

## Hoe demonteer je de fiscale pensioenbom onder de aftopping?

Mark Heemskerk, actueel tot 28-11-2014

Actueel tot	28-11-2014
Auteur	Mark Heemskerk <sup>[1]</sup>
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)



Vanaf 1 januari 2015 is fiscaal vriendelijk pensioensparen boven een pensioengevend salaris van € 100.000 niet langer toegestaan. Niet aftoppen is een pensioenbom, want dat leidt tot excessieve belastingheffing. Veel pensioenregelingen moeten op dit punt worden aangepast. Hoe dat moet, wat er voor de aftopping in de plaats komt en hoe de aftopping arbeidsrechtelijk kan worden gewijzigd, is onduidelijk. In dit artikel bespreek ik mogelijkheden om de fiscale pensioenbom onder de aftopping te demonteren.

### Fiscale aftopping

Het maximaal pensioengevend loon wordt vanaf 1 januari 2015 fiscaal afgetopt op € 100.000 (art. 18ga Wet LB). Volgens de regering zijn personen met een pensioengevend salaris boven de ton zelfredzaam en is eerder sprake van vermogensopbouw dan van een oudedagsvoorziening.<sup>[1]</sup> Het gaat om zo'n 125.000 werknemers (2,5%). Door aftopping valt de pensioenopbouw boven de ton buiten de omkeerregel van art. 11 Wet LB. Vanaf 1 januari 2016 wordt dit bedrag geïndexeerd aan de contractloonontwikkeling (art. 18ga Wet LB). In 2015 wordt hiermee € 0,8 miljard opgehaald.<sup>[2]</sup> Dat is voor de overheid een mooie bijvangst of zelfs hoofdmotief. Een werknemer met een dienstverband van 0,6 fte en een pensioengevend inkomen van € 70.000 valt eveneens onder het fiscaal aftoppingsregime. De streep ligt dus niet in absolute zin bij € 100.000.

### De fiscale pensioenbom

Er is geen wettelijke verplichting om de pensioenregeling aan te passen aan de fiscale wetgeving. Niets doen is echter geen serieuze optie, want als een werkgever of pensioenuitvoerder vanaf 1 januari 2015 een pensioenopbouw boven de € 100.000 handhaaft, wordt de pensioenregeling fiscaal bovenmatig. Dat betekent kort gezegd dat alle opgebouwde pensioenaanspraken – dus ook die van vóór 1 januari 2015 – belastbaar loon vormen.<sup>[3]</sup> Daarover wordt over het verleden (maximaal) 52% loonbelasting geheven bij de uitvoerder en vanaf 2015 bij de werkgever (art. 19b jo. art. 6, lid 5 Wet LB;

art. 44b, lid 1 Invorderingswet 1990). Daarnaast wordt 20% revisierente geheven (art. 30i, onder a AWR). Bovendien is heffingsrente verschuldigd wegens vertraging van belastingbetaling. De belastingdruk bedraagt op die manier meer dan 72%. Deze draconische gevolgen zijn een stevige prikkel voor alle betrokkenen – werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders – om de pensioenregeling vóór 1 januari 2015 aan te passen. De wijziging van de uitvoeringsovereenkomst laat ik in deze bijdrage buiten beschouwing.

## Verlaagd ouderdoms- en nabestaandenpensioen

Aftopping leidt tot een lager ouderdomspensioen en een lager nabestaandenpensioen. Zoals bekend is de hoogte van het nabestaandenpensioen gekoppeld aan de hoogte van het ouderdomspensioen. Gangbaar is een nabestaandenpensioen van 70% van het bereikbare ouderdomspensioen en een wezenpensioen van 14% van het ouderdomspensioen. Krijgt de werknemer met een pensioengevend salaris van € 300.000 op 1 januari 2015 na de nieuwjaarsreceptie een fataal auto-ongeluk, dan heeft zijn nabestaande na aftopping een geweldig nabestaandenpensioengat. Fiscaal is een zogenoemde risicopartnerpensioenknip mogelijk. Daardoor blijft het partnerpensioen vóór 2015 gebaseerd op het onafgetopte inkomen.<sup>[4]</sup> Is de werknemer of zijn diens nabestaanden niet geïnformeerd over dat pensioengat, dan rijst de aansprakelijkheidsvraag voor werkgever en pensioenuitvoerder. Zo verplicht art. 21, lid 2 PW de pensioenuitvoerder om de werknemer te informeren over een wijziging van de pensioenovereenkomst binnen drie maanden na de wijziging.<sup>[5]</sup> En de wettelijke verplichting tot goed werkgeverschap ex art. 7:611 BW noodzaakt de werkgever tot informeren vooraf, zeker bij grote financiële pensioengevolgen.

## Geen lager arbeidsongeschiktheidspensioen, maar wel lagere PVI

Aftopping geldt niet voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Dat is meerdere keren bevestigd in de wetsgeschiedenis.<sup>[6]</sup> Dit pensioen mag dus gebaseerd blijven op het pensioengevend salaris, ook boven de € 100.000. Aftopping leidt echter wel tot een lagere pensioenopbouw tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode. Veelal wordt die opbouw voortgezet als premievrijstelling bij invaliditeit (PVI). Die premievrijstelling is geen arbeidsongeschiktheidspensioen, maar een premievrije voortzetting van de opbouw van ouderdomspensioen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid (vaak gerelateerd aan de WIA-beschikking).

De opbouw van het ouderdomspensioen van een arbeidsongeschikte werknemer met een pensioengevend salaris van bijvoorbeeld € 200.000 ondergaat zo een forse versobering om fiscale bovenmatigheid te voorkomen. Wel kan bij verzekerde regelingen een vóór 2015 ingegane PVI onder voorwaarden worden voortgezet.<sup>[7]</sup> Bij pensioenfondsen is dat alleen in uitzonderlijke gevallen mogelijk.<sup>[8]</sup> Bij ingetreden ziekte vóór 2015, maar zonder arbeidsongeschiktheid, is de premievrijstelling nog niet ingegaan en wordt de pensioenopbouw dus fiscaal afgetopt.<sup>[9]</sup> Voorlichting aan nu zieke, maar nog niet arbeidsongeschikte werknemers over de effecten van aftopping voor hun PVI is dan ook geen overbodige luxe. Hun verwachte PVI kan door de aftopping kelderen. Zij hebben redenen om niet akkoord te gaan met een verslechtering van hun pensioenovereenkomst.

# Demonteren van de pensioenbom door wijziging van de pensioenregeling

Civielrechtelijk is het mogelijk om een fiscaal bovenmatige pensioenregeling uit te voeren door niet af te toppen vanaf 1 januari 2015. Maar door de potentiële 72% belastingheffing is er een fiscale pensioenbom die aftopping toch noodzakelijk maakt. Deze bom kan worden gedemonteerd door de pensioenovereenkomst met de werknemer te wijzigen. Daarbij dient te worden bedacht dat het enkele feit dat de fiscale pensioenwetgeving wijzigt, niet betekent dat daarmee de arbeidsovereenkomst is gewijzigd. Dat is vaste jurisprudentie.<sup>[10]</sup>

## Wijziging via het verplicht bedrijfstakpensioenfonds

Hoe de pensioenovereenkomst van werknemers wordt gewijzigd, hangt af van de pensioenuitvoerder. Voor werknemers die vallen onder een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds zal de aftopping waarschijnlijk in de slipstream van de verlaging van het opbouwpercentage – middelloon fiscaal maximaal 1,875% vanaf 2015 – worden meegenomen. Zij zijn gebonden aan de statuten, reglementen en besluiten van het verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds op grond van art. 4 Wet Bpf 2000:

De deelnemers alsmede, voor zover het werknemers betreft, hun werkgevers leven de statuten en reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van het bedrijfstakpensioenfonds na.

Aftopping van werknemers met een pensioengevend inkomen boven de € 100.000 wordt voor hen geregeld op collectief niveau. Is die wijziging van het reglement rechtsgeldig tot stand gekomen, dan is de aftopping daarmee rechtsgeldig gewijzigd.

## Eenzijdige wijziging

Bij andere pensioenuitvoerders, zoals ondernemingspensioenfonds, verzekeraars en premiepensioeninstellingen, ligt een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst meer voor de hand.<sup>[11]</sup> De wettelijke grondslag voor eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst door de werkgever staat in art. 19 PW:

Een werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien de bevoegdheid daartoe schriftelijk in de pensioenovereenkomst is opgenomen en er tevens sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang 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.

Vereist is een schriftelijk eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeids-/pensioenovereenkomst en een belangenafweging waarbij het zwaarwichtig belang van de werkgever voor wijziging zodanig is dat het belang van de werknemer bij handhaving van zijn pensioenovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken.

## Het zwaarwichtig belang van de werkgever

Een fiscale wijziging in de pensioenwetgeving werkt niet automatisch door in de pensioenovereenkomst en levert evenmin automatisch een zwaarwichtig belang op voor de werkgever. Dat komt tot uitdrukking in het Arkema-arrest, dat ging over de fiscaal gezien noodzakelijke wijziging van vut en prepensioen. Hof Den Haag oordeelde als volgt:<sup>[12]</sup>

Arkema heeft zich voorts op het standpunt gesteld dat de Wet VPL tot gevolg heeft dat – met ingang van

1 januari 2006 – de verplichting tot verdere opbouw van het prepensioen eindigt omdat die wet leidde tot nietigheid van dit gedeelte van het Sociaal Plan. Ook dit standpunt wordt door het hof verworpen. 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 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.

Kortom, een fiscale wetswijziging is niet zonder meer een legitimatie voor eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst door het fiscaal bovenmatige deel te schrappen. In pensioenovereenkomsten staat met enige regelmaat dat een wijziging van de fiscale pensioenwetgeving een zwaarwichtig belang is voor eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst. Dat is niet meer dan een vooraankondiging dat fiscaal ingegeven wijzigingen een eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst kunnen legitimeren. De wettelijke afweging van belangen tussen werkgever en werknemer moet plaatsvinden en kan niet worden weggecontracteerd.

### **Verplichting tot compensatie?**

Er is geen wettelijke verplichting voor de werkgever om aftopping te compenseren. Actuarieel leidt de aftopping tot een vrijval aan pensioenpremies en pensioennadeel voor werknemers. Het Arkema-arrest suggereert dat bij financieel nadelige gevolgen voor de werknemer een alternatief moet worden bekeken. Het belang van het aanbieden van een alternatief voor fiscaal nadeel wegens fiscale bovenmatigheid blijkt eveneens uit het Gardisette-arrest van Hof Den Bosch uit 2009:<sup>[13]</sup>

Toen het in 2005/2006 voor X en Gardisette duidelijk was dat X per 1 januari 2003, anders dan daarvoor, binnen de eindloonregeling geen pensioen meer opbouwde over de provisie, had het op de weg van Gardisette gelegen om te bezien of er een alternatieve voorziening kon worden getroffen, zodat X per saldo zo veel mogelijk dezelfde pensioenaanspraken als voorheen behield. (...) Gardisette heeft dat niet gedaan.

Het hof oordeelde dat de wijziging te eenzijdig was en dat uit de redelijkheid en billijkheid voortvloeide dat de werkgever gehouden was een aanvullende regeling te treffen. Een derde voorbeeld is het NLR-arrest van Hof Amsterdam, waarin een aantal werknemers met succes protesteerde tegen de wijziging van hun vut/prepensioenregeling. Het overgrote deel was vrijwillig akkoord gegaan met de wijziging, zodat hun pensioenovereenkomst met wederzijds goedvinden was gewijzigd. Ongewijzigde voortzetting zou leiden tot een vut-boete van 52%. Het hof oordeelde, in navolging van de kantonrechter, dat het door de werkgever voorgestelde alternatief voor de vut-regeling onredelijk was. Saillant detail is dat kostenneutraliteit uitgangspunt was: ‘Het uitgangspunt van de kantonrechter dat een nieuwe regeling ten opzichte van de oude regeling kostenneutraal moet zijn, is juist.’<sup>[14]</sup> Deze arresten pleiten voor compensatie van aftopping op basis van kostenneutraliteit. Het Financieele Dagblad schreef dat meer dan 70% van de werkgevers van plan is medewerkers te compenseren voor de aftopping.<sup>[15]</sup> Moet aftopping daarbij per definitie kostenneutraal zijn? Dat is geen uitgemaakte zaak. Uit de aangehaalde jurisprudentie blijkt dat het volledig achterwege laten van een alternatieve beloning voor de aftopping (werkgeversbezuiniging) aan een rechtsgeldige wijziging in de weg kan staan. Een kanttekening is dat de werkgever zowel in het NLR-arrest als in het Gardisette-arrest geen eenzijdig wijzigingsbeding had. De toetsingsmaatstaf was het goed werknemerschap ex art.

7:611 BW. Die redelijkheidstoets is niet zonder meer gelijk aan de afweging van belangen bij het eenzijdig wijzigingsbeding. Dat kan de uitkomst beïnvloeden, al is de jurisprudentie daarover wisselend.

## Het belang van instemming van de OR

Instemming van de OR is om twee redenen belangrijk. Ten eerste kan de OR zich op grond van het medezeggenschapsrecht beroepen op de nietigheid van een (aftoppings)besluit bij een PPI of verzekeraar. Ten tweede legt de instemming van de OR arbeidsrechtelijk gewicht in de schaal.

### Vetorecht OR bij aftopping

Bij een pensioenverzekeraar of PPI moet de ondernemer met meer dan 50 werknemers de OR om instemming verzoeken over elk voorgenomen besluit van de ondernemer tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering (art. 27 WOR jo art. 23, lid 4 PW). De introductie van aftopping in het pensioenreglement is instemmingsplichtig. Neemt de ondernemer een aftoppingsbesluit zonder instemming van de OR, dan kan de OR binnen een maand nadat het besluit is genomen de nietigheid inroepen (art. 27, lid 5 WOR).<sup>[16]</sup> De OR zal daar behoedzaam mee omgaan en willen aangeven waarom onthouding van instemming niet onredelijk is. Nietigheid betekent fiscale bovenmatigheid. De formulering van zowel de instemmingsaanvraag – het voorgenomen besluit, de beweegredenen en de gevolgen – als het antwoord daarop van de OR – instemming onder voorwaarden of niet instemmen, tenzij – luistert nauw.<sup>[17]</sup> Wat zijn de gevolgen van de aftopping voor de pensioenpremie, wordt er gecompenseerd via loon of nettopensioen – is dat budgettair neutraal? – en is dat een wijziging van het beloningssysteem?<sup>[18]</sup> Het zijn relevante vragen voor zowel ondernemer als OR. Wil de ondernemer aftoppen zonder instemming van de OR, dan kan hij vervangende toestemming verzoeken aan de kantonrechter ex art. 27, lid 4 WOR. Het moet dan onredelijk zijn dat de OR instemming onthoudt. Gelet op de korte resterende tijd voor aftopping – tot 1 januari 2015 – oogt dat niet als een aantrekkelijke route.

### Betekenis instemming OR voor arbeidsrechtelijke wijziging

Ook al bindt instemming van de OR individuele werknemers niet, het is een belangrijke vingerwijzing dat sprake is van een eenzijdige wijzigingsbevoegdheid van de werkgever.<sup>[19]</sup> Heeft de OR niet ingestemd, dan is dat een indicatie dat er geen zwaarwichtig belang is voor de werkgever om eenzijdig te wijzigen.<sup>[20]</sup> Dat dit niet meer dan een vuistregel is, blijkt uit een uitspraak waarbij de OR niet had ingestemd, maar de werkgever toch een zwaarwichtig belang had.<sup>[21]</sup> Om het beeld te completeren zijn er ook uitspraken waarbij de OR had ingestemd met de pensioenwijziging, maar de werknemer daar met succes tegen protesteerde.<sup>[22]</sup>

## Compensatie

Voor de afgetopte tonners is er vanaf 2015 minder pensioenopbouw. Minder pensioenopbouw vereist lagere pensioenpremies. Werknemers willen er niet op achteruit gaan en wensen een alternatieve beloning voor de aftopping. De twee meest voor de hand liggende vormen zijn looncompensatie en/of nettopensioen (alternatieven als het opplussen van de pensioenregeling laat ik buiten beschouwing). Werkgevers en pensioenuitvoerders moeten kunnen uitleggen wat de rechtvaardiging is voor de

leeftijdsafhankelijke nettopensioenpremie. Bovendien moeten ze in beginsel gelijk(waardig)e compensatie waarborgen.

## Leeftijdsafhankelijk nettopensioen

Na aandringen van de Tweede Kamer is nettopensioen mogelijk gemaakt, ook voor verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. Bij nettopensioen wordt belasting geheven over de premie en is de uitkering onbelast. De waarde van een aanspraak op een nettopensioen vormt vrijgesteld vermogen in box 3. Nettopensioen is pensioen in de zin van de Pensioenwet, maar alleen mogelijk als zuivere DC-regeling zonder rendementsgarantie. Er geldt een leeftijdsafhankelijke nettopremiestaffel.<sup>[23]</sup> Om fiscaal te kwalificeren als nettopensioen moet deelname door de werknemer vrijwillig zijn.<sup>[24]</sup> Verplicht nettopensioen mag fiscaal niet. Opting-out van nettopensioen moet mogelijk zijn.

## De vereiste rechtvaardiging voor leeftijdsafhankelijke pensioenpremies

De leeftijdsafhankelijke staffel mag niet in strijd zijn met de wet die leeftijdsdiscriminatie bij de arbeidsvoorwaarde pensioen verbiedt. Voor de hand ligt een beroep op de actuariële uitzondering die art. 8, lid 3 WGBL biedt om bij pensioen rekening te houden met actuariële leeftijdsverschillen. Die actuariële uitzondering voor het verbod op leeftijdsonderscheid oogt na het Experian-arrest van het Europese Hof van Justitie weinig kansrijk.<sup>[25]</sup> De leeftijdsafhankelijke pensioenpremie moet objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, dat passend en noodzakelijk is (art. 7, lid 1, sub c WGBL). De werkgever en de pensioenuitvoerder moeten bewijzen dat geen sprake is van discriminatie (art. 12 WGBL).<sup>[26]</sup> Zonder rechtvaardiging is de afspraak nietig (art. 13 WGBL).

Een gedachte kan zijn dat de ongelijke pensioenpremie leidt tot een gelijke pensioenaanspraak, zodat actuariel sprake is van een gelijke pensioenbeloning ex art. 157 VWEU. De actuariële redenering wordt de grondslag voor de rechtvaardiging, mede ingegeven door de fiscale noodzaak.<sup>[27]</sup> Nettopensioen moet werknemers in staat stellen een zelfde soort oudedagsvoorziening op te bouwen. Bij collectieve afspraken kan de rechter aan sociale partners een grotere beoordelingsvrijheid laten dat de regeling passend en noodzakelijk is.<sup>[28]</sup>

## Compensatieproblemen bij nettopensioen?

Naast de vereiste rechtvaardiging voor leeftijdsonderscheid doet zich bij een doorsneepremie vóór aftopping de vraag voor of het toepassen van (alleen) een leeftijdsafhankelijke nettopremie als compensatie wellicht een arbeidsrechtelijke verslechtering is voor jongeren. Bij een doorsneepremie van 20% van de pensioengrondslag krijgt een 39-jarige in de nettostaffel een lagere premiestaffel (4,7% van de pensioengrondslag) dan zijn 50-jarige collega (8,3% van de pensioengrondslag). Correspondeert de nettopensioenpremie wel met zijn doorsneepremie of wordt hij onvolledig én minder dan zijn oudere collega gecompenseerd? Als het nettopensioen correspondeert met een lagere premie, is dat niet het geval. Wordt hij dan voor het deel van de doorsneepremie dat niet past in de nettopensioenstaffel gecompenseerd in zijn beloning?

Ook bij oudere werknemers kan het nettopensioen voor problemen zorgen. Voor hen kan de doorsneepremie van 20% ontoereikend zijn om nettopensioenaanspraken in te kopen. Een oplossing kan dan zijn om de staffel voor de gehele populatie naar rato neerwaarts bij te stellen. Voor zover daarmee ongelijk wordt gecompenseerd, kan looncompensatie het verschil gladstrijken.

Is het vertrekpunt vóór aftopping een leeftijdsafhankelijke pensioenpremie, dan oogt de overstap minder

groot. De pensioenpremie was leeftijdsafhankelijk en blijft dat, zij het nu als nettopensioen. Omdat deelname aan nettopensioen vrijwillig is, kiest de werknemer wellicht voor looncompensatie. Krijgt de 39-jarige werknemer vervolgens een compensatie van 4,7% in plaats van 8,3% van de pensioengrondslag, wat is daar dan de rechtvaardiging voor? Betoogd kan worden dat geen sprake is van discriminatie nu de werknemer heeft gekozen voor ongelijke beloning in plaats van voor een gelijkwaardige pensioenaanspraak. [\[29\]](#) Het wordt er niet eenvoudiger op. Linksom of rechtsom blijft er leeftijdsonderscheid van hetzij premie, dan wel pensioenaanspraak, al dan niet in combinatie met looncompensatie. Niet voor niets kopte het FD dat er onder werkgevers weinig enthousiasme is voor nettopensioen. [\[30\]](#)

## Conclusie

Niet aftoppen vóór 2015 is een fiscale pensioenbom. Het leidt tot een belastingheffing van 72% over alle bestaande pensioenaanspraken. Wijziging van fiscale pensioenwetgeving werkt niet automatisch door in de arbeidsovereenkomst en de werkgever heeft evenmin automatisch het recht op eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst. Vereist is dus een wijziging van de pensioenbeloning met aandacht voor het alternatieve beloningspakket. Aandachtspunten daarbij zijn de positie van de OR, de inrichting van het nettopensioen en/of de looncompensatie en het verbod van leeftijdsdiscriminatie. In deze bijdrage heb ik een aantal knelpunten gesignaleerd en instrumenten aangereikt om de tijdbom die op 1 januari 2015 afgaat, tijdig te demonteren.

Voetnoten

[\[\\*\]](#)

Prof. mr. drs. M. Heemskerk is hoogleraar pensioenrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen en pensioenadvocaat bij Blom c.s. advocaten te Nieuwegein

[\[1\]](#)

[Kamerstukken II 2013-2014, 33 847, nr. 7](#), p. 9, nr. 11, p. 4.

[\[2\]](#)

FD 3 november 2014, Aftopping pensioen levert scus € 0,8 mrd op in 2015.

[\[3\]](#)

Daarover J-O Kuijkhoven, N.M. Winter, Witteveenkader 2015: minder wijn, meer zakken, PM 2014/60. De fiscale mogelijkheid van splitsing laat ik verder onbesproken.

[\[4\]](#)

Besluit van 2 oktober 2014, Stcrt. 2014, 28039.

[\[5\]](#)

Over zorgplicht zie ook HR 8 februari 2013, *JAR* 2013/73 (Bpf Bouw).

[\[6\]](#)

[Kamerstukken I 2013-2014, 33 847, nr. D](#); [Kamerstukken II 2013-2014, 33847, nr. 11](#), blz. 5.

[\[7\]](#)

Besluit van 20 december 2013, 2199M, Stcrt. 24 december 2014, nr. 35 880; [Kamerstukken II 2011-2012, 33 046, nr. 6](#), p. 26.

[\[8\]](#)

Besluit van 2 oktober 2014, Stcrt. 2014, 28 039; [Kamerstukken I 2006-2007, 30 655 nr. C](#), p. 8-10; Anders: [Kamerstukken II](#)

[9]

[Kamerstukken II 2013-2014, 33 847, nr. 23](#), p. 1-2; [Kamerstukken I 2013-14, 33 847, nr. D.](#)

[10]

Zie bijvoorbeeld Rb. Den Haag 28 november 2012, *PJ* 2012, Ktr. Den Haag 11 november 2003, *PJ* 2005/5, Ktr. Amsterdam 3 november 2008, *PJ* 2009/14.

[11]

De zogenoemde pensioenfondsroute met wijziging door het pensioenfondsbestuur laat ik hier verder buiten beschouwing. Vergelijk M. Heemskerk, De pensioenfondsroute, Pensioenalert 2013-10; HR 8 november 2013, *JAR* 2013/300.

[12]

Hof Den Haag 29 juni 2010, *PJ* 2011/19.

[13]

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

[14]

Hof Amsterdam 27 juli 2010, *PJ* 2010/192 (NLR).

[15]

FD Pensioen pro 15 oktober 2014, Meeste bedrijven geven compensatie voor aftopping.

[16]

Daarover Rb. Den Haag 27 maart 2014, *PJ* 2014/95 (COR Shell).

[17]

M. Heemskerk, OR en pensioen, VU Expertisecentrum Pensioenrecht, 2010.

[18]

HR 24 januari 2014, *PJ* 2014/49 (Stena Line). Een wijziging van het beloningssysteem is op grond van lid c instemmingsplichtig.

[19]

Ktr. Arnhem 30 juni 2006, *PJ* 2006/106.

[20]

Ktr. Utrecht 20 april 2000, *JAR* 2000, 130.

[21]

Ktr. Utrecht 27 september 2006, *PJ* 2006/11.

[22]

Hof Amsterdam 27 juli 2010, *PJ* 2010/192 (NLR); Rb. Rotterdam 23 december 2009, *PJ* 2013/82.

[23]

Vraag & Antwoord 14-009 d.d. 22 oktober 2014.

[24]

[Kamerstukken II 2013-14, 33 847, nr. 7](#), p. 9.

[25]

HvJ EU 26 september 2013, *JAR* 2013/284; zie M. van der Poel, Leeftijdsonderscheid bij pensioenpremies en pensioenaanspraak aan banden gelegd, *TPV* 2013/50.

[26]

HvJ EU 9 oktober 2001, *PJ* 2001, 101 (Menauer).

[27]

Vergelijk CGB 2007-64



[28]

Vergelijk HvJ EU 16 oktober 2007, *NJ* 2008/38 (Palacios); HvJ EU 31 mei 1995, *NJ* 1996/97 (Royal Copenhagen).

[29]

HR 5 januari 2007, *NJ* 2007/320 (Bijenkorf).

[30]

FD Pensioen Pro 30 oktober 2014, Nettopensioenregeling nauwelijks populair bij werkgevers.