

# Van oud naar nieuw: compensatie?

Ondanks groeiende onzekerheid kan het op de dag dat wij dit artikel schrijven nog steeds: de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen op 1 januari 2023. Bij dat moment – Oud & Nieuw – horen goede voornemens. Of niet, het is maar net hoe je ertegen aankijkt. Maar of je nu wel of niet van goede voornemens houdt, de meesten zullen het er snel over eens zijn dat goede voornemens zijn gericht op verandering van een bestaande situatie. En dat is meestal niet mogelijk zonder enige mate van ongemak. Opvallend dat de Wet toekomst pensioenen iets anders beoogt. De daarin beschreven voornemens over compensatie komen voort uit het vermijden van (de gevolgen van) het nieuwe pensioenstelsel.

De komende Wet toekomst pensioenen regelt de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Concreet moeten alle pensioenregelingen in Nederland worden aangepast. Politiek is dit verkocht onder het motto “hier wordt iedereen beter van”. In het meest gunstige geval komt de wijziging van de pensioenregeling echter neer op een gelijkwaardig resultaat. In zeer veel regelingen zal, nog afgezien van de overdracht van het pensioenrisico, de wijziging een vermindering van rechten betekenen. Dan komt de vraag aan de orde of deze vermindering van rechten moet worden gecompenseerd. Wij bekijken eerst wat het wetsvoorstel over compensatie zegt en onderzoeken vervolgens welke rechtsgronden bestaan voor compensatie. In grote lijnen komt het erop neer dat compensatie niet verplicht is, in veel gevallen echter wel geboden maar dat zij niet in alle gevallen volledig behoeft te zijn.

## ■ COMPENSATIE IN HET WETSVOORSTEL WTP

Het wetsvoorstel plaatst het vraagstuk van de compensatie in de paragraaf over Pensioenovereenkomst en transitieplan, dus niet bij het formele overgangsrecht.<sup>1</sup> Als van het formele overgangs-

recht gebruik wordt gemaakt, is compensatie juist niet aan de orde. Dat neemt niet weg dat het ons inziens materieel wel een vraagstuk van overgangsrecht is (hoe kom je van de oude regeling naar de nieuwe).

Het wetsvoorstel bepaalt dat een schriftelijk transitieplan moet worden vastgesteld<sup>2</sup> door de werkgever dan wel door partijen die de pensioenovereenkomst en de daaruit voortvloeiende pensioenregeling zijn overeengekomen. De rol van het transitieplan is dat de pensioenuitvoerder aan de hand daarvan en aan de hand van de gewijzigde pensioenovereenkomst kan beoordelen of de gewijzigde pensioenovereenkomst kan

In zeer veel regelingen zal, nog afgezien van de overdracht van het pensioenrisico, de wijziging een vermindering van rechten betekenen.

worden uitgevoerd. Het beschrijft alle keuzes, overwegingen en berekeningen die ten grondslag liggen aan de wijziging van de pensioenovereenkomst. Daarnaast wordt vastgesteld hoe wordt omgegaan met de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten uit de tot het tijdstip van wijziging van de pensioenovereenkomst bestaande pensioenregeling. Het heeft betrekking op alle wijzigingen van de pensioenovereenkomst met inbegrip van afspraken over compensatie binnen de arbeidsvoorwaarde pensioen en de wijzigingen ten aanzien van het nabestaandenpensioen. Ook moet in het transitieplan worden verantwoord waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Dit laatste is een nieuw criterium, waarover hierna meer.

Het transitieplan beschrijft dus hoe wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en



**Onno Blom en Tim Zuiderman**

Mr. O.F. Blom en mr. T.J. Zuiderman zijn advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten.

pensioenrechten. Wordt er wel of niet ingevaren (in de situatie van een pensioenfonds) of vindt er wel of geen collectieve waardeoverdracht plaats (in de situatie van een verzekeraar of ppi)? Het wetsvoorstel bepaalt dat de effecten van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten inzichtelijk worden gemaakt. Deze effecten worden berekend per leeftijdscohort. Zo kunnen de partijen die de wijziging van de pensioenovereenkomst overeenkomen, beoordelen of er sprake is van een evenwichtige transitie. Dit wordt bezien voor alle pensioensoorten, dus niet alleen voor de opbouw van ouderdomspensioen maar ook voor de opgebouwde aanspraken en rechten op nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. Achtergrond is dat deelnemers worden gecompenseerd als zij onevenredig nadeel ondervinden van de wijziging van de pensioenovereenkomst en de wijze waarop wordt omgegaan met opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten. Vanuit die gedachte worden afspraken over compensatie in het transitieplan geplaatst. Die afspraken kunnen liggen in de pensioensfeer of bestaan in de vorm van andere arbeidsvoorwaarden (vooral valt te denken aan loon en ondersteuning van de werkgever bij derde pijler producten). Welke afspraken partijen over compensatie ook maken, het zal steeds in het transitieplan moeten worden beschreven. Ook als partijen geen compensatie afspreken, moet dit in het transitieplan worden vermeld. Denkbaar is overigens dat pensioenfondsen een voorkeur zouden kunnen hebben voor compensatie in de pensioensfeer. Het kan voor hen lastig(er) zijn de transitie op evenwichtigheid te beoordelen als de werkgever de compensatie buiten de pensioensfeer brengt. Pensioenfondsen hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid, mede in het kader van de opdracht aanvaarding van de nieuwe pensioenregeling.

Ligt de compensatie in de pensioensfeer (toekenning van extra pensioenaanspraken), dan moet worden vastgelegd hoe de compensatie wordt gefinancierd en in welke mate elke financieringsbron zal worden ingezet. Hierbij kan worden gedacht aan een opslag op de premie, bijstorting door de werkgever of aanwending van een deel van het vermogen van het pensioenfonds. Een deel van het vermogen van een pensioenfonds kan worden ingezet als compensatiereserve waaruit extra pensioenaanspraken kunnen worden gefinancierd. Dit staat los van de mogelijke solidariteitsreserve of risicodelingsreserve, waarvan de initiële vulling eveneens in het transitieplan staat.

Het wetsvoorstel regelt dit alles in een nieuw artikel 150f PW. Het bevat voorwaarden die worden gesteld aan door partijen bij de pensioenovereenkomst gemaakte afspraken over compensatie in de vorm van het toekennen van extra pensioenaanspraken. Het gaat hier uitdrukkelijk om compensatie in de pensioensfeer, dus in verband met de

overgang van de vóór die overstap geldende pensioenregeling naar één van de drie nieuwe premie-regelingen met een leeftijdsonafhankelijke premie. Voor afspraken buiten de pensioensfeer geldt deze bepaling niet. Uit de Kamerstukken blijkt dat de compensatie plaatsvindt vanwege het feit dat de overgang “ertoe kan leiden dat actieve deelnemers minder pensioen zullen opbouwen dan bij het voortzetten van de doorsneesystematiek, of het voortzetten van progressieve premies, het geval zou zijn geweest”.<sup>3</sup> Het gaat dus om het compenseren van de achteruitgang in toekomstige pensioenopbouw. En dan alleen als gevolg van de afschaffing van de doorsneesystematiek en de introductie van een vlakke premie. Achteruitgang als gevolg van het verlaten van uitkeringsregelingen (dus de systeemwijziging met overdracht van het pensioenrisico) wordt niet als compensatiegrond benoemd. Artikel 150f PW bevat verder informatieverplichtingen over de compensatie. De pensioenuitvoerder verstrekt deze informatie jaarlijks, bij einde deelneming en bij het aangaan van een nieuwe pensioenovereenkomst. Dit is van belang, omdat de compensatie van artikel 150f alleen gedurende het dienstverband bij de werkgever wordt toegekend. De deelnemer moet dit alles tevens kunnen terugvinden op de website van de pensioenuitvoerder. Verder moet de compensatie terugkomen in het communicatieplan als bedoeld in artikel 150j PW.

## ■ COMPENSATIE IS NIET VERPLICHT

Maar: niet elke achteruitgang in pensioenopbouw hoeft te leiden tot compensatie: “Een evenwichtige overstap zal in voorkomende gevallen vergen dat actieve deelnemers die een onevenredig nadeel ondervinden van de overstap op een premie-regeling met een leeftijdsonafhankelijke premie adequaat en kostenneutraal worden gecompenseerd (hierna: compensatie). (...) Deze afspraken over compensatie dienen als zodanig herkenbaar in de pensioenregeling terug te komen en worden derhalve uitgevoerd door de pensioenuitvoerder. (...) De actieve deelnemers worden door de pensioenuitvoerder geïnformeerd over de maatregelen die de werkgever heeft genomen inzake de compensatieregeling. Het is niet verplicht om per deelnemer uit te rekenen wat het nadeel is en hoe hoog de exacte compensatie is”, zo vermeldt de parlementaire toelichting op deze bepaling.<sup>4</sup>

De wet bevat dus geen verplichting voor de werkgever om te compenseren. Zoals vaker, laat de wetgever de uiteindelijke keuzes hierover aan sociale

1 Het overgangsrecht is geregeld in artikel 220d PW en verder en bepaalt bijvoorbeeld onder welke omstandigheden en hoelang in plaats van de vlakke premie nog een progressieve premie mogelijk is.

2 Artikel 150d PW.

3 *Kamerstukken II*, 36 067, 2021/22, 3, p. 111.

4 *Kamerstukken II*, 36 067, 2021/22, 3, p. 108.

partners. Die bepalen of compensatie plaatsvindt en zo ja, in welke mate (met andere woorden: wat is adequaat?). De wetgever volstaat hier met het benoemen en reguleren van de mogelijkheden, als er afspraken over compensatie worden gemaakt. Compensatieafspraken bestaan in compensatie voor deelnemers op basis van leeftijdscohorten, waarbij alle deelnemers binnen een leeftijdscohort dezelfde mate van compensatie toegekend moeten krijgen.<sup>5</sup>

Na uitdiensttreding eindigt het deelnemerschap aan de pensioenregeling en daarmee eindigt ook de compensatie. Op zichzelf is dat logisch, maar het laat zien dat hier een mogelijke nieuwe vorm van pensioenbreuk kan ontstaan. De overstap van een regeling waarin royaal wordt gecompenseerd naar een regeling met een vlakke premie zonder compensatie kan een behoorlijk effect hebben op de pensioenopbouw. Het is de vraag of werkne-

## Ook de werknemer die na de invoering van de compensatieregeling in dienst treedt, valt in de prijzen.

mers bij het overstappen naar een nieuwe baan dit soort nadelige effecten tijdig zullen onderkennen. In de omgekeerde situatie stelt het wetsvoorstel de compensatieregeling als zodanig open voor wie nog niet in dienst was op het moment van inwerkingtreding. Het wetsvoorstel bepaalt daarover: “(...) waarbij niet is vereist dat de werknemer bij aanvang van de compensatieperiode reeds werkzaam was bij de werkgever”. Dus ook de werknemer die na de invoering van de compensatieregeling in dienst treedt valt in de prijzen.

De duur van de compensatieregeling is beperkt tot de periode tot en met 2036. Een compensatieregeling is maatwerk per sector of bedrijfstak en wordt tijdsevenredig aan de werknemer toegekend.

### ■ FINANCIERING VAN DE COMPENSATIE

Een van de voorwaarden die het wetsvoorstel aan de compensatie stelt, is dat zij moet zijn gefinancierd op het tijdstip dat de compensatie onvoorwaardelijk wordt toegekend.<sup>6</sup> Dit laat de mogelijkheid open dat de compensatieregeling in zoverre een voorwaardelijk karakter krijgt, dat pas op het moment van daadwerkelijke financiering de onvoorwaardelijke toekenning gelijktijdig plaatsvindt. “Onderdeel c ziet op de financiering van de compensatie. Voorgesteld wordt voor te schrijven dat de financiering moet zijn voldaan op het moment dat de compensatie onvoorwaardelijk wordt toegekend. Dit betekent dat bij aanvang van de compensatieperiode (het moment dat de gewijzigde pensioenovereenkomst ingaat) nog niet de ge-

hele compensatielast hoeft te zijn gefinancierd, maar dat hier – in lijn met de gespreide toekenning van de compensatie – “per stap” in kan worden voorzien. “Uiteraard dient bij het besluit tot compensatie al wel duidelijkheid te bestaan over hoe de volledige compensatielast gefinancierd zal worden”, aldus de parlementaire toelichting op deze bepaling.<sup>7</sup>

De afspraken over de compensatie in de pensioensfeer moeten worden vastgelegd in het pensioenreglement. Financiering vindt plaats via een opslag op de premie of uit een compensatiedepot. Volgens de toelichting bij artikel 150f lid 1 onderdeel c. PW: “Het compensatiedepot is een geoormerkt vermogen op de balans van het pensioenfonds, waar de compensatie bestemd voor actieve deelnemers geheel of gedeeltelijk uit wordt gefinancierd. (...) Sociale partners en pensioenfondsen besluiten of zij gebruik maken van deze mogelijkheid. Het compensatiedepot kan op twee manieren gevuld worden. De ene manier is door bij het invaren een deel van het fondsvermogen naar het compensatiedepot over te maken. (...) Daarnaast kunnen partijen besluiten om te financieren uit een opslag op de premie. Een mengvorm van beiden is ook mogelijk. De voorwaarden waaronder uit het compensatiedepot mag worden uitgekeerd, zijn vastgelegd in de compensatieregeling”.<sup>8</sup> Ten slotte is met betrekking tot de toekenning van de compensatie in de vorm van extra pensioenaanspraken en de financiering van de compensatieregeling van belang dat deze moet worden opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst.

### ■ GRONDEN VOOR COMPENSATIE

Het wetsvoorstel en de toelichting daarop maken duidelijk dat de werknemer recht heeft op compensatie als voor het leeftijdscohort waartoe de werknemer behoort compensatie is overeengekomen in de pensioenovereenkomst. Daarmee is echter geen nieuwe of zelfstandige rechtsgrond voor compensatie in het leven geroepen. Er staat slechts: als een compensatieregeling is overeengekomen, heb je daar recht op als je binnen die regeling tot het zelfde leeftijdscohort behoort. Er is dus geen wettelijk recht op compensatie in het kader van de overgang van de bestaande pensioenregeling naar een premieregeling volgens het nieuwe stelsel. Daar staat tegenover dat in het transitieplan de werkgever moet verantwoorden waarom sprake is van een “evenwichtige transitie”. Dat is een open norm, die aan de hand van de feitelijke omstandigheden moet worden ingevuld en toegepast. De vraag is of deze norm een nieuw element vormt in het pensioenrecht. Wij denken dat het hier gaat om een toegepaste vorm van de in het pensioenrecht en het arbeidsrecht geldende evenwichtigheids- en redelijkheidsnormen, die op hun beurt toepassingen en uitwerkingen zijn van de eisen van redelijkheid en billijkheid in het civiele recht. Nieuw is wel de nadere onderverdeling van werknemers (deelnemers)

in leeftijdscategorieën. De evenwichtigheidsnorm van art. 105 lid 2 PW – dat zich tot pensioenfondsen richt en niet tot werkgevers – onderscheidt de categorieën deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en de werkgever en splitst dit niet verder uit. Over compensatie schrijft de wetgever door de nadere onderverdeling in leeftijdscategorieën in feite voor dat dit op verdiepend niveau moet worden vastgesteld en toegekend.

Als het wetsvoorstel daarover niets zou bepalen, zou de aan de werkgever te stellen eis van een evenwichtige transitie ook kunnen worden gebaseerd op het goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). Immers, als de “evenwichtige transitie” naar een nieuwe pensioenregeling die voldoet aan het wetsvoorstel zonder compensatie niet mogelijk is, zal hierin moeten worden voorzien zelfs indien dat niet uitdrukkelijk is voorgeschreven. Ook in dat geval bevindt de werkgever zich op de glijdende schaal van risicobereidheid waarbij het ene uiterste volledige compensatie is (nul risico, hoge kosten) en het andere uiterste geen enkele compensatie (hoog risico, lage kosten). Denkbaar is dat in die situatie – dus zonder wettelijk kader in art. 150f PW – de compensatie niet zodanig fijnmazig per leeftijdscategorie zou worden vastgesteld en toegekend. De algemene norm van het goed werkgeverschap zou wellicht tot meer generieke uitkomsten leiden waarbij de compensatie uitzicht biedt op een wijziging van de pensioenovereenkomst die niet onredelijk is. In zoverre beschermt het wetsvoorstel werknemers door ervoor te zorgen dat werkgevers op voldoende detailniveau moeten inzoomen.

Het is goed voor ogen te houden dat het nieuwe wettelijke voorschrift over onderverdeling in leeftijdscategorieën uitsluitend geldt indien de pensioenovereenkomst afspraken bevat over compensatie in de vorm van extra pensioenaanspraken (het voorgestelde art. 150f lid 1 PW). Los daarvan, kan de werkgever er ook voor kiezen gebruik te maken van het formele overgangsrecht (kort gezegd het blijven toepassen van een premiereregeling met leeftijdsafhankelijke progressieve staffels voor bestaande werknemers) of compensatie verlenen buiten de pensioensfeer (bijvoorbeeld in de vorm van een toeslag op het loon). Deze vormen van compensatie verplichten – anders dan compensatie in de pensioensfeer – niet tot toekenning aan toekomstige werknemers die ten tijde van de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel nog buiten beeld zijn. Afhankelijk van de wijze waarop compensatie wordt toegekend, heeft dit voor een beperkte (namelijk de zittende) of juist grotere groep (ook toekomstige) werknemers te gelden. Tegelijkertijd is compensatie binnen de pensioensfeer beperkt tot maximaal 1 januari 2037 en kent compensatie buiten de pensioensfeer geen (wettelijke) einddatum. De wetgever lijkt deze keuze aan de werkgever te laten. Op het eerste gezicht zou dit onderscheid in toekenning van compensatie de vraag kunnen op-

roepen in hoeverre dit evenwichtig en/of redelijk is. Wij brengen daarbij echter in herinnering dat de compensatie wordt geïntroduceerd vanwege enkel het afschaffen van de doorsneepremie en de introductie van een vlakke premie. Of toekomstige werknemers, die vanaf de aanvang van hun dienstverband in de nieuwe systematiek gaan deelnemen onevenredig nadeel van de overstap zouden ondervinden, hetgeen zou moeten worden gecompenseerd, staat niet vast. Dit zou juist tot een andere vraag kunnen leiden, namelijk wat maakt dat

## De vraag is of de norm “evenwichtige transitie” een nieuw element vormt in het pensioenrecht.

de wetgever de compensatie uitstrekt over toekomstige werknemers. Nu het uitgangspunt van compensatie niet alleen ‘adequaat’ (per leeftijdscategorie) maar ook ‘kostenneutraal’ is, zou het betrekken van toekomstige werknemers wel eens een beperking van de compensatie voor de huidige werknemers kunnen opleveren. Hoe dat zich verhoudt tot het voorschrift van een evenwichtige transitie hebben wij nog niet in de wetgeschiedenis teruggevonden.

Het verlenen van compensatie bij het wijzigen van de pensioenregeling in voor de werknemer ongunstige zin is ook los van het wetsvoorstel gangbare praktijk. Zoals bekend, bestaat een rijke jurisprudentie over dit onderwerp. De hoofdlijn daarvan kan worden samengevat in de ongeschreven regel dat de werknemer in geval van wijziging van de pensioenregeling er niet of niet in overwegende mate op achteruit behoort te gaan. Is dat onvermijdelijk vanwege de aard van de pensioenwijzigingen zelf (de nieuwe regeling levert een lagere pensioenopbouw op of kent niet dezelfde aanspraken) dan is compensatie al snel aan de orde, die in beginsel binnen de pensioensfeer zal moeten plaatsvinden. Een veelgehoord criterium (ook in het wetsvoorstel overigens) voor de omvang van de compensatie is dat er financiële neutraliteit wordt toegepast. Dat betekent dat de werkgever financieel niet beter wordt van de wijziging en dus (tenminste) de besparing als gevolg daarvan inzet voor compensatie. Een recht op volledige materiële compensatie betekent dat dus niet, zeker gezien vanuit de almaar stijgende kiloprijs van pensioen in de afgelopen jaren. In het licht van het wets-

5 Zie artikel 150f lid 1 onderdeel a PW.

6 Artikel 150f lid 1 onderdeel c. PW.

7 *Kamerstukken II*, 36 067, 2021/22, 3, p. 400.

8 *Kamerstukken II*, 36 067, 2021/22, 3, p. 110/111.



voorstel is van belang dat hierin de compensatie met name beperkt lijkt tot de afschaffing van de doorsneepremie en de afschaffing van de progressieve opbouw als gevolg van de vlakke premie die daarvoor in de plaats komt. Naast kostenneutraliteit zijn ook deze gronden een beperking van de te verlenen compensatie. Het element van kostenneutraliteit roept overigens de vraag op waar we staan na het einde van de compensatie in 2037. Is op dat moment een besparing aan werkgeverszijde aan de orde? Wij bevelen aan dat hierover nu al door sociale partners wordt nagedacht.

Onlangs heeft de Hoge Raad in zijn arrest over de Euronext-zaak nog eens bevestigd dat de norm van het goed werkgeverschap ook geldt na het einde van de arbeidsovereenkomst.<sup>9</sup> Dat betekent dat de positie van gewezen deelnemers (en ook die van gepensioneerden) ten opzichte van de (ex)werkgever in dit opzicht gelijkwaardig is aan die van nog actieve werknemers.

## De begrenzing van kostenneutraliteit in het wetsvoorstel en ook daarbuiten lijkt de werkgever te beschermen tegen vorderingen tot volledige materiële compensatie.

Op basis van deze rechtsgrond kunnen dus zowel werknemers als gewezen deelnemers en gepensioneerden een vordering tot compensatie instellen. De grondslag voor deze compensatie ligt overigens niet in het wetsvoorstel, omdat de door de gewezen deelnemers en gepensioneerden gestelde schade vermoedelijk niet voortkomt uit afschaffing van de doorsneesystematiek en de introductie van een vlakke premie. De gepensioneerden zouden een vordering kunnen instellen als zij nadeel onder vinden bij het “invaren”. Zoals bekend, kunnen zij – net als de deelnemers – geen bezwaar maken tegen het invaren zodat zij alleen achteraf kunnen protesteren. Het instellen van een vordering gaat echter niet zonder dat er ook voldoende feitelijke gronden worden gesteld en bewezen. Dat betekent dat de vordering tot compensatie concreet moet worden onderbouwd met berekeningen waaruit blijkt dat in de gegeven omstandigheden de transitie onevenwichtig is omdat het onevenredig nadelig uitpakt voor een bepaalde groep of individu. Dat zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn als kan

worden aangetoond dat de transitie in de voorgestelde vorm leidt tot ontoelaatbare leeftijdsdiscriminatie. Leeftijdsdiscriminatie kan onder omstandigheden worden gerechtvaardigd en toelaatbaar zijn. In de toelichting op het wetsvoorstel is onderkend dat mogelijk sprake is van indirect onderscheid op basis van leeftijd en/of geslacht. De memorie van toelichting verwijst naar een advies van het College van de Rechten voor de Mens terzake van 20 oktober 2021.<sup>10</sup> Dit heeft echter niet geresulteerd in andere compensatiebepalingen dan hiervoor beschreven.

### ■ CONCLUSIES

Duidelijk is dat compensatie in de transitie naar een pensioenregeling volgens het nieuwe stelsel niet verplicht is. Het wetsvoorstel geeft hiervoor slechts kaders en laat dit over aan de sociale partners. Compensatie van de nadelige gevolgen van de overgang kan echter geboden zijn om te komen tot een evenwichtige transitie. De werkgever zal aan deze open norm, die mede voortkomt vanuit bestaande evenwichtigheids- en redelijkheidsnormen, moeten voldoen. De nadelige gevolgen kunnen met name bestaan in lagere pensioenopbouw vanwege het verlaten van de doorsneepremie en de introductie van een vlakke premie. Dat is de grondslag in het wetsvoorstel voor de mogelijkheid van compensatie. Daarnaast kan uit andere hoofde schade voor de (oud-)werknemers ontstaan, met name door invaren maar ook “verborgen” nadelen die kunnen voortvloeien uit de risico-overdracht naar de deelnemer van uitkeringsregeling naar premieregeling of het wegvallen van een compensatieregeling bij het overstappen naar een nieuwe baan. Daarom plaatsen wij het compensatievraagstuk in een breder kader: los van wat het wetsvoorstel daarover zegt, geldt evengoed het bestaande juridische kader bij het wijzigen van de pensioenregeling. Compensatie kan dus op verschillende gronden aan de orde komen. Wel lijkt de begrenzing van kostenneutraliteit in het wetsvoorstel en ook daarbuiten de werkgever te beschermen tegen vorderingen tot volledige materiële compensatie. Dat alle belanghebbenden naar de toekomst water bij de wijn moeten doen lijkt daarmee een gegeven. Bezwaarlijk hoeft dat niet te zijn. Een arbeidsovereenkomst is immers geen levensverzekering. Wel bezwaarlijk is het politieke wensdenken onder het motto “hier wordt iedereen beter van”. Daarvoor ontbreekt elke basis. ●

9 HR 23 september 2022, ECLI:NL:HR:2022:1267, rechtsoverweging 3.4.4.

10 *Kamerstukken II*, 36 067, 2021/22, 3, p. 276 e.v.