

## Eenzijdige wijziging pensioenregeling door fiscale wetwijziging

Teun Huijg , datum 01-04-2013

Datum	01-04-2013
Auteur	Teun Huijg <a href="#">[1]</a>
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)



Vorig jaar is de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd tot stand gekomen.[\[2\]](#) Die wijzigt onder andere de mogelijkheden om fiscaal gefaciliteerd pensioen op te bouwen. De regering is bovendien voornemens de fiscale regels nog verder in te perken. Deze wijzigingen zullen vrijwel alle pensioenregelingen raken. In dit artikel sta ik stil bij de vraag of, en zo ja, hoe een werkgever zijn pensioenregeling eenzijdig kan wijzigen. Vragen die onder meer aan bod komen, zijn of een fiscale wetwijziging een voldoende goede reden is om eenzijdig te wijzigen en wat de vrijheid is die werkgevers hebben ten aanzien van de daarbij vrij gevallen financiële middelen.

In één maand tijd is vorig jaar de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd door het parlement geloodst. Die wet leidt ertoe dat de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs stijgt van 65 jaar en 1 maand (2013) naar 67 jaar in 2023. Daarnaast wijzigt deze wet de fiscaal maximale opbouwpercentages en de fiscale pensioenrichtleeftijd per 1 januari 2014. Vanaf 2014 geldt bijvoorbeeld voor een middelloonregeling een maximale opbouw van 2,15% (2013: 2,25%) en een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar (2013: 65 jaar). Het regeerakkoord bevat daarnaast het voornemen om dat opbouwpercentage in 2015 nog verder te verlagen – met 0,4% naar 1,75% – en tevens de pensioenopbouw over het meerdere boven een pensioengrondslag van € 100.000 niet langer fiscaal te faciliteren.

## Gevolgen ongewijzigde voortzetting pensioenregeling

Door de nieuwe regels zullen veel pensioenregelingen de nieuwe fiscale maxima gaan overschrijden. Wijzigen die regelingen niet, dan zal de omkeerregel over het onzuivere deel vervallen.[\[3\]](#) Het gaat daarbij om de opbouw vanaf 2014. Oude aanspraken blijven fiscaal onaangetast. Het gedeeltelijk wegvallen van de omkeerregel betekent dat het onzuivere deel van de aanspraak direct bij opbouw wordt belast bij de werknemer en dat over de uitkering te zijner tijd geen loonbelasting hoeft te worden

betaald. Het betekent ook dat dit deel van de aanspraak in box 3 van de inkomstenbelasting terecht komt en derhalve onder de vermogensrendementsheffing valt.

Het vervallen van de omkeerregel heeft vooral gevolgen voor de werknemer. Dat is anders als deze contractueel aanspraak kan maken op een nettopensioenuitkering en/of wanneer is afgesproken dat hij een onbelaste (of gemaximeerde) werknemersbijdrage zal betalen. Ik kom daar later op terug. Is daar geen sprake van, dan wordt de werkgever strikt genomen door de fiscale wijzigingen niet geraakt. Wel zal zo'n 'gesplitste' regeling – fiscaal deels zuiver, deels onzuiver – tot hogere uitvoeringskosten leiden. Ook de communicatie richting werknemers wordt complexer.

## Relatie (gewijzigde) fiscale wetgeving en pensioenregeling

De vraag is of, en zo ja, hoe fiscale wetswijzigingen doorwerken in de civiele pensioenregeling. SZW heeft in april 2012 in algemene zin aangegeven dat een aanpassing in de fiscale pensioenwetgeving niet dwingend doorwerkt in een pensioenregeling.<sup>[4]</sup> Gewijzigde fiscale regels wijzigen dus niet automatisch de pensioenafspraken tussen werkgever en werknemer.

Tijdens de latere parlementaire behandeling van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd suggereerde SZW tot tweemaal toe dat de wijzigingen in het Witteveenkader de werkgever wel wettelijk verplichten om de pensioenregeling aan te passen. SZW stelde namelijk: 'De verhoging van de AOW-leeftijd in 2013 brengt, anders dan de wijzigingen in het fiscale kader, geen wettelijke verplichting tot aanpassing van de pensioenregeling met zich mee.'<sup>[5]</sup> Voor wijzigingen in het fiscale kader zou zo'n verplichting dus blijkbaar wel bestaan. Aangezien in de literatuur en rechtspraak algemeen wordt aangenomen dat een fiscale wetswijziging geen wettelijke plicht creëert tot het wijzigen van een pensioenregeling, ga ik er vanuit dat hier sprake is van een 'slip of the pen'.<sup>[6]</sup>

De stelling van SZW illustreert wel dat dit ministerie er in sterke mate van uitgaat dat pensioenregelingen zullen worden gewijzigd. Tenminste, voor zover dat nodig is om te voorkomen dat de fiscale grenzen worden overschreden. Ook uit een groot aantal andere passages uit de parlementaire geschiedenis van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd<sup>[7]</sup> en andere parlementaire geschiedenis<sup>[8]</sup> maak ik dat op.

## De verschillende wijzigingsmethoden

Of werkgevers hun pensioenregeling succesvol kunnen wijzigen, hangt af van de manier waarop. In dit artikel beoog ik niet uiteen te zetten hoe (en wanneer) exact met behulp van alle denkbare wijzigingsmogelijkheden kan worden gewijzigd en hoe die mogelijkheden zich tot elkaar verhouden. Ik beperk me hier tot de mogelijkheid de regeling eenzijdig te wijzigen op grond van een eenzijdig wijzigingsbeding ex art. 19 PW.

Bij een beroep op zo'n beding moet sprake zijn van een dusdanig zwaarwichtig belang aan de kant van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Het gaat daarbij om een belangenafweging. Allereerst is van belang dat er sprake is van een voldoende goede reden voor de werkgever om te wijzigen. Vervolgens is van belang wat het nadeel is dat de werknemer door de wijziging lijdt. Om dat nadeel (enigszins) te beperken, wordt in de praktijk – vaak gesanctioneerd door

rechters – een afbouwregeling aangeboden. De instemming van de ondernemingsraad is voor rechters vaak een indicatie dat terecht een beroep wordt gedaan op een eenzijdig wijzigingsbeding. Allesbeslissend is die instemming echter niet. Is in het wijzigingsbeding expliciet opgenomen dat kan worden aangepast bij gewijzigde fiscale wetgeving, dan lijkt mij dat een reden om het wijzigen sneller toelaatbaar te achten.<sup>[9]</sup>

## Enkele vuistregels uit de rechtspraak

Hierna destilleer ik uit de rechtspraak enkele specifieke vuistregels die verband houden met het eenzijdig wijzigen van een pensioenregeling als gevolg van gewijzigde fiscale regels. Ik beperk mij daarbij tot de vraag of fiscale bovenmatigheid een voldoende goede reden voor wijzigen is en of er een alternatieve (pensioen)voorziening moet worden getroffen. Daarbij moet worden bedacht dat niet in alle uitspraken een beroep is gedaan op een eenzijdig wijzigingsbeding. Vaak ging het om een beroep op de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248, lid 2 BW). Rechters hanteren daarbij een zwaardere norm dan bij een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding. Het is daarom denkbaar dat een werkgever bij een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding minder ver hoeft te gaan dan hierna wordt geschetst.

### Is fiscale bovenmatigheid een voldoende goede reden om eenzijdig te wijzigen?

De werkgever moet dus allereerst een goede reden hebben om tot wijziging over te gaan. Er moet sprake zijn van een voldoende ‘zwaarwichtig belang’. Dit is een zware norm. Bij een aanpassing als gevolg van fiscale wetswijzigingen zal de reden hoogstwaarschijnlijk verband houden met de dreigende fiscale bovenmatigheid.

Hoewel er een relatief groot aantal uitspraken bestaat over wijzigingen naar aanleiding van de introductie van Wet VPL in 2005, zijn er eigenlijk slechts twee waarin ook met zoveel woorden is geoordeeld over de vraag of er wel een voldoende goede reden voor wijziging was. In de overige zaken werd er niet (expliciet) over gesproken of waren partijen het met elkaar eens dat er moest worden gewijzigd. Ik zal die twee zaken nu bespreken.

In augustus 2008 moest Hof Arnhem oordelen of Haskoning op goede gronden gebruik had gemaakt van april 2013 17 haar eenzijdig wijzigingsbeding toen zij haar regeling voor een tijdelijk ouderdomspensioen – een zogenoemde TOP-regeling – wijzigde.<sup>[10]</sup> Volgens het hof was dat inderdaad het geval. Dat had te maken met de fiscale nadelige gevolgen als niet zou worden gewijzigd. Vreemd genoeg werd daarbij niet alleen verwezen naar de gevolgen voor de werkgever, maar ook naar die voor de werknemer. Die gevolgen waren als volgt:

- Haskoning zou als werkgever 52% extra eindheffing over de bovenmatige premie moeten betalen (een heffing van € 338.000);
- de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken zouden fiscaal worden belast (inclusief het werkgeversdeel in de pensioenpremie);
- de werknemer zou vermogensrendementsheffing moeten gaan betalen over de totale waarde van de pensioenaanspraken.

Overigens moet worden bedacht dat de ondernemingsraad van Haskoning met de wijziging had ingestemd. Hof Arnhem lijkt dat ook te hebben meegewogen bij de vraag of er sprake was van een voldoende zwaarwichtig belang.

De tweede zaak betreft een uitspraak uit december 2007 van de Kantonrechter Dordrecht.<sup>[11]</sup> In deze zaak werd geen beroep gedaan op een eenzijdig wijzigingsbeding, maar op de derogerende werking ex art. 6:248, lid 2 BW. De kantonrechter meende dat daarop terecht een beroep was gedaan, aangezien ongewijzigde voortzetting zou leiden tot een extra strafheffing van ten hoogste € 510.613 (zijnde 2,1 keer de gemiddelde jaarwinst over de afgelopen vijf jaar), terwijl de werknemer geen enkel nadeel zou ondervinden. Bovendien zou ongewijzigde voortzetting in strijd zijn met het doel van de Wet VPL.

Wat opvalt aan deze uitspraken, is dat in beide gevallen sprake was van een gestelde extra fiscale eindheffing van 52% bij de werkgever. Het komt mij voor dat dat in beide uitspraken een grote rol heeft gespeeld. Bij bovenmatigheid als gevolg van de aankomende fiscale wetwijzigingen zal daar echter – naar ik vermoed – geen sprake van zijn. Dat nadeel voor de werkgever ontbreekt dus. Wat ook opvalt, is dat naast de fiscale bovenmatigheid ook nog minimaal één andere omstandigheid werd genoemd (instemming ondernemingsraad of strijdigheid met het doel van de fiscale wijzigingen).

Gezien het ontbreken van een fiscale eindheffing is het de vraag of een werkgever bij ongewijzigde voortzetting van de pensioenregeling er wel financieel op achteruit gaat. Ik signaleerde al eerder dat een werkgever in ieder geval zal worden geconfronteerd met toenemende uitvoeringskosten en een lastig uit te leggen pensioenregeling. Of dat al een voldoende zwaarwichtig belang vormt, waag ik te betwijfelen. De werkgever zal moeten aantonen dat ongewijzigde voortzetting tot een aanzienlijk hogere financiële last leidt. Ik zie niettemin wel enkele mogelijkheden:

- 1 het onzuivere deel van de aanspraak pakt na de fiscale wetwijziging aldus uit dat het feitelijk gaat functioneren als iedere andere spaarpot buiten de loonsfeer, met dien verstande dat die bij een DB-regeling een garantiekaracter heeft en dat de werkgever daar ook aan bijdraagt. Ongewijzigde voortzetting van de pensioenregeling zou, afhankelijk van de bewoordingen in de pensioenovereenkomst, ertoe kunnen leiden dat de werkgever ervoor moet zorgen dat aan die pot elk jaar een x-bedrag aan gegarandeerd netto-ouderdomspensioen wordt toegevoegd, terwijl dat daarvoor nog bruto was. Dat leidt – naar ik meen – tot een onevenwichtige verzwarende van de werkgeverslasten. Uit de rechtspraak voortvloeiende uit de introductie van de Wet VPL blijkt overigens ook dat wordt uitgegaan van kostenneutraliteit voor de werkgever.<sup>[12]</sup> Ik kom daar nog op terug;
- 2 net zoals dat bij de Wet VPL gold, heeft de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd ook tot doel de arbeidsparticipatie te bevorderen.<sup>[13]</sup> Voor Kantonrechter Dordrecht was dat een ondersteunend argument om te oordelen dat er een goede grond voor wijziging was;
- 3 krijgt de werkgever de instemming van de ondernemingsraad, dan is ook dat een ondersteunend argument voor het aanwezig zijn van een zwaarwichtig belang aan de kant van de werkgever;
- 4 de wetgever neemt wel erg nadrukkelijk als uitgangspunt dat pensioenregelingen zullen worden aangepast bij gewijzigde fiscale regels. Hoewel de wetgever er niet expliciet van is uitgegaan dat dit *eenzijdig* zou gebeuren, meen ik toch dat dit uitgangspunt een indicatie moet zijn dat de wijziging op goede gronden berust;
- 5 ik meen dat bij wijzigingen ook een rol moet spelen wat partijen oorspronkelijk met de pensioenregeling hebben bedoeld. Het spreekt bijna voor zich dat ze de bedoeling hadden een oudedagsvoorziening te creëren die fiscaal wordt gefaciliteerd. Valt die fiscale faciliteit voor een deel weg, dan valt ook de oorspronkelijke ratio weg;
- 6 ik zie niet goed in welk voordeel de gemiddelde werknemer daadwerkelijk heeft bij ongewijzigde voortzetting. Hij draagt immers de meeste fiscale nadelige gevolgen.<sup>[14]</sup>

## Moet er een alternatieve (pensioen)voorziening worden getroffen?

Als vaststaat dat de werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij het wijzigen van de pensioenregeling, moet vervolgens ook nog worden gekeken naar het nadeel dat de werknemer daardoor lijdt. Een van de vragen daarbij is of de werkgever een alternatieve (pensioen)voorziening moet treffen. Die vraag beantwoord ik hierna aan de hand van rechtspraak.

Uit uitspraken van Hof Den Bosch en Hof Den Haag zou kunnen worden geconcludeerd dat een werkgever de pensioenregeling bij fiscale bovenmatigheid weliswaar op het punt van de bovenmatigheid mag aanpassen, maar dat hij tegelijkertijd een alternatieve (pensioen)voorziening moet aanbieden.<sup>[15]</sup> Allereerst zou dat moeten gebeuren door de pensioenregeling op een ander punt (fiscaal gezien) te optimaliseren. Bevat de regeling bijvoorbeeld een franchise die boven het fiscaal minimum ligt, dan zou die franchise kunnen worden verlaagd.<sup>[16]</sup> Is het niet mogelijk om het ontstane verlies binnen de pensioenregeling te compenseren zonder buiten de fiscale grenzen te treden, dan zouden de daardoor vrijgevallen financiële middelen op een andere wijze aan de werknemer ten goede moeten komen, zo lijkt Hof Den Haag te stellen.

Uit een uitspraak van Hof Amsterdam kan daar nog aan worden toegevoegd dat het uitgangspunt zou moeten zijn dat de nieuwe voorziening ten opzichte van de oude regeling kostenneutraal moet zijn.<sup>[17]</sup> Van de werkgever zou niet mogen worden verwacht dat hij meer aan de nieuwe voorziening uit geeft dan de oude hem bij ongewijzigde voortzetting zou hebben gekost. Hof Arnhem oordeelde min of meer in lijn daarmee dat van een werkgever niet mag worden verwacht dat hij het ontstane verlies geheel voor zijn rekening neemt als werknemers voorheen ook bijdroegen aan de vervallen opbouw.<sup>[18]</sup> Ik zal nu deze uitspraken meer inhoudelijk bespreken.

Hof Den Bosch boog zich over de vraag of Gardisette gehouden was haar werknemer een andere – vervangende – mogelijkheid te bieden om over zijn provisie pensioen op te bouwen.<sup>[19]</sup> De werknemer nam deel aan een eindloonregeling, waarbij provisies ook pensioengevend waren. Door de Wet fiscale behandeling van pensioenen bouwde de werknemer vanaf 1 januari 2003 geen pensioen meer op over zijn provisies. Het hof oordeelde daarover: ‘In casu moet worden beoordeeld of uit de eisen van redelijkheid en billijkheid volgt dat [de werknemer] per 1 januari 2003, zij het anders dan daarvoor, pensioen moet kunnen opbouwen over de provisie.’ Vervolgens oordeelde het hof dat ‘het op de weg van Gardisette [had] gelegen om te bezien of een alternatieve voorziening kon worden getroffen, zodat [de werknemer] per saldo zo veel mogelijk dezelfde pensioenaanspraken als voorheen behield’. De uitspraak van Hof Den Haag betrof een werkneemster die in 2004 als gevolg van een reorganisatie uit dienst trad bij Arkema.<sup>[20]</sup> Daarbij werd haar toegezegd dat de opbouw van haar prepensioen nog tien jaar zou worden voortgezet. De Wet VPL doorkruiste dat plan: per 1 januari 2006 werd de verdere opbouw stopgezet. De werkneemster kon zich daar niet mee verenigen en ging naar de rechter. Het hof oordeelde: ‘Het enkele feit dat het fiscaal regime ertoe leidt dat de toezegging niet langer in de vorm van prepensioen mag worden opgebouwd – omdat dit tot bovenmatigheid zou leiden – brengt niet mee dat de bijdrage [zijnde de werkgeversbijdrage aan de prepensioenregeling, TH] waartoe Arkema zich bij het Sociaal Plan heeft verbonden, ook van tafel is. In het licht van art. 7:611 jo. 6:248 BW zal eerst moeten worden bezien of een en ander niet op andere wijze – allereerst binnen de pensioensfeer – ‘in het vat gegoten’ kan worden.’

Ook bij Hof Amsterdam ging het om een wijziging van de pensioenregeling als gevolg van de Wet VPL. Bij het Nationaal Lucht- en Ruimtevaartlaboratorium (NLR) gold tot 2007 een vut-regeling. NLR

wenste die te beëindigen. Daarvoor in de plaats bood ze haar werknemers een nieuwe regeling aan, bestaande uit een eindejaarsuitkering van vijf procent in de jaren 2007 t/m 2010. Een grote groep werknemers kon zich daar niet in vinden en wendde zich tot de rechter. Partijen waren het met elkaar eens dat de vut-regeling als gevolg van de Wet VPL niet onverkort gehandhaafd kon blijven. Ze verschilden echter van mening over de vraag of de aangeboden nieuwe regeling redelijk was. Kantonrechter Amsterdam oordeelde in eerste instantie dat NLR bij de nieuwe regeling terecht als uitgangspunt had genomen dat die regeling kostenneutraal moest zijn.<sup>[21]</sup> Hof Amsterdam ging daarin mee: 'Het uitgangspunt van de kantonrechter dat een nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling kostenneutraal moet zijn, is juist.' En: 'Van NLR kan in beginsel niet worden gevergd dat zij meer aan een nieuwe regeling uit geeft dan de oude haar zou hebben gekost.'<sup>[22]</sup>

Hof Arnhem oordeelde op dit punt min of meer in lijn met de uitspraak van Hof Amsterdam. Zoals gezegd moest Hof Arnhem in augustus 2008 oordelen over de vraag of Haskoning naar aanleiding van de Wet VPL haar TOP-regeling eenzijdig mocht wijzigen. Haskoning had het wegvallen van deze regeling deels gecompenseerd door de franchise in de reguliere pensioenregeling te verlagen. Hof Arnhem wees de vorderingen van 84 werknemers af. Omtrent de mate waarin Haskoning de werknemers had moeten compenseren, oordeelde het als volgt: 'Daar komt bij dat naar het oordeel van het hof in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat het niet meer opbouwen van het TOP – waarvan de lasten door werknemers en werkgever gezamenlijk werden gedragen – geheel voor rekening en risico zou moeten komen [...] van de werkgever, Haskoning.'<sup>[23]</sup> Overigens liet Hof Arnhem – anders dan Hof Amsterdam – zich niet uit over de vraag of Haskoning de vrijgevallen financiële middelen volledig had moeten aanwenden voor een alternatieve voorziening. Hof Arnhem zegt niet meer dan dat het onredelijk is de werkgever voor alle schade te laten opdraaien als de (vervallen) opbouw voorheen deels door de werknemer werd gefinancierd.

## Conclusie

Veel pensioenregelingen zullen door de aankomende fiscale wetwijzigingen fiscaal onzuiver worden. Fiscale wetten werken niet automatisch door in pensioenregelingen van werkgevers. Werkgevers zijn ook niet wettelijk verplicht hun pensioenregelingen aan te passen aan wijzigingen van het Witteveen kader. Dat laat uiteraard onverlet dat werkgevers (en werknemers), onder druk van de fiscale effecten, wel tot zo'n wijziging zullen (willen) overgaan. Dat is uiteindelijk ook wat SZW als uitgangspunt hanteert.

Om succesvol een beroep te kunnen doen op een eenzijdig wijzigingsbeding moeten werkgevers allereerst een voldoende zwaarwichtig belang bij de wijziging hebben. Wegens het – waarschijnlijk – ontbreken van een fiscale eindheffing bij ongewijzigde voortzetting, is het nog maar de vraag of zo'n belang er wel zal zijn. In dit artikel heb ik aangegeven toch enkele mogelijkheden te zien voor werkgevers om de regeling succesvol eenzijdig te wijzigen. De financiële middelen die daardoor vrijvallen, zullen hoogstwaarschijnlijk wel binnen de loonruimte – en allereerst binnen de pensioensfeer – moeten blijven en ten goede moeten komen aan de getroffen werknemers. Kostenneutraliteit voor de werkgever lijkt daarbij het uitgangspunt.

Voetnoten

[1]

Mr. T. Huijg is pensioenrechtadvocaat bij Stibbe Advocaten te Amsterdam

[2]

Wet van 12 juli 2012, *Stb* 2012, 328.

[3]

Wellicht vervalt de omkeerregel zelfs voor de hele aanspraak. In de fiscale literatuur bestaat daarover geen consensus. Ik laat dit verder buiten beschouwing, omdat de werkgever dat mogelijke gevolg gemakkelijk kan voorkomen met een beroep op art. 18, lid 3 Wet LB 1964.

[4]

*Aanhangsel Handelingen II* 2011/12, nr. 2259.

[5]

[Kamerstukken II 2011/12, 33 290, nr. 9](#), p. 28 en [Kamerstukken I 2011/12, 33 290, nr. C](#), p. 7.

[6]

Vgl. bijvoorbeeld: (i) E. Lutjens, 'Het wijzigen van een pensioenregeling', *TPV* 2005/6, (ii) E. Schop, 'Wijziging van de verzekerde pensioenregeling', *P&P* 2011/6, (iii) Vzv Den Haag 11 november 2003, *Prg.* 2004/6232 en (iv) Ktr Utrecht 15 juli 2011, LJN: BR0802, r.o. 5.4.

[7]

*Kamerstukken II* 2011/12, 33 290, nr. 3, p. 17, nr. 4, p. 4 en nr. 9, p. 25 en 28.

[8]

*Kamerstukken II* 1998/99, 26 020, nr. 6, p. 34, *Aanhangsel Handelingen II* 2011/12, nr. 2259 en [Kamerstukken II 2011/12, 33 046, nr. 3](#), p. 27.

[9]

Ik voel mij daarin gesteund door SZW in haar antwoord van 18 april 2012 (*Aanhangsel Handelingen II* 2011/12, nr. 2259).

[10]

Hof Arnhem 26 augustus 2008, LJN: BH1421, r.o. 4.14 en 4.15.

[11]

Kantonrechter Dordrecht 13 december 2007, LJN: BC0741, r.o. 6 t/m 13.

[12]

Hof Amsterdam 27 juli 2010, LJN: BN9262, r.o. 4.9.

[13]

*Kamerstukken II* 2011/12, 33 290, nr. 3, p. 3 en [Kamerstukken I 2011/12, 33 290, nr. G](#), p. 3 en 15.

[14]

Hierbij ga ik er wel vanuit dat de werknemer de fiscale gevolgen die voor hem optreden contractueel niet kan afwenden op de werkgever bij ongewijzigde voortzetting van de pensioenregeling.

[15]

Hof Den Bosch 28 april 2009, *PJ* 2009/187 en Hof Den Haag 29 juni 2010, LJN: BM9719.

[16]

Zoals Haskoning en PA Consulting Services hadden gedaan, zie: Hof Arnhem 26 augustus 2008, LJN: BH1421, r.o. 4.15 en Ktr Utrecht 15 juli 2011, LJN: BR0802, r.o. 1.3.

[17]

Hof Amsterdam 27 juli 2010, LJN: BN9262.

[18]

Hof Arnhem 26 augustus 2008, LJN: BH1421.

[19]

Hof Den Bosch 28 april 2009, *PJ* 2009/187.

[20]

Hof Den Haag 29 juni 2010, LJN: BM9719.

[21]

Ktr Amsterdam 4 maart 2008, *JAR* 2008/99, punten D en G.

[22]

Hof Amsterdam 27 juli 2010, LJN: BN9262, r.o. 4.9. Overigens bevat deze uitspraak ook interessante aanknopingspunten voor de vraag hoe de vrijgevallen financiële middelen over de werknemers moeten worden verdeeld.

[23]

Hof Arnhem 26 augustus 2008, LJN: BH1421, r.o. 4.16.