

De open norm van goed werkgeverschap in het Pensioenrecht

Expertsessie VU Law Academy 18 september 2025

Mr. Wim P.M. Thijssen

- Advocaat bij Pensioenadvocaten.nl te Amstelveen
- Onderzoeker bij het VU Expertisecentrum Pensioenrecht
- Geschillenbeslechter GIP



INHOUD

Deel 1 – Juridisch kader

- Open normen/Beleidsvrijheid
- Open begrip
- Open norm/Geen beleidsvrijheid
- Stelling ten aanzien van de open norm van goed werkgeverschap

Deel 2 - Uitwerking

- Goed werkgeverschap/Bestaan pensioenovereenkomst
- Goed werkgeverschap/Toeslagverlening/geen verplichtstelling
- Goed werkgeverschap/Toeslagverlening/verplichtstelling
- Goed werkgeverschap/Toeslagverlening/verplichtstelling
- Goed werkgeverschap/Toeslagverlening/stelling
- Goed werkgeverschap/Vervallen toeslagverlening na WTP-transitie/Pensioenfonds
- Goed werkgeverschap/Vervallen toeslagverlening na WTP-transitie/Verzekeraar
- Goed werkgeverschap/Vervallen toeslagverlening na WTP-transitie/Gelijkwaardigheidseis bij gedispenseerde verzekerde pensioenregeling
- Goed werkgeverschap/Transitie/Voorstelling verwacht pensioen
- Goed werkgeverschap/Transitie/Invaren/Indexatieafslag
- Goed werkgeverschap/Transitie/Invaren/Spreiding
- Goed werkgeverschap/Transitie/Invaren/Rechtsgeldigheid (niet) invaarverzoek

DEEL 1 – JURIDISCH KADER

NORMEN EN CORRESPONDERENDE RECHTSVINDINGSMETHODE

Te onderscheiden	Open norm/Beleidsvrijheid	Open begrip	Open norm/Geen beleidsvrijheid
Beleidsvrijheid	Normadressaat heeft blijkens de norm beleidsvrijheid bij invulling	Normadressaat heeft blijkens het begrip geen beleidsvrijheid bij invulling	Normadressaat heeft blijkens de norm geen beleidsvrijheid bij invulling
Wijze van toetsing door de rechter	Rechter toetst marginaal	Rechter legt uit en toetst invulling door rechtssubject vol aan zijn uitleg	Rechter vult in wat de norm inhoudt en toetst invulling door rechtssubject vol
Ratio	Erkenning beleidsvrijheid normadressaat; het betreft een instructienorm	Het begrip moet voor alle rechtssubjecten gelijk worden toegepast	De norm moet voor alle rechtssubjecten gelijk worden toegepast
Voorbeeld	Art. 3:159c, lid 1 Wft (oud) HR 17 mei 2019, ECLI:NL:HR:2019:746 (geen marginale toetsing of DNB in redelijkheid had kunnen besluiten..., maar toetsing of summierlijk bleek...dat is inhoudelijk geen andere toets, de rechter toetst terughoudend)	Art. 7, lid 1, aanhef en onder c WGBLA HR 18 december 2015, ECLI:NL:HR:2015:3628 (rechterlijke toetsing voor objectieve rechtvaardiging korting PP wegens groot leeftijdsverschil niet beperkt door aan cao-partijen toekomende onderhandelingsvrijheid)	Redelijkheid en billijkheid (art. 6:2 BW en art. 6:248 BW) Lid 1: aanvullende werking Lid 2: derogerende werking Goed werkgeverschap versus goed werknemerschap (art. 7:611 BW) HR 27 november 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4271 (pensioenverrekening)

OPEN NORM/BELEIDSVRIJHEID

HR 17 mei 2019, ECLI:NL:HR:2019:746 (Conservatrix):

- Verzoek van DNB aan rechtbank overdrachtsplan volgens art. 3:159c Wft-oud goed te keuren hield stand in cassatie op initiatief Luxemburgse aandeelhouder
- Overdracht aandelen Conservatrix aan Trier Holding BV
- Herverzekering en bescheiden kapitaalinjectie
- Voorwaarden die DNB stelde niet volledig nagekomen
- Conservatrix alsnog failliet
- Niet gekozen voor inmiddels ingevoerde afwikkelingsregeling (zie TPV 2020/31)
- Vraag was hoe rechtbank het verzoek van DNB om het overdrachtsplan goed te keuren moest toetsen
- Toetsnorm: summierlijk blijken van gevaarlijke ontwikkeling EV, solvabiliteit, liquiditeit of technische voorzieningen
- Dit is geen terughoudender toets dan of DNB in redelijkheid tot verzoek om goedkeuring overdrachtsplan kon komen

OPEN BEGRIP

HR 18 december 2015, ECLI:NL:HR:2015:3628 (Pensioenfonds ING):

- Kortingsregeling partnerpensioen bij groot leeftijdsonderscheid slechts mogelijk als deze een legitiem doel dient en aan de proportionaliteitseis en subsidiariteitseis voldoet
- Bij ING berustte de korting van partnerpensioen bij groot leeftijdsonderscheid op de uitkomst van collectief arbeidsvoorwaardenoverleg
- Vrijheid van collectief arbeidsvoorwaardenoverleg berust op art. 6 ESH
- Hof: Burgerlijke rechter past terughoudendheid bij de beoordeling van de grenzen aan solidariteit volgens het pensioenreglement van PF ING dat de weerslag is van cao-overleg
- HR:
 - Rechter dient zelfstandig oordeel te vormen
 - Alle relevante omstandigheden moeten bij de weging worden betrokken
 - Beoordelingsvrijheid rechter niet beperkt door onderhandelingsvrijheid cao-partijen
 - Rechter dient proportionaliteit en subsidiariteit vol te toetsen

OPEN NORM – GEEN BELEIDSVRIJHEID

HR 27 november 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4271 (Boon/Van Loon; pensioenverrekeningsarrest):

- Aanvullende werking redelijkheid en billijkheid ten aanzien van wettelijk geregelde rechtsverhouding (wettelijke regeling voor verdeling van een ontbonden huwelijksgoederengemeenschap)
- HR komt uitdrukkelijk terug op HR 7 oktober 1959, BNB 1959, 3 (dat was voor het eerst)
- Pensioen valt wèl in huwelijksgoederengemeenschap; pensioenverdeling
- Overgangsrecht

OPEN NORM – GEEN BELEIDSVRIJHEID

Bronnen van verbintenissen

- Art. 1269 oud BW: “*Alle verbindtenissen ontstaan of uit overeenkomst, of uit de wet*”
- Art. 6:1 BW: verbintenissen vloeien uitsluitend uit de wet voort
- PG Boek 6 p. 42-43: geen wijziging beoogd (omdat de overeenkomst een wettelijke regeling kent, vloeien verbintenissen die uit overeenkomst voortvloeien ook uit de wet voort)

HR 30 januari 1959, ECLI:NL:HR:1959:AI1600 inzake Quint/Te Poel:

- dat echter het Hof door, na te hebben bevonden dat het door Quint gepretendeerde vorderingsrecht niet in een bepaald wetsartikel steun vindt, daaraan de gevolgtrekking te verbinden, dat aan Quint geen vorderingsrecht toekomt, een te enge uitlegging heeft gegeven aan de woorden “uit de wet”
- dat uit deze woorden immers geenszins volgt, dat elke verbintenis rechtstreeks op enig wetsartikel moet steunen, doch daaruit slechts mag worden afgeleid, **dat in gevallen die niet bepaaldelijk door de wet zijn geregeld, de oplossing moet worden aanvaard, die in het stelsel van de wet past en aansluit bij de wèl in de wet geregelde gevallen**
- In casu was een huis gebouwd op de grond van een ander die eigenaar werd, was dat bezitter/huurder geweest dan geen schadevergoeding voor de verrijking, dan ook niet voor een aannemer (noot WPMT: ook geen *ongerechtvaardigde* verrijking)

OPEN NORM – GEEN BELEIDSVRIJHEID

De rechter kan:

- Wettelijke bepalingen aanvullen of buiten toepassing stellen (art. 6:2 BW)
- Contractuele bepalingen aanvullen of buiten toepassing stellen (art. 6:248 BW)

Let op: “aanvullende” werking van de redelijkheid en billijkheid in het kader van overeenkomsten beperkt: de aanvulling moet gegeven de aard van de overeenkomst uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien (Quint/Te Poel-criterium gecodificeerd)

Rechterlijke vrijheid tot aanvulling van verplichtingen op grond van een pensioenovereenkomst beperkt

Invulling eisen redelijkheid en billijkheid aan de hand van art. 3:12 BW; **rekening houden** met:

- Algemeen erkende rechtsbeginselen
- De in Nederland levende rechtsovertuigingen
- De maatschappelijke en persoonlijke belangen, die bij het gegeven geval zijn betrokken

OPEN NORM – GEEN BELEIDSVRIJHEID

Goed werkgeverschap en goed werknemerschap (art. 7:611 BW):

- Open norm waarbij de rechter de invulling vol toetst
- Verwoording van wat al in art. 6:2 BW en in art. 6:248 BW is geregeld
- Begrenzing aanvulling pensioenovereenkomst op grond van goed werkgeverschap:
- Aanvulling slechts mogelijk binnen het kader van de aard van de pensioenovereenkomst
- Bronnen voor aanvulling:
 - Wet
 - Gewoonte
 - Redelijkheid en billijkheid (open invulling; maar rekening houden met algemeen erkende rechtsbeginselen, in Nederland levende rechtsovertuigingen en betrokken maatschappelijke en persoonlijke belangen)

OPEN NORM – GEEN BELEIDSVRIJHEID

Stelling:

Het goed werkgeverschap kan slechts tot aanvullende verplichtingen voor een werkgever uit hoofde van een pensioenovereenkomst leiden als de aanvullende verplichtingen aansluiten bij de aard van de pensioenovereenkomst

DEEL 2 - UITWERKING

GOED WERKGEVERSCHAP/BESTAAN PENSIOENOVEREENKOMST

Kantonrechter Leiden 25 maart 1998, PJ 1998/34:

- Werkgever verzocht om vrijwillige aansluiting bij Stichting Grafische Bedrijfsfondsen, die aansluiting bleek niet mogelijk
- Werkgever sprak bereidheid uit om tot een redelijke en zinvolle oplossing te komen
- Geen concrete uitvoering door werkgever
- Werkgever handelde niet als goed werkgever door geen pensioenvoorziening te treffen
- Goed werkgeverschap impliceert niet dat geen werknemerspremie mag worden bedongen voor het treffen van een eindloompensioenregeling
- Nagaan wat werknemer minimaal wenst
- Nagaan wat in de branche een gebruikelijke premieverdelingsregeling is
- Advies Kantonrechter: niet eindeloos doorprocederen maar het daarvoor benodigde bedrag aanwenden voor pensioen
- Comparitie

GOED WERKGEVERSCHAP/BESTAAN PENSIOENOVEREENKOMST

Kantonrechter Leiden 25 maart 1998, PJ 1998/34:

Stelling: in deze zaak gaf de aard van de arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst zonder pensioen) geen handvat om tot een verplichting voor de werkgever te komen een pensioenovereenkomst aan te gaan op grond van aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid

Stelling: opgewekt vertrouwen dat een pensioenovereenkomst zou worden aangeboden maakte dat “pensioen” tot de aard van de arbeidsovereenkomst ging behoren, zodat de redelijkheid en billijkheid/goed werkgeverschap gezien de persoonlijke belangen van werknemers de grondslag konden vormen om tot verplichting tot het aangaan van een pensioenovereenkomst te komen

Opmerking: abstraheren van destijds art. 2, lid 2 PSW en thans art. 7 Pensioenwet

GOED WERKGEVERSCHAP/TOESLAGVERLENING/GEEN VERPLICHTSTELLING

HR 22 september 2023, ECLI:NL:HR:2023:1291 (John Crane; overweging 3.1.2):

- Voorwaardelijke toeslagverlening verdampt door toedoen werkgever
- Werkgever voerde voor de toekomst premieovereenkomst in in plaats van uitkeringsovereenkomst, werknemers konden kiezen om te blijven deelnemen in de uitkeringsovereenkomst (wat eiser deed)
- Hof oordeelde dat werkgever het verdampen van de toeslagverlening op grond van goed werkgeverschap moest compenseren door het sluiten van een UVO op basis waarvan bij voortzetting “oude” UVO toe te kennen toeslagen zouden worden toegekend
- Vermindering van de kans op indexering moest worden gecompenseerd omdat werkgever de uitvoeringsovereenkomst opzegde en voor de toekomst een nieuwe uitvoeringsovereenkomst sloot (premieovereenkomst)
- Compensatie betekent niet dat aan werkgever resultaatsverbintenis wordt opgelegd die in de plaats treedt van de bestaande voorwaardelijke toeslagverlening
- Compensatie betekent ook geen indexatieplicht

GOED WERKGEVERSCHAP/TOESLAGVERLENING/VERPLICHTSTELLING

Rechtbank Oost-Brabant 27 juni 2025, ECLI:NL:RBOBR:2025:3727:

- Gedispenseerde pensioenregeling (Bpf Bouw)
- Vanaf 2014 alsnog voor toekomstige pensioenopbouw over naar Bpf Bouw
- Verzekerde pensioenen kenden voorwaardelijke toeslagverlening op basis van de door verzekeraar beschikbaar gestelde winstdeling in een depot zonder bijstortplicht werkgever

Opmerking WPMT: daarmee is voldaan aan de gelijkwaardigheidseis, zie TPV 2022/24, zo oordeelt ook de rechtbank (o. 4.5)

- Toeslagverlening vanaf 2022 verdampt
- Nawerkend goed werkgeverschap
- Ex nunc toetsing
- Omdat “Bpf volgen” de ambitie was, impliceert het nawerkend goed werkgeverschap een schadevergoedingsplicht

Opmerking WPMT: vergelijking verloop toeslagen bij voortzetting UVO vanaf 2014 ontbreekt, daar liggen kansen voor de werkgever in eventueel hoger beroep

GOED WERKGEVERSCHAP/TOESLAGVERLENING/ACTUELE RECHTSPRAAK

Veel andere rechtspraak over compensatieplicht op grond van “goed werkgeverschap” na verdampen toeslagverlening:

- Rechtbank Amsterdam 22 november 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:8749 ("volgplicht" PMT voor toeslagverlening - verzekeraar bevoegd kortingen PMT te verrekenen met toeslagen PMT)
- Rechtbank Overijssel 28 januari 2025, ECLI:NL:RBOVE:2025:689 (geen verplichting volgen toeslagen Bpf bij voorwaardelijke toeslagverlening zonder bijstortplicht - zwaarwichtig belang bij wijziging)
- Rechtbank Midden-Nederland 19 februari 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:670 (schadevaststelling na verdampen voorwaardelijke toeslagverlening na onttrekking aan depot)
- Rechtbank Midden-Nederland 19 februari 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:690 (schadevaststelling na verdampen voorwaardelijke toeslagverlening na onttrekking aan depot)
- Rechtbank Amsterdam 27 februari 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:1343 (stopzetten bijdrage aan toeslagfonds gewezen deelnemers in strijd met goed werkgeverschap - gebod tot compensatie op basis UVO met PU)
- Rechtbank Midden-Nederland 23 april 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:1802 (goed werkgeverschap verplicht tot toekenning maximale toeslag bij hogere inflatie maar gedaalde toeslagambitie)
- Rechtbank Amsterdam 6 juni 2025, ECLI:NL:RBAMS:2025:4402 (eindigen voorwaardelijke toeslagverlening door leeglopen depot geldt niet als wijziging pensioenovereenkomst waarvoor instemming OR is vereist)
- Rechtbank Midden-Nederland 16 juli 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:3432 (geen recht op bijstorting pensioen bij vrijstelling Bpf - vordering afdracht pensioenpremie verjaard)

GOED WERKGEVERSCHAP/TOESLAGVERLENING/STELLING

Stelling: goed werkgeverschap leidt slechts dan tot een verplichting tot bijstorting in een pensioenfonds of een depot voor toeslagverlening bij een verzekeraar bij achterblijven van de toeslagverlening op de ambitie als bijstorting niet is overeengekomen als het achterblijven van de toeslagverlening zijn oorzaak vindt in een (rechts)handeling van de werkgever

GOED WERKGEVERSCHAP VERVALLEN TOESLAGVERLENING NA WTP-TRANSITIE PENSIOENFONDS

Toeslagverlening compenseren post WTP-transitie:

- Toeslagverlening bestaat niet meer onder WTP (pensioenen worden “zelf-indexerend”, is de bedoeling)

Denkbare situaties bij pensioenfondsen:

- Toekomstige pensioenopbouw in SPO of FPO; werkgever vaart in in SPO of FPO

Stelling: geen verplichting voor de werkgever tot bijstorting op grond van goed werkgeverschap als de “zelf-indexerende” pensioenen niet de vervallen ambitie volgen, tenzij het invaarbesluit strijdig is met goed werkgeverschap en de werkgever daarop individueel invloed had

- Toekomstige pensioenopbouw in SPO of FPO; werkgever vaart niet in:

Stelling 1: achterblijven toeslagverlening bij pensioenfonds op vervallen ambitie en achterblijven pensioen uit SPO of FPO hoeft niet te worden gecompenseerd omdat werkgever wettelijk verplicht was over te gaan op SPO of FPO, tenzij ten aanzien van de niet-ingevaren pensioenen het niet-invaarbesluit strijdig is met goed werkgeverschap

Stelling 2: de werkgever kan dit oplossen door een art. 83 cwo, het bezwaarrecht maakt dat de facto individuele keus tot wel/niet “invaren” ontstaat, wel andere rekenregels

GOED WERKGEVERSCHAP VERVALLEN TOESLAGVERLENING NA WTP-TRANSITIE VERZEKERAAR

Toeslagverlening compenseren post WTP-transitie:

- Toeslagverlening bestaat niet meer onder WTP (pensioenen worden “zelf-indexerend”, is de bedoeling)

Denkbare situatie bij verzekerde pensioenregeling:

- Bij overgang van uitkeringsovereenkomst met voorwaardelijke toeslagverlening op PUO kan het sluiten van de uitkeringsovereenkomst tot verdampen winstdeling en voorwaardelijke toeslagverlening beperkt tot winstdeling (geen contractuele bijstortplicht) leiden

Stelling: geen bijstortplicht omdat werkgever wettelijk verplicht was tot overgang op PUO

- Bij overgang van premieovereenkomst op PUO kan schaalgrootteverlies binnen pensioenvermogen in premieovereenkomst tot lager pensioen leiden

Stelling: geen bijstortplicht omdat werkgever wettelijk verplicht was tot overgang op PUO

GOED WERKGEVERSCHAP VERVALLEN TOESLAGVERLENING NA WTP-TRANSITIE GELIJKWAARDIGHEIDSEIS BIJ GEDISPENSEERDE VERZEKERDE PENSIOENREGELING

Toeslagverlening bestaat niet meer onder WTP (pensioenen worden “zelf-indexerend”, is de bedoeling)

Denkbare situaties bij van verplicht Bpf gedispenseerde pensioenregeling bij verzekeraar:

- Werkgever gaat van uitkeringsovereenkomst voor de toekomst over op PUO
Stelling: geen verschil als de toeslagverlening onder de PUO aan de gelijkwaardigheidseis voldoet (Rechtbank Midden-Nederland 16 juli 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:3432: geen recht op bijstorting pensioen bij vrijstelling Bpf)
- Werkgever gaat van premieovereenkomst voor de toekomst over op PUO
Stelling: geen verschil als de toeslagverlening onder de PUO aan de gelijkwaardigheidseis voldoet
- Werkgever maakt gebruik van eerbiedigende werking (nieuwe werknemers opgenomen in PUO)
Stelling: bpf kent geen toeslagverlening meer, geen verplichtingen voor werkgever op grond van goed werkgeverschap

Literatuur: volgen toeslagverlening Bpf alsof dat ongewijzigd zou blijven voortbestaan

GOED WERKGEVERSCHAP/TRANSITIE VOORSTELLING VERWACHT PENSIOEN 1

Netto-profijt:

- Verschil marktwaarde te verwachten pensioenuitkeringen uit toekomstige pensioenopbouw en toekomstige premie-inleg
- Deze vergelijking maken tussen het fictief voortzetten van de pensioenregeling die gold vóór de transitie en de pensioenregeling die geldt vanaf transitie
- Toepassen als de pensioenregeling die gold vóór transitie een uitkeringsovereenkomst volgens de PW-oud was
- Uitgaan van voorgeschreven rekenmodellen met onder andere een verondersteld projectierendement

Stelling: voor de werkgever geldt geen bijstortplicht als de werkelijke uitkeringen afwijken van het model, tenzij de werkgever individueel invloed had op het transitieplan en hij de afwijking had kunnen voorkomen

GOED WERKGEVERSCHAP/TRANSITIE VOORSTELLING VERWACHT PENSIOEN 2

Bruto-profijt:

- Toepassen als pensioenregeling vóór transitie een kapitaalovereenkomst of premieovereenkomst volgens de PW-oud was

EN

- De pensioenregeling vanaf transitie een FPO zonder risicodelingsreserve of een premie-uitkeringsovereenkomst is

Vergelijking contante waarde premie-inleg bij voortzetting pensioenregeling vóór transitie met contante waarde premie-inleg in FPO zonder risicodelingsreserve of premie-uitkeringsovereenkomst

- Ratio: in de pensioenregeling die gold vóór de transitie lagen de risico's al volledig bij de deelnemer
- Uitgaan van voorgeschreven rekenmodellen met onder ander een verondersteld projectierendement

Stelling: voor de werkgever geldt geen bijstortplicht als de werkelijke uitkeringen afwijken van het model, tenzij de werkgever individueel invloed had op het transitieplan en hij de afwijking had kunnen voorkomen

GOED WERKGEVERSCHAP/TRANSITIE INVAREN - INDEXATIEAFSLAG

Effect indexatieafslag:

- In het betreffende jaar aan pensioen te besteden deel van het persoonlijke pensioenvermogen vaststellen op een x% lagere rente dan de voorgeschreven maximale rente
- Leidt tot x% “indexatie”

Vraag: kan de pensioengerechtigde hiertegen opkomen (aanvechten evenwichtigheid transitie; maar daarvoor is de pensioenuitvoerder normadressaat)?

Stelling: voor de werkgever geldt geen verplichting op grond van goed werkgeverschap om het pensioen te verhogen tot het niveau zonder indexatieafslag, tenzij de indexatieafslag voor de pensioengerechtigde tot onaanvaardbare gevolgen leidt EN de werkgever zodanige invloed had op het transitieplan dat hij de indexatieafslag had kunnen voorkomen

GOED WERKGEVERSCHAP/TRANSITIE INVAREN - SPREIDING

Spreiding houdt in dat:

- Bij het invaren in de persoonlijke pensioenvermogens het ingevaren vermogen wordt gespreid over de persoonlijke pensioenvermogens, bijvoorbeeld voor het kopiëren van de bestaande indexatie-ambitie en/of om onevenwichtig hoge pensioenen voor pensioengerechtigden (“Ferrari-pensioenen”) te voorkomen (default 10 jaar; langer of korter toegestaan) (art. 150n Pensioenwet jo. art. 46 Besluit uitvoering)
- De beleggingsresultaten gespreid in de tijd worden verwerkt (maximaal in 10 jaar) (ratio: schommelingen van het pensioen vermijden) (art. 63a, lid 4 Pensioenwet)

Bij overlijden van de pensioengerechtigden wordt het overgebleven persoonlijk pensioenvermogen verdeeld over de persoonlijke pensioenvermogens van de andere (gewezen) deelnemers

Dat effect leidt met name van de zijde van pensioengerechtigden tot bezwaar

Stelling: het goed werkgeverschap impliceert voor de (vroegere) werkgever geen compensatieplicht als door toedoen van de werkgever geen onaanvaardbare gevolgen voor pensioengerechtigden zijn ontstaan (werkgever niet aanspreekbaar op eventuele onevenwichtigheid transitie)

GOED WERKGEVERSCHAP/TRANSITIE INVAREN – RECHTSGELDIGHED (NIET) INVAARVERZOEK

Pensioenfondsen

Stelling: een evenwichtig invaarverzoek bij relatief hoge dekkingsgraad met vulling compensatiedepot kan in strijd zijn met goed werkgeverschap omdat de pensioenen opgebouwd tot de transitie zonder invaren hoger zouden hebben uitgepakt dan de ingevaren pensioenen

Mee te wegen argumenten:

- Dulden minder goed pensioenvooruitzicht uit hoofde van herverdeling naar pensioenopbouw voor gecompenseerde deelnemers
- Terugstorting (art. 129 Pensioenwet)

Verzekeraars

Stelling: het niet opzetten van een art. 83-cwo als alternatief voor invaren kan in strijd zijn met goed werkgeverschap omdat de werknemers de kans op beter pensioen wordt onthouden

Mee te wegen argumenten:

- Door het bezwaarrecht ontstaat de facto een keuzemogelijkheid
- Binnen het kader van art. 83 Pensioenwet kan ook de keuze worden geboden

Het goed werkgeverschap zal u blijven bezighouden

Bedankt voor uw aandacht