

Rechter of geschilleninstantie? Zegt u het maar!

Corine Hoekstra, datum 22-08-2023

Datum	22-08-2023
Auteur	Corine Hoekstra ^[1]
JCDI	JCDI:ADS711346:2
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)

'Casinopensioenen', 'regelrechte diefstal', 'stop de pensioenroof'. Al ver voor de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen ('Wtp') klonken luide protesten tegen de wet van de zÄ³ de van werknemers en pensioengerechtigden. Pensioen was ineens 'trending' en iedereen had er een mening over. Het was wel even wennen; niet langer die onbegrÄ³pende blik op feestjes als ik vertelde over mÄ³ n specialisatie in pensioenrecht. Ineens volgde een ondervraging over de nieuwe wet, wat ik daar van vond en of de pensioenen nog wel veilig waren. Dat onderwerp staat in deze bÄ³drage centraal; de juridische positie van de werknemer onder de Wtp.



'De werknemer' bestaat uiteraard niet. Niet alleen bestaan grote verschillen in achtergrond, opleiding, inkomen, ervaring et cetera. Wat voor de één een kans is, is voor de ander een risico. Ook de juridische positie van werknemers bij wijzigingen is niet gelijk. Een groot deel van de werknemers wordt bij de wijziging van de pensioenregeling vertegenwoordigd door vakbonden. De invloed van de individuele werknemer is dan beperkter dan indien er geen vakbonden betrokken zijn. Op deze verschillen zal in dit artikel nader worden ingegaan.

Of de werknemer nu wordt vertegenwoordigd door vakbonden of niet, vaststaat dat er voor de meeste werknemers het nodige wijzigt onder de Wtp. Om de juridische positie van de werknemer te kunnen bepalen, is het van belang om vast te stellen waar de wijziging op de pensioendriehoek geplaatst moet worden; wijzigt er iets in de verhouding tussen werkgever en werknemer (pensioenovereenkomst) of tussen pensioenuitvoerder en deelnemer (pensioenreglement)? Dit onderscheid is niet alleen van belang om te bepalen welke partij moet worden aangesproken, maar ook om te kunnen beoordelen welke rechtsgang openstaat.

Collectief versus individueel: Welke partijen zijn betrokken bij de wijziging van de pensioenovereenkomst?

Collectieve wijziging van de pensioenovereenkomst

De meerderheid van de werknemers in Nederland bouwt pensioen op bij een bedrijfstakpensioenfonds. De inhoud van de nieuwe pensioenregeling, het wel of niet inbrengen van de waarde van de opgebouwde pensioenen ('invaren') en de eventuele compensatie wordt namens hen door de vakbonden onderhandeld. Geen invaarverzoek wordt gedaan indien dit onevenredig ongunstig is voor een bepaalde groep belanghebbenden.^[2] Werknemers zijn via lidmaatschap van de vakbond, via incorporatie van de cao in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel via algemeen verbindend verklaring van de cao gebonden aan de gemaakte afspraken. Op grond van een verplichtstellingsbesluit of een uitvoeringsovereenkomst (bij vrijwillige aansluiting) zijn zij gebonden aan de gewijzigde pensioenregeling. Is sprake van een compensatieregeling, dan zal deze bij bedrijfstakpensioenfondsen naar verwachting onderdeel uitmaken van de pensioenovereenkomst. Het uiteindelijke onderhandelingsresultaat is bindend en de invloed van de individuele werknemer op de wijziging van de pensioenovereenkomst is feitelijk beperkt tot de achterbanraadpleging van vakbondsleden.

Vervolgens zal de gewijzigde pensioenovereenkomst ter uitvoering worden aangeboden aan het pensioenfonds. Waarborgen voor de individuele werknemer kunnen worden gevonden in de eisen die de wetgever stelt aan de transitie. Zo zullen de sociale partners een transitieplan moeten opstellen waarin onder meer het karakter van de gewijzigde pensioenovereenkomst wordt vastgelegd. Willen sociale partners de opgebouwde pensioenen invaren in de gewijzigde pensioenovereenkomst, dan moeten de afspraken hierover ook in het transitieplan worden opgenomen. Tevens moeten sociale partners in het transitieplan toelichten op welke wijze eventueel nadeel van de overgang wordt gecompenseerd en wordt verantwoording afgelegd waarom sprake is van een evenwichtige transitie. Doen sociale partners een verzoek tot invaren, dan zal het pensioenfonds hiertoe niet besluiten indien dit tot onevenwichtig nadeel leidt, in strijd is met de wet of onuitvoerbaar is. Tevens worden het verantwoordings- of belanghebbendenorgaan en het intern toezicht geraadpleegd. Wordt geen verzoek tot invaren gedaan dan wordt de onderbouwing die de werkgever daarvoor geeft door het pensioenfonds beoordeeld. Is een werknemer het niet eens met het besluit van het pensioenfonds, dan heeft de werknemer een aantal mogelijkheden om dit besluit aan te vechten. Daarover straks meer.

De wijziging van een pensioenregeling bij ondernemingspensioenfondsen en APF'en zal veelal ook tot stand komen door onderhandelingen tussen sociale partners, met een beperkte invloed van individuele werknemers.

Individuele wijziging van de pensioenovereenkomst

Interessant is de juridische positie van de werknemer als er geen vakbonden betrokken zijn bij de totstandkoming van de pensioenregeling. In de praktijk zal dit veelal het geval zijn als de regeling is ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, maar ook bij ondernemingspensioenfondsen en APF'en kan dit spelen.

De werkgever moet een transitieplan opstellen (zie hiervoor). Dit transitieplan moet aan de ondernemingsraad worden verstrekt, indien aanwezig.^[3] De ondernemingsraad heeft geen instemmingsrecht ten aanzien van het transitieplan zelf, maar zal bij het verlenen van instemming voor de wijziging van de pensioenovereenkomst en de eventuele compensatieregeling alle aspecten die relevant zijn voor de wijziging meewegen.

De ondernemingsraad heeft niet dezelfde rol en bevoegdheden als vakbonden. De ondernemingsraad kan geen wijzigingen overeenkomen met betrekking tot de individuele arbeidsovereenkomst. De instemming van de individuele werknemers is in beginsel dan ook vereist, naast de instemming van de ondernemingsraad.

Wijzigen met instemming van werknemer of eenzijdig?

Dat zou een lastige horde betekenen, namelijk het overtuigen van alle individuele werknemers. Dezelfde werknemers die in kranten en op social media hebben gelezen over 'casinopensioen' en 'pensioenroof'. Het juist en volledig informeren en overtuigen van alle individuele werknemers vergt een zorgvuldig proces en

naar verwachting veel tijd. Te veel tijd, want het transitieplan moet op 1 januari 2025 klaar zijn.

Een eenzijdige wijziging kan dan soelaas bieden. Over de voorwaarden die gelden bij een eenzijdige wijziging van een arbeidsvoorwaarde, zoals pensioen, zijn veel procedures gevoerd en is veel geschreven. Kernelement voor een rechtsgeldige eenzijdige wijziging is een afweging van de belangen van de werkgever en de werknemer, waarbij de redelijkheid en billijkheid centraal staat.^[4]

Aan dit kernelement wordt afbreuk gedaan als de werknemer door de afschaffing van de doorsneesystematiek, beëindiging van een bijstortverplichting en/of het vervallen van de toeslagambitie een lager pensioenresultaat krijgt in de nieuwe regeling. Ondanks dat de Wtp geen compensatieplicht kent, kan de werknemer op basis van de toelichting bij het wetsvoorstel en de rechtspraak inzake wijziging van pensioenregelingen wel degelijk onderbouwen dat hem compensatie voor dit nadeel toekomt. De werkgever is daarbij de partij waartoe de werknemer zich moet wenden.

Adequate en kostenneutrale compensatie

De werkgever kan vervolgens, wijzend naar het Pensioenakkoord en de Memorie van toelichting bij de Wtp, betogen dat de overgang naar het nieuwe stelsel 'adequaat en kostenneutraal' dient plaats te vinden. Een hogere pensioenpremie past hier niet bij.^[5] Indien de nieuwe regeling even duur is als de oude regeling, zou er door het toekennen van compensatie niet langer sprake zijn van 'kostenneutraliteit'. Bij pensioenfondsen kan een eventueel nadeel mogelijk worden gecompenseerd door aanwending van de aanwezige reserve (de 'dubbele transitie'). Om deze reserve te mogen aanwenden voor 'herverdeling bij invaren', is het wel noodzakelijk dat de opgebouwde pensioenen daadwerkelijk worden ingevaren.

Maar wat als invaren om welke reden dan ook niet mogelijk is of de reserve niet toereikend om het nadeel (volledig) te compenseren? Is de werkgever dan verplicht om aanvullende middelen beschikbaar te stellen voor compensatie? Of kan hij zich verweren met een beroep op kostenneutraliteit? De werkgever heeft immers niet gevraagd om de wetswijziging. Ook in rechtspraak ten aanzien van eerdere wetswijzigingen is geoordeeld dat van de werkgever in beginsel niet kan worden gevergd dat zij meer aan een nieuwe regeling uitgeeft dan de oude haar gekost zou hebben.^[6] Maar als de werkgever niet (volledig) compenseert, is er dan nog wel sprake van adequate compensatie? De wet biedt hier geen duidelijkheid, zodat geschillen zeker niet zijn uitgesloten. Om toch kostenneutraal en adequaat te wijzigen, zou de werkgever kunnen besluiten om - met instemming van de ondernemingsraad - te kiezen voor een lagere premie in de nieuwe regeling en eventueel nadeel buiten de pensioensfeer te compenseren. Nieuwe werknemers hebben op grond van art. 150f PW (nieuw) geen recht op compensatie buiten de pensioensfeer. Toekomstige generaties zijn hier niet bij gebaat en een belangrijke doelstelling van de Wtp - een toekomstbestendig pensioen - zou daarmee niet waargemaakt worden.

Overgangsrecht bestaande regelingen met progressieve premie

Voor werkgevers met een premiereregeling met een progressieve premie (doorgaans bij verzekeraars en PPI's) staat de mogelijkheid open om onder toepassing van het overgangsrecht van art. 220e PW (nieuw) de bestaande regeling te continueren.

Voor werknemers in dienst voor 1 januari 2028 mag een reeds op 30 juni 2023 bestaande premiereregeling met staffel worden voortgezet. Een wijzigingstraject is niet nodig, behoudens voor het nabestaandenpensioen.

Uitkeringsovereenkomsten bij verzekeraars moeten voor 2028 worden omgezet naar een premiereregeling. De eis van een gelijke premie geldt dan niet. Voor deze omzetting is instemming van de ondernemingsraad (indien aanwezig) en in beginsel van alle werknemers vereist. Compensatie voor de verschuiving van de risico's door de overgang van een gegarandeerde uitkeringsovereenkomst naar een premiereregeling zal daarbij een rol spelen.^[7] Voor alle nieuwe werknemers in dienst vanaf (uiterlijk) 1 januari 2028 geldt de eis van een gelijkblijvende premie.

Het is niet verplicht om te kiezen voor het overgangsrecht. Het kan immers onwenselijk zijn dat er na (uiterlijk)

1 januari 2028 twee pensioenregelingen van kracht zijn, bijvoorbeeld omdat (indirect) onderscheid op grond van leeftijd kan ontstaan. Werkgevers zullen tijdig moeten beoordelen welke optie voor hen het gunstigst is. Indien niet wordt gekozen voor toepassing van het overgangsrecht is een wijzigingstraject nodig, waarbij naast de wijziging van de pensioenovereenkomst ook compensatievraagstukken aan de orde zullen komen.

De werknemer heeft in deze situatie een sterke juridische positie om volledige compensatie van zijn nadeel te eisen van de werkgever. Immers, de werkgever had kunnen opteren voor toepassing van het overgangsrecht. In dat geval was er geen nadeel voor de bestaande werknemers, terwijl de kosten voor de werkgever evenmin zouden stijgen. Kiest de werkgever toch voor transitie naar het nieuwe pensioenstelsel voor alle werknemers, dan ligt het voor de hand dat gekozen wordt voor een lage vaste pensioenpremie en compensatie buiten de pensioensfeer. Daarmee worden de bestaande werknemers gecompenseerd voor het nadeel van de overgang, maar wordt wel de pensioenregeling voor de toekomstige werknemers uitgehold, zodat ook hier 'pensioenarmoede' op de loer ligt.

Geschillenbeslechting

De individuele werknemer kan op verschillende momenten gedurende de transitie bezwaren hebben tegen de wijziging. Onderscheid moet worden gemaakt tussen enerzijds bezwaren gericht tegen de wijziging van de pensioenovereenkomst voor de toekomstige opbouw, de hoogte van de eventuele compensatie en het wel of niet doen van een verzoek tot invaren door de werkgever (sociale partners) en anderzijds bezwaren gericht tegen de uitvoering van het pensioenreglement en het besluit tot invaren door het pensioenfonds. Voor een individuele werknemer zal het niet altijd duidelijk zijn tot wie hij zich moet richten; de werkgever of het pensioenfonds?^[8] Die vraag is wel relevant voor het te volgen traject. Want bij wie kan de werknemer aankloppen bij klachten? De transitiecommissie? De interne klachten- en geschillenregeling van de uitvoerder? De externe geschilleninstantie? Of toch de rechter?

Transitiecommissie

Tijdens de onderhandelingsfase kan de transitiecommissie een rol spelen. Deze tijdelijke commissie bemiddelt of geeft bindend advies op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemers, dan wel hun vertegenwoordigers, als zij geen overeenstemming kunnen bereiken over de nieuwe pensioenregeling of invaren. De leden van deze commissie zijn met ingang van 1 juli 2023 benoemd door minister Schouten.^[9] In geval bemiddeling door de transitiecommissie gewenst is, is haast geboden. Een verzoek hiertoe moet voor 1 januari 2024 worden gedaan, indien de regeling is ondergebracht bij een pensioenfonds. Voor bindend advies geldt een termijn tot 1 juli 2024.^[10]

In de memorie van toelichting is opgemerkt dat de transitiecommissie is bedoeld om sociale partners te ondersteunen in hun onderhandelingsproces. Individuele deelnemers zouden geen toegang hebben tot de transitiecommissie, omdat zij geen partij zijn bij de collectieve onderhandelingen^[11]. Dat individuele werknemers geen toegang hebben tot deze commissie is duidelijk indien vakbonden betrokken zijn bij de wijziging. De commissie is echter opengesteld voor '*partijen die een pensioenovereenkomst sluiten*'. Bij afwezigheid van bonden heeft de eventuele ondernemingsraad een rol bij de wijziging van de pensioenovereenkomst, maar dit is juridisch gezien niet de partij die namens de werknemer een pensioenovereenkomst sluit met de werkgever. In dat geval kan betoogd worden dat art. 150h PW (nieuw) niet in de weg staat aan een gezamenlijk verzoek van de individuele werkgever en werknemer. Besluit de werkgever eenzijdig te wijzigen, dan zal daarmee een gezamenlijke gang naar deze commissie niet langer tot de mogelijkheden behoren.

Interne klachten- en geschillenprocedure

Heeft de werknemer een klacht over de uitvoering van het pensioenreglement door de pensioenuitvoerder, dan kan hij gebruik maken van de interne klachten- en geschillenprocedure. De bestaande geschillenregeling uit de

Code pensioenfondsen en Code rechtstreeks verzekerde regelingen zal - mede naar aanleiding van zorgen over overbelasting van de rechterlijke macht^[12] - wettelijk worden verankerd met een strakkere en uniforme invulling. In Pensioen Magazine van oktober 2022 gaat Jeroen Los uitgebreid in op deze geschillenbeslechting.^[13] (Gewezen) deelnemers, pensioen- en aanspraakgerechtigden kunnen een klacht (kortweg iedere uiting van ontevredenheid gericht aan de uitvoerder)^[14] indienen bij de uitvoerder. De klacht moet betrekking hebben op de uitvoering van het pensioenreglement. Indien deze (gedeeltelijk) wordt afgewezen, verwijst de uitvoerder de klager naar de externe geschilleninstantie (zie hierna). Tevens informeert de uitvoerder de klager dat het geschil aanhangig gemaakt kan worden bij de rechter. Gemiste kans is dat de Ombudsman Pensioenen geen plaats krijgt in de wet en lagere regelgeving. De Ombudsman is immers ook bevoegd om te bemiddelen bij klachten en geschillen over de uitvoering van het pensioenreglement, dan wel om een niet-bindend advies te geven.

Externe geschilleninstantie? Of burgerlijke rechter?

Na afwijzing van de klacht door de uitvoerder, kan de werknemer zich wenden tot een externe geschilleninstantie, mits deze is opgericht. Alle pensioenuitvoerders moeten hierbij zijn aangesloten. Deze instantie kan geschillen behandelen middels mediation en kan adviseren, zowel bindend als niet bindend. Na een bindend advies kan de rechter het advies in beginsel alleen nog marginaal toetsen.

De pensioenuitvoerder (bij de behandeling van de klacht) en de externe geschillencommissie zullen moeten beoordelen of de klacht verband houdt met het pensioenreglement of met de pensioenovereenkomst. Houdt de klacht verband met de wijziging van de pensioenovereenkomst, dan is de pensioenuitvoerder c.q. de geschilleninstantie niet bevoegd en dient de belanghebbende verwezen te worden naar de werkgever dan wel de rechter.

Bij de wijziging van toekomstige opbouw en eventuele toekenning van compensatie is het relatief duidelijk; dit is onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Bij klachten c.q. geschillen zal de werknemer zich moeten richten tot sociale partners dan wel de werkgever. Indien daarmee de klacht niet wordt opgelost, kan de werknemer zich richten tot de rechter.

Er kan echter ook onduidelijkheid bestaan over de vraag op welke zijde van de pensioendriehoek de wijziging plaatsvindt en daarmee de vraag welke partij moet worden aangesproken bij een klacht en welke instantie bevoegd is van het geschil kennis te nemen.

Als voorbeeld wordt verwezen naar de discussie die in vakliteratuur is ontstaan over de vraag of voorafgaand aan het invaren de pensioenovereenkomst ook wijzigt ten aanzien van de opgebouwde pensioenen of niet. Van Marwijk Kooy meent van niet en stelt zich op het standpunt dat de wijziging van de pensioenovereenkomst ziet op toekomstige opbouw en dat de werkgever slechts een verzoek doet tot invaren.^[15] Lutjens daarentegen betoogt dat de werkgever (sociale partners) de pensioenovereenkomst eerst moet(en) wijzigen, ook ten aanzien van opgebouwde aanspraken; daarna kunnen aanspraken omgezet worden binnen het pensioenfonds door het invaren.^[16] Voor beide standpunten is wat te zeggen.

Bij invaren worden (anders dan in de praktijk doorgaans het geval is bij collectieve waardeoverdracht ex. art. 83 lid 1 onder c PW) in beginsel ook de pensioenen van inactieven overgedragen. De opgebouwde pensioenaanspraak c.q. het pensioenrecht wijzigt na invaren van een vaste uitkering naar een persoonlijk vermogen (premieovereenkomst). Geldt voor deze wijziging louter de eis van (collectieve) actuariële gelijkwaardigheid? Of vergt dit een voorafgaande wijziging door de werkgever, zoals Lutjens bepleit? De discussie en verschillende zienswijzen laten zien dat de vraagstelling complex is. Voor de werknemer dan wel de oud-werknemer wordt het hierdoor onduidelijk welke partij aangesproken kan worden bij een klacht over invaren. Is dat de werkgever, omdat die de pensioenovereenkomst onjuist heeft gewijzigd? Of is het de pensioenuitvoerder, omdat die de pensioenen heeft omgezet naar de nieuwe regeling? Of beide? De toelichting op de Wtp biedt enige duidelijkheid. De belanghebbende kan op basis van de interne klachten- en geschillenprocedure bij het pensioenfonds ook een klacht neerleggen c.q. een geschil voorleggen naar aanleiding van het besluit van het bestuur om in te varen dan wel om niet in te varen, *de wijze waarop de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten door het pensioenfonds worden ingevaren en op de*

uitkomst van de omzetting van de pensioenaanspraken en pensioenrechten in een persoonlijk vermogen.^[17]

Bij afwijzing van de klacht staat de weg naar de externe geschilleninstantie open. Dit verduidelijkt de taak van het pensioenfonds en de geschilleninstantie bij klachten over invaren. Aanvullend kan de vraag worden gesteld of de discussie over de wijziging van opgebouwde pensioenen voorafgaand aan het invaren hiermee niet wordt gereduceerd tot juridische haarkloverij; de wetgever heeft immers kennelijk beoogd dat het pensioenfonds de aan te spreken partij is bij de omzetting van de (vastgestelde) pensioenaanspraken en -rechten in een persoonlijk vermogen.

Conclusies

In deze bijdrage staat de juridische positie van de werknemer bij de Wtp centraal. Het zal voor de individuele werknemer niet altijd duidelijk zijn welke partij kan worden aangesproken bij verondersteld nadeel. Kernvraag daarbij is of de wijziging betrekking heeft op de pensioenovereenkomst of het pensioenreglement. Het antwoord op die vraag is tevens relevant voor de eventuele rechtsgang. Heeft de klacht betrekking op de wijziging van de pensioenovereenkomst, dan heeft de werknemer geen toegang tot de klachten- en geschillenprocedure van de pensioenuitvoerder, de externe geschilleninstantie dan wel de Ombudsman. Blijft over de gang naar de rechter. Wordt in dat geval toch een klacht ingediend bij de pensioenuitvoerder in het kader van de klachten- en geschillenprocedure, dan is een doorverwijzing naar de juiste instantie(s) cruciaal. Bij twijfel over welke partij aangesproken moet worden (pensioenuitvoerder of werkgever/sociale partners), lijkt er voor de werknemer geen andere optie dan beide partijen te dagvaarden voor de burgerlijke rechter. Deze is bevoegd om van alle geschillen kennis te nemen, ongeacht welke partij betrokken is. In de toelichting bij de Wtp is expliciet vermeld dat een belanghebbende niet eerst een (interne dan wel externe) geschillenprocedure hoeft te doorlopen en/of bij de Ombudsman Pensioenen hoeft aan te kloppen alvorens hij een gerechtelijke procedure kan starten.^[18] Of met de geïntroduceerde geschilleninstantie de gewenste ontlasting voor de rechtspraak kan worden bereikt, is dan de vraag. Wellicht dat werknemers, rechtseenheid én rechtspraak er meer bij waren gebaat als de externe geschilleninstantie óók zou kunnen oordelen over zaken waarbij de werkgever (mede) betrokken is.

Voetnoten

[1] Mr. C.A. Hoekstra is advocaat b³ Blom Veugelers Zuiderman Advocaten.

[2] [Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3](#), p. 77: 'Deelnemers, gewezen deelnemers, gepensioneerden en werkgever'.

[3] Bij kleine ondernemingen voor advies aan de personeelsvergadering of personeelsvertegenwoordiging.

[4] Hoge Raad, 29-11-2019, ECLI:NL:HR:2019:1869 en conclusie A-G Drijber, Parket bij de Hoge Raad, 14-6-2019, ECLI:NL:PHR:2019:643.

[5] [Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3](#), p. 258.

[6] Hof Amsterdam, 27-07-2010, ECLI:NL:GHAMS:2010:BN9262.

[7] Rechtbank Noord-Holland, 11-1-2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:202.

[8] R.J.G. Veugelers, De Brief, *PM* 2022/116.

[9] <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/nieuws/2023/06/30/roos-vermeij-voorzitter-van-de-transitiecommissie-pensioenen>.

[10] Art. 45e (nieuw) Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

[11] [Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3](#), p. 346.

[12] [Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3](#), p. 342 en advies inzake Besluit toekomst pensioenen, 14-7-2022.

[13] J. Los, Behandeling pensioenklachten en geschillen; ook dat landschap verandert!, *PM* 2022/121.

[14] Art. 14f (nieuw) Besluit uitvoering Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling.

[15] Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, 2023/20, mr. A.G. van Marwijk Kooy: Invaarverzoek onder Wtp vergt GEEN voorafgaande wijziging opgebouwde aanspraken.

[16] Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken, 2023/21, Prof. dr. E. Lutjens: Reactie invaren zonder wijziging van de pensioenovereenkomst ook voor opgebouwde aanspraken en rechten werkt niet.

[17] [Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3](#), p. 158.

[18] [Kamerstukken II 2021/22, 36 067, nr. 3](#), p. 159.