### Bijstortingsverplichting

##### voor de werkgever

- R. Veugelers, Bestuurder van Pensioenfonds Unisys, *Pensioen Magazine* 2012, nr. 37, p. 16-19
- J.A. Gielink e.a., Juridische aspecten van korten van pensioenen, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2011, afl. 2, p. 7-18

#### Gelijke behandeling

- M. Heemskerk, De arbeidsdeelname van oudere werknemers, diss., Boom Juridische Uitgevers 2009
- M. Heemskerk, Gelijke Behandeling, in: E. Lutjens (red), *Pensioenwet, Analyse en commentaar*, Kluwer 2010, p. 436-497.

#### Herstel van fouten door pensioenuitvoerders en schending van informatieverplichtingen

- B. Degelink, Rechtsgevolgen van onjuiste pensioeninformatie, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2011, nr. 2
- F.W.L. Jansen e.a., Over de status van disclaimers in pensioeninformatie (1), *Pensioenmagazine* 2011, nr. 67
- F.W.L. Jansen, Over de status van disclaimers in pensioeninformatie (2), *Pensioen Magazine* 2011, nr. 89
- E.M.F. Schols, Besluit PW bevat omvangrijke informatieverplichtingen, *Pensioen Magazine* 2006, nr. 137
- C. de Quelerij e.a., Pensioencommunicatie na het Pensioenakkoord, *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken* 2012, nr. 1, p. 24-29
- M. Zaal e.a., Pensioencommunicatie: less is more, *Pensioen Magazine* 2012, 108
- W.H.C. Witjes, Informatievoorschriften voor pensioenfondsen: plichten en kansen, *Pensioen Magazine*, 2009, nr. 61

#### Scheiding

- K. Teich, Verevening pensioenrechten bij scheiding, Serie Pensioenwijzers nr. 6, FED, 1995
- W.P.M. Thijssen, Pensioenverevening volgens het wettelijk systeem, De Rekenregels nader beschouwd, Publicatie van de Vereniging voor Pensioenrecht 1998, nr. 10
- W.P.M. Thijssen, Geen pensioenverevening, geen pensioenverrekening, *EchtscheidingsBulletin* 1998, nr. 6, p. 1-4
- W.P.M. Thijssen, Grensoverschrijdende pensioenverevening, *EchtscheidingsBulletin* 1999, nr. 2, p. 4-7
- W.P.M. Thijssen, Nogmaals: grensoverschrijdende pensioenverevening, *EchtscheidingsBulletin* 2000, nr. 9, p. 1-4

- P.M. Siegman, Pensioen en scheiding, Monografieën (echt)scheidingsrecht nr. 3, derde druk, Koninklijke Vermande, 2002
- A.H.H. Bollen-Vandenboorn, De fiscale aspecten van pensioendeling bij echtscheiding, diss., Sdu, 2004
- W.P.M. Thijssen, Verzekeringsplicht voor recht op uitbetaling van ouderdomspensioen en bijzonder partnerpensioen in eigen beheer?, *EchtscheidingsBulletin* 2004, nr. 6, p. 90-92
- W.P.M. Thijssen, Pensioenverweer: terug van weggeweest?, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2009, nr. 10, p. 168-170
- W.P.M. Thijssen, Pensioen en alimentatie, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2010, nr. 4, p. 62-66
- W.P.M. Thijssen, Het pensioen van de dga bij scheiding, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2010, nr. 6, p. 99-102
- W.P.M. Thijssen, Pensioenverevening, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2010, nr. 9, p. 143-147
- W.P.M. Thijssen, Pensioenverrekening, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2011, nr. 1, p. 9-13
- W.P.M. Thijssen, Pensioenverrekening nader uitgewerkt, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2011, nr. 4, p. 59-63
- W.P.M. Thijssen, Pensioendeling in internationaal perspectief, *EB Tijdschrift voor scheidingsrecht* 2012, nr. 4, p. 52-57
- J.B.L.M. Lahaye CPC, (On)beperkte afstortingsplicht voor DGA, *Pensioen & Praktijk* 2012, nr. 6, p. 8-15
- D.W. Bakker, Jurisprudentie afstortingsplicht, DGA loopt achter bij maatschappelijke ontwikkelingen, *Pensioen & Praktijk* 2012, nr. 6, p. 24-29

#### Verjaring van pensioenvorderingen

- T. Huijg, Hoge Raad, geen verjaring, want geen verplichting, *Pensioen Magazine* 2012, nr. 5, p. 22-25

# Wetgevingskalender

