


Uitvoeringsovereenkomst 2015

Teun Huijg, actueel tot 28-11-2014

Actueel tot	28-11-2014
Auteur	Teun Huijg 
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)



Vanaf 2015 gelden er nieuwe financiële regels voor pensioenfondsen, het zogenoemde nieuwe financieel toetsingskader (nFTK). Dat heeft gevolgen voor vrijwel alle uitvoeringsovereenkomsten. Logischerwijs zijn die gebaseerd op het huidige financieel toetsingskader. Denk daarbij aan afspraken over premiestelling, premiekorting, indexatieverlening en bijstortingen. Al die afspraken zullen dus moeten worden gewijzigd, het liefst vóór 2015. Maar dat laatste gaat bij een aanzienlijk aantal uitvoeringsovereenkomsten niet lukken, kan ik nu al voorspellen.

In dit artikel bespreek ik de positie van zowel de werkgever als het fonds bij hun onderhandelingen over een nieuwe uitvoeringsovereenkomst. Bovenal beschrijf ik de mogelijkheden die fondsen en werkgevers hebben als die onderhandelingen onverhoopt niet tot een akkoord leiden. Maar eerst sta ik stil bij de hoofdlijnen van het nFTK en de wijzigingen die dat met zich brengt ten opzichte van het huidige financieel toetsingskader.

Het nFTK

De hoofdlijnen van het nFTK zijn als volgt.

Premie

Diverse regels over de hoogte van de regulier te betalen pensioenpremie wijzigen, dan wel hebben een verhogend effect op die premie. Zo zullen fondsen hogere buffers moeten gaan aanhouden en wijzigt de te hanteren rekenrente. Beide elementen kunnen de pensioenpremie doen stijgen. Verder zullen de mogelijkheden wijzigen om de pensioenpremie te dempen. Ook dat kan een verhogend effect hebben.

Beleidsdekkingsgraad

Belangrijke beslissingen zullen vanaf 2015 afhankelijk zijn van de zogenoemde beleidsdekkingsgraad. Dat is de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden. Het gaat daarbij om beslissingen over premiekortingen, terugstortingen, pensioenkortingen en toeslagen. Nu zijn deze beslissingen nog afhankelijk van de dekkingsgraad op één bepaald moment. Op voorhand valt niet te zeggen wat het gevolg van deze wijziging zal zijn voor de premie die de werkgever en werknemer moeten betalen, of wat het gevolg daarvan zal zijn voor toeslagen. Feit is wel dat er iets verandert.

Toeslagen

Er komen drie nieuwe grenzen voor het verlenen van toeslagen: de indexatiedrempel, de indexatieregel en de inhaalindexatieregel. De indexatiedrempel houdt in dat er niet mag worden geïndexeerd bij een beleidsdekkingsgraad lager dan – naar verwachting – 110%. Onder het huidige regime zou deze 105% zijn. De indexatieregel geeft aan met welk percentage mag worden verhoogd bij een beleidsdekkingsgraad boven de 110%. De inhaalindexatieregel, tot slot, geeft aan wanneer een fonds in het verleden niet-verleende indexaties door middel van toeslagverlening alsnog mag toekennen. Hetzelfde geldt voor het herstellen van in het verleden doorgevoerde kortingen. Deze nieuwe indexatiegrenzen maken dat fondsen minder snel tot indexatie mogen overgaan.

Herstelplansystematiek

Ook de herstelplansystematiek wijzigt. De kortetermijn- en langetermijnherstelplannen vervallen. In plaats daarvan komt er één herstelplan, dat elk jaar moet worden geactualiseerd. Ook de idee van een vaste herstelperiode – thans 3, 5 of 15 jaar – vervalt. Elk jaar dat de beleidsdekkingsgraad onder het vereist eigen vermogen (VEV) zit, moet het fonds een (nieuw) herstelplan opstellen. Het spreekt voor zich dat de huidige uitvoeringsovereenkomsten hier niet op zijn toegerust. Sterker nog, op 1 januari 2015 bestaande herstelplannen, en dat zijn er veel, zullen bij wetsduiding komen te vervallen.

Korten

Met de gewijzigde herstelplansystematiek wijzigen ook de kortingsregels. Het gaat te ver deze wijzigingen in detail te bespreken. Crux is dat er in veel gevallen eerder moet worden gekort dan nu het geval is. Wel zal de omvang van die kortingen naar verwachting minder omvangrijk zijn. Bovendien wordt de herstelperiode zoals gezegd niet meer beperkt tot een vaste termijn (thans 3, 5 of 15 jaar).

Premiekortingen

De regels rond het verlenen van premiekortingen worden gelijkgesteld met die rond terugstortingen. Dat kan betekenen dat een fonds minder snel een premiekorting mag verlenen dan nu het geval is.

Bijstortingen

Spiegelbeeldig aan premiekortingen (en terugstortingen) zijn bijstortingen door de werkgever. De huidige situatie blijft bestaan dat een werkgever niet wettelijk verplicht is om bij te storten. Wat dat betreft verandert er dus niets. Gezien de nauwe relatie met premiekortingen en terugstortingen kan er door de nieuwe premiekortingsregels wel een disbalans ontstaan in de eventueel gemaakte afspraken over bijstorten. Iets soortgelijks speelde ook in een geschil dat Unisys had met haar fonds. Ik kom daar nog op terug.

Onderhandelingspositie

In dit hoofdstuk bespreek ik twee vragen die relevant zijn voor zowel werkgever als fonds ter bepaling van de eigen onderhandelingspositie.

1. Is het fonds verplicht de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren?

Voor het vaststellen van de onderhandelingspositie van zowel het fonds als de werkgever is de vraag van belang of de werkgever het fonds kan verplichten een al gewijzigde pensioenovereenkomst in uitvoering te nemen. Is dat het geval, dan vervalt in beginsel de noodzaak voor de werkgever om nadere afspraken met het fonds te maken. Voor de aanwezigheid van zo'n verplichting is in ieder geval vereist dat de gewijzigde pensioenovereenkomst compleet is, in de zin dat daarin alle relevante nieuwe (financiële) spelregels zijn opgenomen.^[1] Immers, wanneer in de gewijzigde pensioenovereenkomst niets wordt afgesproken over bijvoorbeeld de herstelplansystematiek, kan ook niet worden verdedigd dat het fonds verplicht is die nieuwe systematiek aldus uit te voeren.

In veel gevallen zal de gewijzigde pensioenovereenkomst niet compleet zijn, zo is mijn ervaring. Deze spelregels worden nog steeds gezien als het exclusieve domein van werkgevers en fondsen onderling, en niet zozeer als het domein van sociale partners. Dat is ook wel te verklaren: sociale partners zijn doorgaans niet geëquipeerd om al die spelregels goed te doorgronden en bovendien is het niet altijd praktisch om alle details op de cao-tafel – of bij welk ander gremium dan ook – neer te leggen.

Tegelijkertijd zie ik wel een verschuiving hierin. Pensioenovereenkomsten – vooral die welke zijn vastgelegd in een cao – bevatten steeds vaker afspraken over FTK-gerelateerde onderwerpen. Dat is ook in lijn met de wens van de wetgever dat contracten completer moeten worden.

Of het fonds kan worden verplicht een gewijzigde (complete) pensioenovereenkomst in uitvoering te nemen, hangt met name af van wat daarover in de uitvoeringsovereenkomst zelf staat. Close reading zou in een enkel geval nog kunnen meebrengen dat het fonds inderdaad contractueel verplicht is de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren, zonder dat het nog aanvullende eisen kan stellen. Maar in de meerderheid van de gevallen zal dat niet zo zijn. De uitvoeringsovereenkomsten bevatten doorgaans namelijk de regel dat het fonds niet automatisch verplicht is een wijziging uit te voeren. Vaak kan het fonds dat weigeren, al dan niet op geclausuleerde gronden in verband met bijvoorbeeld strijdigheid met de wet en/of (financiële) onuitvoerbaarheid.

Overigens zal het fonds bij de voorgenomen weigering ook nog rekening moeten houden met de wettelijke plicht om de betrokken belangen evenwichtig te behartigen (art. 105, lid 2 PW). Die plicht kan ertoe leiden dat het fonds wel degelijk verplicht is de gewijzigde pensioenovereenkomst uit te voeren. Of dat zo is, hangt sterk af van het specifieke onderwerp en de omliggende omstandigheden.

2. Is er een opzegbevoegdheid voor het fonds, respectievelijk de werkgever?

Ter vaststelling van de eigen onderhandelingspositie is het voor beide partijen ook relevant of, en zo ja, wanneer een fonds het recht heeft de uitvoering te staken. Juridisch gesteld: is het fonds bevoegd de uitvoeringsovereenkomst op te zeggen, eventueel om zo (alsnog) onder de voortgezette uitvoeringsplicht uit te komen? Is dat het geval, dan versterkt dat de onderhandelingspositie van het fonds. Het omgekeerde geldt net zo goed. Is de werkgever bevoegd de uitvoeringsovereenkomst op te zeggen, dan kan dat als pressiemiddel worden gebruikt in de onderhandelingen met het fonds over een nieuwe uitvoeringsovereenkomst.

Voor de opzegmogelijkheid van het fonds speelt het wettelijk opzegverbod uit art. 7:977 BW een belangrijke rol. Daarin staat namelijk dat een verzekeraar een verzekering niet mag opzeggen. In de meeste gevallen is een fonds een 'verzekeraar' en de uitvoeringsovereenkomst een 'verzekering' in de zin van dat artikel. Volgt men de wet letterlijk, dan zou dat betekenen dat voor het fonds een wettelijk opzegverbod geldt. Er is veel voor te zeggen dat dit opzegverbod – dat niet direct zijn grondslag vindt in de Pensioenwet – eigenlijk niet voor fondsen is bedoeld. Diverse artikelen uit de Pensioenwet, de daarbij behorende wetsgeschiedenis en de dagelijkse praktijk gaan er namelijk vanuit dat fondsen wel degelijk bevoegd zijn op te zeggen.^[2] Er is evenwel nog geen rechter die zich hierover heeft gebogen. Het is dus afwachten wat daarvan de uitkomst zal zijn.

Ervan uitgaande dat het wettelijk opzegverbod niet geldt voor fondsen, zal in de praktijk de uitvoeringsovereenkomst bepalend zijn voor de vraag of, en zo ja, op welke wijze kan worden opgezegd. Hetzelfde geldt voor werkgevers. Vrijwel alle uitvoeringsovereenkomsten bevatten namelijk afspraken over het opzeggen. Bij de meeste uitvoeringsovereenkomsten kan alleen worden opgezegd tegen het einde van het jaar, met inachtneming van een opzegtermijn van drie (of meer) maanden. Het is mijn inschatting dat de meeste fondsen en werkgevers zich pas bij een dreigende escalatie de vraag stellen of ze de uitvoeringsovereenkomst kunnen opzeggen. Gezien de toepasselijke opzegtermijn is dat dan vaak te laat om daar nog in hetzelfde jaar effectief gebruik van te kunnen maken. Daar komt nog bij dat de bereidwilligheid van zowel fondsen als werkgevers om voorafgaande aan of gedurende de onderhandelingen de uitvoeringsovereenkomst pro forma op te zeggen klein is.^[3]

Overigens zullen partijen – en zeker fondsen – die wel tijdig met opzeggen zijn, toch met een grote mate van terughoudendheid te werk moeten gaan. Opzeggen is immers een ingrijpend middel en daarom in mijn ogen een ultimum remedium.^[4] Dat betekent dat een partij eerst zal moeten onderzoeken of er geen andere middelen zijn die minder ingrijpen. Kan de partij een beroep doen op een wettelijke wijzigingsgrond, met (verdere) instandhouding van de uitvoeringsovereenkomst? Of is gedeeltelijke opzegging mogelijk? In ieder geval zal die partij eerst met de andere partij in gesprek moeten gaan over alternatieven.

Denkbare situaties bij een patstelling

In het meest onwenselijke geval komen het fonds en de werkgever niet tot een nieuwe uitvoeringsovereenkomst. In dat geval ontstaat er dus een patstelling. Diverse situaties kunnen zich dan ontvouwen. De volgende bespreek ik daarvan:

1. één partij beroept zich op een wettelijke wijzigingsmogelijkheid, namelijk dat ongewijzigde instandhouding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn (art. 6:248 BW);^[5]
2. een of meer bepalingen zijn in strijd met dwingendrechtelijke regels uit het nFTK, en daarmee nietig (art. 3:40 BW);
3. er ontstaat een leemte in de uitvoeringsovereenkomst. Een van de partijen beroept zich op de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid ex art. 6:248, lid 1 BW;
4. er ontstaat weliswaar een onevenwichtigheid, maar naar de letter genomen is de uitvoeringsovereenkomst niet strijdig met het nFTK.

Wettelijke wijzigingsmogelijkheid ex art. 6:248 BW (onaanvaardbaarheid)

Onder bepaalde omstandigheden kan ongewijzigde instandhouding van de uitvoeringsovereenkomst, of

een bepaling daarvan, onaanvaardbaar zijn. Een partij kan in dat geval een beroep doen op art. 6:248, lid 2 BW. Die hoeft daarvoor niet naar de rechter te gaan. Het enkele feit dat die onaanvaardbaarheid er is, maakt dat de desbetreffende afspraak onder die omstandigheden niet van toepassing is. Dat wil overigens niet zeggen dat het beroep op onaanvaardbaarheid niet aan de rechter ter toetsing kan worden voorgelegd. Dat gebeurt dan (doorgaans) achteraf, maar het is geen constitutief vereiste voor een succesvol beroep daarop.

Of sprake is van zo'n onaanvaardbaarheid, zal sterk afhankelijk zijn van de specifieke omstandigheden van het geval. Er is dan ook geen concrete regel te formuleren die voor alle situaties geldt. De drempel ligt hoog en een rechter zal niet snel oordelen dat er sprake is van onaanvaardbaarheid. Rechters moeten zich in dat kader terughoudend opstellen. ⁶Onvoldoende is bijvoorbeeld dat het ongewijzigd vasthouden aan de oude afspraken niet redelijk is, of daarmee in strijd is. 'Afspraak is afspraak' blijft het belangrijke uitgangspunt. De gevolgen van een beroep op art. 6:248, lid 2 BW kunnen divers zijn. Een afspraak kan tijdelijk niet gelden, namelijk voor zolang de omstandigheden aldus zijn dat er sprake is van onaanvaardbaarheid. Het kan echter ook zijn dat er definitief geen beroep meer op de oorspronkelijke afspraak kan worden gedaan. Wederom: het zal sterk van de specifieke omstandigheden afhangen wat het concrete gevolg is. Volgens Vriend grijpt de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid niet verder in dan nodig is om de onaanvaardbaarheid op te heffen. ⁷Valk meent, mijns inziens terecht, dat een beroep op genoemde bepaling er niet toe mag leiden dat het karakter van de overeenkomst onherkenbaar wordt verminkt. ⁸Er bestaat veel rechtspraak ten aanzien van art. 6:248, lid 2 BW. Voor wat betreft het pensioenrecht is met name de zaak tussen Unisys en haar pensioenfonds van belang. Ten eerste ging het ook daar om een bepaling uit een uitvoeringsovereenkomst. En ten tweede werd ook daar een beroep gedaan op art. 6:248, lid 2 BW, en werd dat beroep ook geplaatst in het licht van gewijzigde regelgeving. De feiten waren als volgt. Tussen het fonds en de werkgever gold een uitvoeringsovereenkomst. Die was echter lang voor de inwerkingtreding van de Pensioenwet tot stand gekomen en was dus nog gebaseerd op de inmiddels oude PSW-regels. Dat wrong, althans zo ervoer de werkgever dat, op het punt van het evenwicht dat er zou zijn geweest in de afspraken over bijstortingen en terugstortingen.

Dat zit als volgt. De kans dat op enig moment wettelijk gezien mocht worden teruggestort, was door de Pensioenwet kleiner geworden. In de uitvoeringsovereenkomst waren de terugstortingsafspraken weliswaar ongewijzigd gebleven, maar de (nieuwe) wetgeving ging op dit punt voor. Tegenover die terugstortingsafspraken stonden – als natuurlijke wederheft – de bijstortingsafspraken. Ook die afspraken waren nog steeds gebaseerd op de inmiddels vervallen PSW-systematiek over de toepasselijke hersteltermijn, te weten één jaar. Met de Pensioenwet werd die termijn vergroot naar drie jaar. Anders dan bij de terugstortingsafspraken bleven deze bijstortingsafspraken ongewijzigd van kracht. En dat betekende dat de kans dat moest worden bijgestort gelijk bleef, maar dat als gevolg van de Pensioenwet de daarmee corresponderende kans op terugstortingen kleiner werd. Het evenwicht tussen de twee was weg, zo was de lezing van werkgever Unisys.

Unisys stelde vervolgens in rechte dat het ongewijzigd moeten bijstorten op basis van een hersteltermijn van één jaar onaanvaardbaar was. Kantonrechter Amsterdam stelde Unisys in het gelijk. ⁹Hij oordeelde dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als het fonds onverkort aanspraak kon blijven maken op bijstortingen, als golden als het ware de PSW-regels nog. De kantonrechter hechtte daarbij veel waarde aan het financiële evenwicht dat partijen hadden beoogd tussen de kortingsmogelijkheden kortingsmogelijkheden en de bijstortingsverplichtingen. Die was volgens hem inderdaad verstoord geraakt. Hoewel een beroep op art.

6:248, lid 2 BW zeer afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval, biedt deze uitspraak wellicht houvast voor andere werkgevers die met het nFTK in een soortgelijke situatie komen te verkeren.

Nietigheid

Een beroep op art. 6:248, lid 2 BW is niet altijd noodzakelijk, net zomin overigens als het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst. Is bijvoorbeeld een afspraak in de uitvoeringsovereenkomst in strijd met het nFTK, dan zal het fonds – of de werkgever – een beroep kunnen doen op de nietigheid daarvan ex art. 3:40 BW. Relevant daarbij is wel dat de afspraak in de uitvoeringsovereenkomst in strijd moet zijn met dwingend recht. Het gaat daarbij dus om situaties waarin de afspraak de grenzen overtreedt van wat de wet nog toelaatbaar acht. Ondergrenzen, zoals dat er ten minste een gedempte kostendekkende premie in rekening moet worden gebracht, mogen niet worden overschreden. Gebeurt dat feitelijk wel doordat de afspraken niet wijzigen per 2015, dan zijn die afspraken nietig.

De nietigheidssanctie gaat niet verder dan nodig is.^[10] Dat is een belangrijk uitgangspunt van de wet. De gevolgen van nietigheid zijn dan ook zo veel mogelijk beperkt. Dat komt tot uiting in de volgende twee wettelijke regelingen. Ten eerste is het zeer goed denkbaar dat niet de hele uitvoeringsovereenkomst vanaf 2015 in strijd zal zijn met de wet, maar slechts enkele onderdelen daarvan. In dat geval gaat de wet ervan uit dat de overeenkomst in principe in stand blijft voor het deel dat niet in strijd is met de wet. Bestaat tussen de nietige onderdelen en de rechtsgeldige onderdelen echter een onverbreekelijk verband, dan zullen beide onderdelen nietig zijn. Of dat verband er is, is afhankelijk van wat partijen oorspronkelijk hadden bedoeld met de desbetreffende afspraken. Dat is dus – zoals zo vaak – een kwestie van uitleg.

De tweede regeling die de wet biedt, is die van conversie. Dat houdt in dat de nietige onderdelen van rechtswege worden omgezet (geconverteerd) in rechtsgeldige onderdelen. Partijen hoeven daar niets voor te doen; om dat te realiseren hoeven ze dus geen aanvullende afspraken te maken. De omzetting vindt bij rechtswege plaats als is voldaan aan de wettelijke voorwaarden daaromtrent (zie art. 3:42 BW).

Uitvoering; achter de schermen

Een deel van het nFTK zal geen directe invloed (hoeven te) hebben op de bestaande uitvoeringsafspraken. Ik noem enkele voorbeelden. De veel voorkomende bepaling dat de premies worden vastgesteld op basis van de actuariële grondslagen van het fonds, hoeft met de introductie van het nFTK naar de letter bezien niet te worden gewijzigd. Ook zal deze bepaling vanaf 2015 niet in strijd zijn met het nFTK. Wel zal het fonds zijn actuariële grondslagen moeten wijzigen per 1 januari 2015, al was het maar omdat de UFR-methodiek dan wijzigt. Maar daarvoor hoeft de uitvoeringsovereenkomst niet te worden gewijzigd. Die biedt immers de mogelijkheid dat het fonds die grondslagen wijzigt. Sterker nog, die heeft die toekomstige wijzigingen zelfs van tevoren geïncorporeerd. Denkbaar is echter dat de werkgever de wijziging van de actuariële grondslagen niet apprecieert. In dat geval zal hij moeten (laten) onderzoeken of een beroep op een wettelijke wijzigingsgrond soelaas biedt.

Een ander voorbeeld vormen de twee nieuwe indexatiegrenzen (de indexatiedrempel en de indexatieregel). In veel uitvoeringsovereenkomsten, en daarmee ook in het pensioenreglement, zal staan dat indexatieverlening afhankelijk is van de beschikbaarheid van voldoende financiële middelen. Een indexatiestafel – zoals: ‘bij een dekkingsgraad tussen 105 en 110% wordt met 25% van de ambitie geïndexeerd’ – ontbreekt doorgaans. Dus dat het een fonds vanaf 2015 niet meer is toegestaan om te indexeren bij een dekkingsgraad onder de 110%, is dan niet relevant voor (de houdbaarheid van) de indexatieafspraken in de uitvoeringsovereenkomst. ‘Achter de schermen’ kan er natuurlijk wel degelijk

wat veranderen. Zo is het denkbaar dat het beoogde evenwicht door de nieuwe indexatiedrempel en -regel wordt doorbroken. In dat geval zal een fonds, of een werkgever, al naar gelang de situatie, zich moeten beroepen op een van de wettelijke wijzigingsmogelijkheden.

Leemte

Tot slot zou een partij ook nog kunnen stellen dat de uitvoeringsovereenkomst vanaf 1 januari 2015 een leemte is gaan bevatten. Zo kan erin worden verwezen naar de 'continuïteitsanalyse'. Die bestaat als zodanig niet meer vanaf 2015. In de plaats daarvan komt de zogenoemde haalbaarheidstoets. Voor verwijzingen naar een korte- of langetermijnherstelplan geldt vanaf 2015 exact hetzelfde. De wet biedt ook voor dit soort zaken uitkomst. Waar mogelijk zal de ontstane leemte worden aangevuld op basis van de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248, lid 1 BW), waarbij geldt dat men zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke bedoeling van partijen zal moeten blijven. Voor het wegvallen van de continuïteitsanalyse – als term – is dat nog wel te doen. Voor het vervallen van het korte- en langetermijnherstelplan, zeker wanneer daaraan bijvoorbeeld een bijstortingsverplichting is gekoppeld, zal dat aanzienlijk lastiger, zo niet onmogelijk worden.

Overigens wil het enkele feit dat bepaalde wettelijke termen zijn vervallen, nog niet per se zeggen dat daarmee ook de verwijzingen in de uitvoeringsovereenkomst naar die termen luchtledig zijn geworden. Vooral als het gaat om bijstortingsverplichtingen is het goed denkbaar dat die wel nog gewoon zijn uit te voeren. Zo is het niet onmogelijk dat vanaf 2015 de bijstortingsverplichtingen – het moment waarop ze verschuldigd worden en de omvang daarvan – nog volledig worden vastgesteld op basis van het oude regime. Het feit dat een fonds qua toezichtsregels met andere herstelplannen en een andere kortingssystematiek moet werken, maakt nog niet dat het daarnaast niet kan werken met bijstortingsafspraken die uitgaan van een eigen systematiek. Uiteraard lijkt dat geen wenselijk situatie, maar onmogelijk en strijdig met de wet is het zeker niet. De uitvoeringskosten zullen wel stijgen

Ten slotte

Alle uitvoeringsovereenkomsten (van fondsen) zullen per 2015 moeten worden gewijzigd. De afgelopen maanden stond vooral de aanpassing van de pensioenovereenkomst aan de nieuwe fiscale grenzen centraal (verlaging en aftopping opbouw). Het was opvallend stil rond de gevolgen die het nFTK heeft op bestaande uitvoeringsovereenkomsten. Dat lijkt mij een veeg teken.

Voetnoten

[*]

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

[1]

Hetgeen ook een langetermijnwens van de wetgever lijkt te zijn. Vlg. [Kamerstukken II 2013-2014, 33 972, nr. 3](#), p. 3 en 17.

[2]

Zie verder daarover: T. Huijg en J.M. van Slooten, 'De opzegging van de uitvoeringsovereenkomst', *TPV* 2013/3.

[3]

Pro forma opzeggen is overigens goed gebruik bij (en door) verzekeraars.

[4]

Breuker lijkt dat ook zo te zien. Zie: H. Breuker, Geef bevoegdheden rond kostendeekkende premie wettelijke basis, PM 2012/81.

[5]

De (on)mogelijkheid om een beroep te doen op onvoorziene omstandigheden als bedoeld in art. 6:258 BW laat ik in dit artikel buiten beschouwing.

[6]

HR 9 januari 1998, *NJ* 1998, 363 (Gemeente Apeldoorn/ Duisterhof) en HR 15 oktober 2004, *NJ* 2005, 141 (GTI/Zürich).

[7]

Groene Serie Verbintenissenrecht, art. 6:2, aant. 26, bewerkt door M. Vriend.

[8]

W.L. Valk in: J. Hijma e.a., *Rechtshandeling en overeenkomst*, Deventer: Kluwer 2007, nr. 278.

[9]

Ktr. Amsterdam 16 januari 2012, *PJ* 2012/43.

[10]

W.L. Valk in: J. Hijma e.a., *Rechtshandeling en overeenkomst*, Deventer: Kluwer 2007, nr. 202.