

Wel of geen indexatie na opzegging uitvoeringsovereenkomst?

Teun Huijg, datum 08-05-2014

Datum	08-05-2014
Auteur	Teun Huijg ^[1]
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)



Ruim 120 voormalige werknemers zijn boos op hun oud-werkgever Euronext. Zij kunnen, blijkens de website van hun belangenvereniging, niet instemmen met de consequenties van het opzeggen van de (uitvoerings)overeenkomst, en met name niet met het daaraan verbonden verlies van indexatieperspectief.^[1] Deze situatie staat niet op zichzelf. Het opzeggen van een uitvoeringsovereenkomst gaat vaak gepaard met een wijziging van de indexatieregeling. Juist dat punt raakt voormalige werknemers. In dit artikel behandel ik de complexe vraag wat voormalige werknemers kunnen doen richting hun werkgever als hun voorwaardelijke indexatieregeling wijzigt doordat de uitvoeringsovereenkomst is opgezegd. Daarbij concentreer ik mij met name op wijzigingen in de indexatiefinanciering. Tevens beperk ik mij tot verzekerde regelingen.

De indexatiefinanciering na opzeggen

Een uitvoeringsovereenkomst bevat de gevolgen van het opzeggen op de indexatieverplichting die de verzekeraar nadien nog heeft. Dat is een wettelijke verplichting (art. 25, lid 1, sub h PW). Doorgaans zijn die afspraken vrij uitgebreid. Ter illustratie volgen hieronder enkele praktijkvoorbeelden:

- beheer- en garantiekosten worden niet meer apart in rekening gebracht bij de werkgever, maar komen ten laste van het jaarlijkse overrendement alvorens de verzekeraar dat rendement aanwendt voor indexatiefinanciering. Gevolg: de indexatiemiddelen – en daarmee de indexatiekans – nemen af;
- het recht op overrendement komt volledig te vervallen als de gesepareerde portefeuille 'onder water staat'. Gevolg: de verzekeraar zal niet meer indexeren;
- de definitie van 'overrendement' luidt na opzegging anders dan daarvoor, waardoor op de beleggingsportefeuille meer rendement moet worden behaald alvorens sprake is van 'overrendement'. Gevolg: de indexatiekans neemt af.

Kortom, het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst kan ertoe leiden dat de daarin neergelegde indexatiefinanciering – en daardoor de indexatiekansen – van kleur verschiet. Het gaat daarbij in beginsel om de verhouding die de werkgever met zijn verzekeraar heeft.

Komt de werkgever na opzegging zijn indexatieafspraken nog wel na?

De indexatieverplichtingen van de verzekeraar kunnen weliswaar door de opzegging rechtsgeldig zijn gewijzigd, dat wil nog niet zeggen dat dat ook geldt voor de verplichtingen van de werkgever. Denkbaar is dat, ondanks de rechtsgeldige opzegging, de voormalige werknemers met succes kunnen stellen dat hun werkgever daarmee zijn indexatieverplichtingen richting hen schendt. Of dat zo is, zal per geval moeten worden bekeken.

Bron van de indexatieafpraak

Om te beginnen zal de werkgever zijn indexatieverplichtingen in kaart moeten brengen. Die zijn doorgaans vastgelegd in het pensioenreglement, en soms in een cao. Dat gebeurt dan door in de arbeidsovereenkomst te verwijzen naar het pensioenreglement, waardoor dat reglement deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Bij uitzondering bevat de individuele arbeidsovereenkomst of de personeelsgids indexatieafspraken. Voor dit artikel ga ik echter uit van de gangbare situatie dat de indexatieafspraken in het reglement zijn omschreven.

Toepasselijke uitlegmethodiek

Hoe de reglementaire indexatieafspraken exact luiden, is een kwestie van uitleg. De vraag is welke uitlegnorm daarbij moet worden toegepast. Is dat de zogenoemde Haviltex-norm, de cao-norm, of een norm die daar tussenin zit? De Haviltex-norm en de caonorm hebben met elkaar gemeen dat ze de gemeenschappelijke bedoeling van partijen boven tafel proberen te krijgen. Het verschil is dat bij de cao-norm die reconstructie is gebaseerd op omstandigheden die voor een ieder, en dus objectief, kenbaar zijn. De Haviltex-norm daarentegen houdt juist ook rekening met meer subjectieve elementen, zoals wat de werkgever nadien (of vooraf) aan de individuele werknemer heeft gecommuniceerd.

De afgelopen tijd is door verschillende gerechtshoven een norm ontwikkeld die een tussenvariant suggereert te zijn van de Haviltex-norm en de cao-norm. Volgens die hoven ligt het voor de hand aan te sluiten bij de Haviltex-norm, maar komt daarbij '*groot belang*' [cursivering *TH*] toe aan de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen van het reglement, waarbij ook acht geslagen moet worden op de aard en de strekking van de desbetreffende bepalingen, de elders in het reglement gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de mogelijke interpretaties zouden leiden.^[2] Naar mijn mening lijkt dit wel erg veel op de cao-norm, zoals die door de Hoge Raad is toegepast in het bekende DSM/Fox-arrest.^[3] Overigens zijn er ook hoven die zonder enige nuancering bevestigen dat de cao-norm gewoon onverkort van toepassing is op de uitleg van een pensioenreglement in de verhouding tussen werkgever en werknemer.^[4] Onderaan de streep meen ik dan ook dat bij de uitleg van een *reglementaire* indexatieafpraak met name moet worden gekeken naar de objectief kenbare omstandigheden.

De indexatiefinanciering tussen werkgever en werknemer

Vaak maakt de financieringswijze deel uit van de afspraken tussen werkgever en werknemer. Ter illustratie twee voorbeelden. In een pensioenreglement van ECN was indexatie woordelijk gekoppeld aan de 'door de verzekeraar te verlenen overrentekortingen'.^[5] En bij Clerical Medical bepaalde het pensioenreglement dat indexatie afhankelijk is van 'de beschikbare middelen'.^[6]

Wat direct opvalt, is dat in voornoemde reglementen weliswaar een afspraak is gemaakt omtrent financiering financiering maar dat die, in ieder geval voor wat betreft het aantal woorden, uiterst summier is. Zeker wanneer de bewoordingen in het reglement worden afgezet tegen de vaak uitgebreide, zeer complexe en daardoor ook vaak ondoorgroondelijke financieringsafspraken in de uitvoeringsovereenkomst. Deze twee voorbeelden staan niet op zichzelf. Ik meen dat ze representatief zijn voor verzekerde regelingen in het algemeen. De vraag is hoe deze summiere financieringsafspraken moeten worden uitgelegd. Gaat het daarbij – in het voorbeeld van Clerical Medical – alleen om de beschikbare middelen sec, zonder dat het daarbij nog uitmaakt wat die middelen zijn of hoe wordt bepaald of dergelijke middelen beschikbaar zijn? Of moet de verwijzing in het reglement aldus worden uitgelegd dat daaronder de volledige financieringsstructuur uit de uitvoeringsovereenkomst valt? In dat laatste geval zal de werkgever ook nog de indexatieafspraken met al zijn voormalige werknemers moeten wijzigen, zodat ook in hun onderlinge relatie de nieuwe financieringsstructuur gaat gelden.

Een algemeen antwoord is onmogelijk te geven. Zoals gezegd: het betreft een kwestie van uitleg, en die uitleg hangt af van alle – objectief kenbare – omstandigheden van het specifieke geval. Toch meen ik dat bij dergelijke algemene bewoordingen een rechter al vrij snel de achterliggende financieringsstructuur in het reglement zal lezen. Al was het maar omdat de verwijzing naar de 'beschikbare middelen' – of woorden van gelijke strekking – anders te weinig om het lijf heeft om van enige toevoegde waarde te zijn. Daar komt bij dat het pensioenreglement vaak diverse verwijzingen naar de uitvoeringsovereenkomst bevat, dan wel naar afspraken die de werkgever met de verzekeraar heeft gemaakt. Dat zal voor een rechter een bevestiging kunnen zijn dat ook voor wat betreft algemene bewoordingen als 'beschikbare middelen' beoogd is aan te sluiten bij de uitvoeringsovereenkomst. Lastiger vind ik de vraag of onder het reglement ook de financieringsstructuur moet worden gelezen zoals die geldt na opzegging van de uitvoeringsovereenkomst. De reglementaire bewoordingen zijn dan dynamisch van aard. Als dat het geval is, verschiet door het opzeggen van de uitvoeringsovereenkomst niet alleen de financieringsstructuur onder de uitvoeringsovereenkomst van kleur, maar tegelijkertijd ook de (ingelezen) financieringsstructuur onder het pensioenreglement. De afspraken tussen de werkgever en zijn voormalige werknemers hoeven in dat geval niet meer apart door de werkgever te worden gewijzigd. Die wijziging is dan namelijk het logische gevolg van de opzegging. Hieronder zet ik enkele – voor een ieder kenbare – omstandigheden uiteen die wijzen op een dynamische lezing:

1. de conclusie zou kunnen worden getrokken dat de verhouding tussen een werkgever en een verzekeraar een van bepaalde duur is. De mogelijkheid dat een werkgever van verzekeraar wisselt, is dan inherent aan de aard van die verhouding. Gesteld zou kunnen worden dat het dan aannemelijk is dat een bijbehorend pensioenreglement ook de financieringsstructuur na het opzeggen omvat. Dat de verhouding tussen een werkgever en verzekeraar uitgaat van discontinuïteit, blijkt uit het volgende:

-

de Pensioenwet gaat uit van discontinuïteit. Ik wijs op art. 25, lid 1, sub h PW. Dat artikel eist alleen voor verzekerde regelingen dat in de uitvoeringsovereenkomst een exit-bepaling is

opgenomen;

-

de parlementaire geschiedenis beschouwt discontinuïteit ook als een van de belangrijkste verschillen tussen verzekerde regelingen en regelingen die worden uitgevoerd door fondsen;^[7]

-

in de dagelijkse praktijk gebruiken verzekeraars ook alleen uitvoeringsovereenkomsten met een bepaalde tijd.

2. een statische lezing zou de facto erop neerkomen dat een werkgever alleen van verzekeraar kan wisselen nadat hij de indexatieafspraken met al zijn voormalige werknemers heeft gewijzigd.^[8] Dat kan tot behoorlijk wat juridische en praktische complicaties leiden. Geredeneerd zou daarom kunnen worden dat het onaannemelijk is dat partijen dat gevolg hadden beoogd onder het pensioenreglement;
3. in sommige gevallen kan de conclusie worden getrokken dat het de – geobjectiveerde – bedoeling van partijen is geweest dat de werkgever met het betalen van de reguliere premie geen enkele andere verplichting meer richting de werknemers heeft. Een dynamische lezing spoort daarmee;
4. in een enkel geval wijzen de bewoordingen van de indexatiebepaling – en/of wat verder in het pensioenreglement staat – op een dynamische lezing. Ter illustratie: verdedigd zou kunnen worden dat het woord ‘beschikbare’ in ‘beschikbare middelen’ (Clerical Medical) en de woorden ‘door de verzekeraar’ in ‘door de verzekeraar te verlenen overrentekortingen’ (ECN) bewust open zijn geformuleerd, zodat indexatiefinanciering niet afhankelijk is van de situatie op één specifiek moment.

Handelt de werkgever met zijn opzegging onrechtmatig?

Staat eenmaal vast dat de algemene bewoordingen in het reglement dynamisch moeten worden gelezen, dan leidt de opzegging automatisch tot een andere indexatiefinanciering onder het pensioenreglement. Voor de voormalige werknemer zal het dan nog lastig zijn om daar toch nog tegen te ageren.

Denkbaar is dat de werkgever door het opzeggen onder omstandigheden onrechtmatig handelt. Daar zal niet snel sprake van zijn, maar mogelijk is het wel. Ik baseer dat op de uitspraak van de Hoge Raad uit 2004 in het Vleesmeesters/Alog-arrest.^[9] In rechtsoverweging 3.4 oordeelde de Hoge Raad: ‘Indien de belangen van een derde zo nauw zijn betrokken bij de behoorlijke uitvoering van de overeenkomst dat hij schade of ander nadeel kan lijden als een contractant in die uitvoering tekortschiet, kunnen de normen van hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt, meebrengen dat die contractant deze belangen dient te ontzien door zijn gedrag mede door die belangen te laten bepalen.’

Vertaal ik dit vrijelijk naar de situatie waar dit artikel op ziet, dan komt deze uitspraak op het volgende neer: de werkgever die wanpresteert jegens de verzekeraar, kan onrechtmatig handelen jegens zijn voormalige werknemers als hij onvoldoende oog heeft gehad voor de belangen van die werknemers. Het komt mij voor dat deze regel zich niet hoeft te beperken tot de situatie van wanprestatie, maar net zo goed heeft te gelden bij een rechtsgeldige opzegging. De Hoge Raad heeft zich daar echter nog niet over uitgelaten. De Hoge Raad heeft ook een zogenoemde omstandighedencatalogus geformuleerd.

Aan de hand daarvan kan worden nagegaan of sprake is van onrechtmatig gedrag. Het gaat om de volgende omstandigheden (wederom vertaald naar de hier behandelde situatie):

- a. de hoedanigheid van de werkgever, de werknemer en de verzekeraar;
- b. de aard en strekking van de uitvoeringsovereenkomst;
- c. de wijze waarop de belangen van de werknemer daarbij zijn betrokken;
- d. de vraag of deze betrokkenheid voor de werkgever kenbaar was;
- e. de vraag of de werknemer erop mocht vertrouwen dat zijn belangen zouden worden ontzien;
- f. de vraag in hoeverre het voor de werkgever bezwaarlijk was om rekening te houden met de belangen van de werknemer;
- g. de aard en omvang van het nadeel dat voor de werknemer dreigt en de vraag of van hem kon worden gevergd dat hij zich daartegen had ingedekt;
- h. de redelijkheid van een eventueel aan de werknemer aangeboden schadeloosstelling.

Uit deze catalogus blijkt dat een werkgever er verstandig aan doet bij het opzeggen in ieder geval de gevolgen voor alle betrokkenen goed in kaart te brengen. Voor de voormalige werknemers zal het daarbij met name gaan om de indexatiekansen (kortten kunnen verzekeraars immers niet). Die gevolgen moet de werkgever dan afzetten tegen de offers die hij moet brengen als hij de overeenkomst continueert, maar ook tegen de voordelen van een nieuwe verzekeraar. In dit licht bezien zal de werkgever zich ook moeten afvragen of van hem redelijkerwijs mag worden verwacht dat hij zich inspant voor (collectieve) waardeoverdracht naar zijn nieuwe verzekeraar.^[10] Daaraan kunnen echter – soms hoge – kosten zijn verbonden.

Is de voormalige werknemer partij bij de uitvoeringsovereenkomst?

Tot slot bespreek ik nog de mogelijkheid dat de voormalige werknemer direct partij is (geworden) bij de uitvoeringsovereenkomst. In dat geval heeft die werknemer recht op toepassing van de daarin neergelegde indexatiefinanciering. Niet omdat het pensioenreglement zo moet worden gelezen, maar omdat de voormalige werknemer contractspartij is (geworden) bij de uitvoeringsovereenkomst zelf. Overigens: beide mogelijkheden kunnen tegelijk bestaan!

Een (voormalige) werknemer kan partij zijn bij de uitvoeringsovereenkomst wanneer daarin een derdenbeding is opgenomen dat is aanvaard door de voormalige werknemer. Een aanvaard derdenbeding kan tot gevolg hebben dat ook richting de werknemer moet worden opgezegd. Laat de werkgever dat na, dan geldt de opzegging jegens hem niet en heeft hij nog gewoon aanspraak op de oorspronkelijke afspraken. Hierna licht ik deze drie aspecten – derdenbeding, aanvaarding en opzegging – nader toe.

Aanwezigheid derdenbeding

Een derdenbeding kan met zoveel woorden expliciet zijn opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst. Dat komt echter nauwelijks voor, is mijn ervaring; in de meerderheid van de gevallen zwijgt de uitvoeringsovereenkomst daarover. De vraag is dan of daarin toch een derdenbeding moet worden gelezen. Zo'n beding kan namelijk ook uit andere omstandigheden blijken. In de literatuur wordt door een groot aantal auteurs aangenomen dat iedere uitvoeringsovereenkomst een derdenbeding bevat. Tegelijkertijd zijn er ook auteurs die de mogelijkheid daarvan openhouden, maar dat niet als een

vaststaand gegeven beschouwen. Het ministerie van SZW zwakt, al naar gelang het haar uitkomt, althans zo is mijn stellige indruk. De ene keer bevestigt SZW dat de uitvoeringsovereenkomst een derdenbeding bevat, bijvoorbeeld als het gaat om de positie van de niet-aangemelde werknemer.^[11] De andere keer ontkracht SZW dat juist, bijvoorbeeld in het kader van de medezeggenschap van ondernemingsraden.^[12] En een enkele keer houdt SZW het voor mogelijk dat zo'n beding deel uitmaakt van de uitvoeringsovereenkomst.^[13]

Diverse rechters oordeelden in het verleden dat de litigieuze uitvoeringsovereenkomst een derdenbeding bevatte. Het DSM/Fox-arrest van de Hoge Raad is daar een goed voorbeeld van, maar ook kantonrechters Amsterdam, Arnhem en Tiel oordeelden aldus.^[14] Uit deze uitspraken kan echter niet de conclusie worden getrokken dat dus iedere uitvoeringsovereenkomst altijd een derdenbeding bevat. Dat komt enerzijds doordat de uitspraken casuïstisch zijn en anderzijds doordat ze onvoldoende inzicht geven in de (achterliggende) motivering. Daar komt bij dat er ook rechtspraak bestaat waarin juist is geoordeeld dat er geen derdenbeding in de desbetreffende uitvoeringsovereenkomst kon worden gelezen.^[15]

Ik meen dat een uitvoeringsovereenkomst niet per definitie een derdenbeding bevat, en ook niet hoeft te bevatten. Of daar sprake van is, zal per geval moeten worden vastgesteld door uitleg van de desbetreffende uitvoeringsovereenkomst. Daarbij moet worden gekeken naar alle omstandigheden. Een belangrijke omstandigheid is wat de oorspronkelijke partijen – hier dus de werkgever en de verzekeraar – hebben bedoeld.^[16] Allesbepalend is dat evenwel niet. Een rechter zou zelfs een derdenbeding in een uitvoeringsovereenkomst kunnen lezen, terwijl de oorspronkelijke partijen dat juist bewust niet bedoeld hebben.

Aanvaarding vereist

Staat het bestaan van een derdenbeding eenmaal vast, dan moet die normaal gesproken ook nog zijn aanvaard door de voormalige werknemer. Dat kan zowel expliciet als impliciet. In de wetsgeschiedenis en de literatuur wordt gesteld dat de aanvaarding besloten ligt in het feit dat de werknemer met de werkgever een pensioenovereenkomst is aangegaan.^[17] Ook wordt wel gesteld dat de werknemer door het 'toetreden' tot de uitvoerder het derdenbeding aanvaard heeft.^[18] Wat met 'toetreding' dan exact wordt bedoeld, is mij nog niet duidelijk geworden.

Gevolgen aanvaard derdenbeding

Door aanvaarding wordt de voormalige werknemer partij bij de uitvoeringsovereenkomst. Wil de werkgever opzeggen – bijvoorbeeld om stilzwijgende verlenging van de gebruikelijke vijfjaarsperiode te voorkomen – dan rijst de vraag of hij dat ook richting iedere voormalige werknemer moet doen alvorens de overeenkomst rechtsgeldig is opgezegd.^[19] Zou dat zo zijn, dan zou de werkgever ervoor moeten zorgen dat die opzegging iedere voormalige werknemer daadwerkelijk bereikt. Daarvoor gelden geen wettelijke (vorm)vereisten. Dat kan dus ook door vermelding in een pensioenkrant die aan alle voormalige werknemers wordt toegestuurd. Zegt de werkgever niet op jegens deze voormalige werknemer, dan kan die werknemer aanspraak blijven maken op de oorspronkelijke indexatiefinanciering.

Slotsom

Met Heemskerk meen ik dat er (te) veel onduidelijkheden bestaan omtrent het derdenbeding.^[20] Onduidelijk is of het karakter van de uitvoeringsovereenkomst met zich brengt dat bij gebrek aan

duidelijke afspraken hieromtrent een derdenbeding in de overeenkomst moet worden gelezen. Onduidelijk is ook of de werkgever een opzeggingshandeling moet verrichten jegens iedere individuele huidige én voormalige werknemer. Naar mijn mening zou de wetgever deze punten moeten verduidelijken. In lijn met de discussie die de afgelopen tijd heeft gespeeld rond de rol van een ondernemingsraad, meen ik dat die verduidelijking zou moeten inhouden dat (voormalige) werknemers geen partij zijn bij de uitvoeringsovereenkomst. Het wijzigen en het opzeggen van die overeenkomst is daarmee dan alleen nog maar een kwestie tussen werkgever en verzekeraar.

Hoe dit alles ook zij, werkgever en verzekeraar kunnen vrij eenvoudig voorkomen dat een (voormalige) werknemer partij wordt bij de uitvoeringsovereenkomst. Ze kunnen dat namelijk expliciet afspreken in de uitvoeringsovereenkomst. Vreemd genoeg ken ik geen verzekeraar die dat in zijn standaarddocumentatie doet. Zowel verzekeraars als werkgevers zouden dat naar mijn mening echter wel moeten willen.

Ten slotte

Werkgevers die de relatie met hun verzekeraar willen beëindigen, zullen daarbij oog moeten hebben voor hun voormalige werknemers, en hun belangen. Dat vergt dat ze allereerst goed in kaart brengen welke indexatieverplichtingen ze nog hebben richting hun voormalige werknemers. De belangrijkste vraag daarbij is of de opzegging – en de daaraan verbonden gevolgen voor de achterliggende indexatiefinanciering – onderdeel is van de afspraken met de voormalige werknemers. Is dat het geval, dan heeft naar mijn mening te gelden dat de werkgever in beginsel gerechtigd is de overeenkomst op te zeggen. In een enkel geval zal hij daarbij compenserende maatregelen moeten nemen, om te voorkomen dat hem toch nog kan worden verweten onrechtmatig te handelen door de opzegging. Tot slot zullen werkgevers er rekening mee moeten houden dat ze niet altijd kunnen volstaan met het sturen van een opzegbrief richting de verzekeraar alleen. Als de voormalige werknemers partij zijn bij de uitvoeringsovereenkomst, zal ook richting hen moeten worden opgezegd. Dat voorkomt dat tussen de werkgever en die voormalige werknemers de oorspronkelijke indexatiefinanciering blijft gelden.

Voetnoten

[1]

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

[1]

Zie <http://www.vpg-euronext.nl/index.php/nieuws/31-nieuwsbrief-10>.

[2]

Zie bijvoorbeeld Hof Arnhem-Leeuwarden 27 augustus 2013, *PJ* 2013/171, r.o. 4.4 (Univé); Hof Den Bosch 13 december 2011, *LJN* BU8111, r.o. 4.3.6 (Clerical); en Hof Arnhem 25 oktober 2011, *PJ* 2011/163, r.o. 5.10 (Elementis).

[3]

HR 20 februari 2004, *NJ* 2005/493, r.o. 5.2 (DSM/Fox).

[4]

Zie bijvoorbeeld Hof Amsterdam 25 oktober 2011, *PJ* 2011/151, r.o. 5.5 (Reaal); en Hof Den Bosch 28 april 2009, *PJ* 2009/129, r.o. 4.7 (UWV).

[5]

Vgl. A-G Timmerman in zijn conclusie onder punt 1.3 behorende bij HR 6 september 2013 (ECN/Omen).

[6]

Hof Den Bosch 13 december 2011, *LJN* BU8111, r.o. 4.1.6 (Clerical).

[7]

Zie onder meer [Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 3](#), p. 67.

[8]

Dat geldt overigens vrijwel altijd ook als de werkgever opteert voor een collectieve waardeoverdracht.

[9]

HR 24 september 2004, *NJ* 2008/587 (Vleesmeesters/Alog). Maar zie ook: HR 20 januari 2012, *NJ* 2012/59 (Wierds/Visseren).

[10]

Zie voor een voorbeeld in de rechtspraak waarin werd geoordeeld dat de werkgever onrechtmatig handelde door enkele personen geen waardeoverdracht te bieden: Hof Den Bosch 20 augustus 2013, *PJ* 2013/180.

[11]

Zie bijvoorbeeld [Kamerstukken II 2005/06, 30413, nr. 3](#), p. 24; en Aanhangsel Handelingen II 2011/12, nr. 2977, p. 1-2.

[12]

Zie bijvoorbeeld [Kamerstukken I 2013/14, 33182, nr. I](#) (p. 4 van Bijlage); en [Kamerstukken I 2012/13, 33182, nr. D](#), p. 21-22.

[13]

[Kamerstukken II 2005/06, 31891, nr. 3](#), p. 44.

[14]

Zie Ktr Amsterdam 20 juli 2011, *PJ* 2012/109, r.o. 4.3; Ktr Arnhem 16 maart 2009, *PJ* 2009/82, r.o. 3.9; en Ktr Tiel 25 januari 2006, *PJ* 2006/38, r.o. 4.1.

[15]

Zie Hof Arnhem-Leeuwarden 27 augustus 2013, *PJ* 2013/171, r.o. 4.12 (Univé); Ktr Rotterdam 22 juli 2008, *PJ* 2008, 5.1; en Ktr Rotterdam 28 maart 2006, *PJ* 2006/64, r.o. 6.9.

[16]

Dat leid ik af uit het feit dat de HR bij het uitleggen (van het bestaan) van een derdenbeding de Haviltexnorm hanteert.

[17]

Zie [Kamerstukken II 2004/05, 30 137, nr. 3](#), p. 14; E. Lutjens en S.H. Kuiper, 'Pensioenwet en privaatrecht', *NTBR* 2008/10; Van Marwijk Kooy, 'AkzoNobel: CDC, garantie en gepensioneerd', *P&P* 2008, 7/8; en A.C.M. Kuypers en M.W. Minnaard, 'De Pensioenwet', *Arbeidsrecht* 2007/26.

[18]

Vgl. P.M. Tulfer, *Pensioenen, fondsen en verzekeraars*, Deventer: Kluwer 1997, p. 115 en F.W.L. Jansen en A. Pásztor, 'Over de status van disclaimers in pensioeninformatie (2)', *PM* 2011/8-9. Anders: Hof Arnhem 27 mei 2008, *PJ* 2008/67, r.o. 4.28 (VGAN/Akzo Nobel). Anders: R.H. Maatman e.a. (red.), *Onderneming en Pensioen*, deel 64, serie *Onderneming & Recht*, Onderzoekcentrum Onderneming & Recht, Radboud Universiteit Nijmegen, Deventer: Kluwer 2011, p. 335.

[19]

Du Perron lijkt daar wel van uit te gaan blijkens zijn noot bij HR 1 oktober 2004, *NJ* 2005/499. Hetzelfde geldt voor Lutjens en Kuiper in: E. Lutjens en S.H. Kuiper, 'Pensioenwet en privaatrecht', *NTBR* 2008/10.

[20]

M. Heemskerk, *Van pensioen crisis tot pensioen (r)evolutie*, Den Haag: Boon 2013, p. 17.