

Verjaring, klachtplicht en rechtsverwerking bij wijziging van de pensioenovereenkomst in verband met de Wtp

TPV 2025/44

1. Inleiding

De Wet Toekomst Pensioenen (Wtp) heeft als gevolg dat uiterlijk op 1 januari 2028 praktisch alle pensioenovereenkomsten van de werknemers gewijzigd moeten zijn in één van de drie nieuwe pensioencontracten, te weten de solidaire premieregeling, de flexibele premieregeling of de premie-uitkeringsovereenkomst. Daarnaast sluit ik niet uit, zonder het uitvoerige debat in de *TPV* hierover te willen doen, dat bij invaren er tevens sprake is van een wijziging van de pensioenovereenkomst. Er zullen bij de majeure wijzigingen die de Wtp tot gevolg heeft (oud-)werknemers² zijn die gaan klagen en procederen nu ze het niet eens zijn met de wijzigingen. De (oud-)werknemer kan bijvoorbeeld stellen dat de pensioenovereenkomst niet rechtsgeldig is gewijzigd, er onvoldoende is gecompenseerd voor de afschaffing van de doorsneesystematiek, er is gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, er sprake is van verboden ongelijke behandeling of dat het invaren niet evenwichtig was. De claims zullen zich primair tot de werkgever richten en niet tot de pensioenuitvoerder, met uitzondering van 1) bedrijfstakpensioenfondsen en 2) invaren waarbij de claims zich ook en vooral op het pensioenfonds zullen richten. De (oud-)werknemer dient echter op tijd in actie te komen. In dit artikel ga ik in op de verweren aangaande het te laat reageren door de (oud-)werknemer, te weten verjaring, de klachtplicht en rechtsverwerking.

2. Verjaring

Een rechtsovereenkomst jegens een pensioenuitvoerder tot het doen van een uitkering verjaart niet bij leven van de pensioengerechtigde (art. 59 PW). Daarnaast heeft de Hoge Raad in zijn arrest Pensioenfonds Vervoer/Labots³ geoordeeld dat van verjaring geen sprake is indien voor de toekenning van pensioenaanspraken geen rechtshandeling nodig is, omdat de pensioenaanspraken zelfstandig en rechtstreeks uit het pensioenreglement van de pensioenuitvoerder voortvloeien. De toekenning van pensioenaanspraken is dan niet meer dan een feitelijk of administratief handelen, namelijk een vastlegging of bevestiging dat de gerechtigde pensioenaanspraken heeft opgebouwd, aldus de Hoge Raad. Bij een wijziging van de pensioenovereenkomst door de werkgever gaat art. 59 PW echter niet op, dit betreft namelijk niet het doen van een uitkering door de pensioenuitvoerder. Ook is er geen sprake van een

rechtstreeks voortvloeien van pensioenaanspraken uit het pensioenreglement nu dit pensioenreglement als het goed is juist is gewijzigd naar aanleiding van de wijziging van de pensioenovereenkomst.

Indien de werknemer te lang heeft gewacht met het instellen van zijn of haar vordering dan kan de werkgever een beroep doen op de verjaring, welk verjaringstermijn afhankelijk is van de vordering. Een beroep op verjaring is een bevrijdend verweer. Een geslaagd beroep op verjaring doet de rechtsovereenkomst tenietgaan. Het recht zelf gaat niet teniet; er resteert nog een natuurlijke verbintenis. De schuldenaar die zich op verjaring beroept zal voldoende duidelijk moeten maken op welke verjaring hij doelt en zal de feiten en omstandigheden moeten stellen, en zo nodig bewijzen, die nodig zijn om te kunnen concluderen dat sprake is van verjaring (art. 150 Rv).

Een mogelijke vordering van de (oud-)werknemer is nakoming van de pensioenovereenkomst zoals deze gold voor de Wtp-wijziging nu deze wijziging niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden.

Als de werkgever bijvoorbeeld gebruikmaakt van het eenzijdig wijzigingsbeding (art. 19 PW/art. 7:613 BW) dan zal de werkgever een voldoende zwaarwegend belang moeten hebben. De Hoge Raad heeft in het *Fair Play*-arrest⁴ over het gebruik van het eenzijdig wijzigingsbeding overwogen dat een arbeidsovereenkomst alleen ten nadele van de werknemer kan worden gewijzigd indien voldoende zwaarwichtige belangen aan de zijde van de werkgever dat rechtvaardigen. Bij deze belangenafweging wordt in het gegeven geval voor het doorvoeren van de wijziging vereiste gewicht van de belangen van de werkgever mede bepaald door het gewicht van de belangen die daartegenover staan, aldus de Hoge Raad. Denkbaar is dat de werkgever, hoewel hij een belang heeft in het wijzigen van de pensioenovereenkomst om zo te voldoen aan de Wtp, de nieuwe pensioenregeling te sober inkleedt door minder premie te betalen dan vóór de wijziging, te weinig compensatie biedt of de dekking van het nabestaandenpensioen omlaag brengt. Het is in zo een geval denkbaar dat er onvoldoende rekening is gehouden met de belangen van de werknemers en er derhalve geen zwaarwichtig belang is waardoor het beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding niet slaagt.

Een ander voorbeeld is dat de werkgever instemming vraagt aan de werknemers, al dan niet stilzwijgend, maar de werknemers onvoldoende informeert over de gevolgen van de wijziging voor het pensioen.⁵ In dat geval is er geen

1 Mr. D.L. (Diederik) Kok is advocaat pensioenrecht bij A&O Shearman.

2 Met (oud-)werknemers worden voor zover van toepassing ook deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden bedoeld.

3 HR 3 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BT8462, NJ 2012/93.

4 HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1864 (*Fair Play*).

5 HR 12 februari 2010, ECLI:NL:HR:2010:BK3570 (CZ) en HR 23 april 2010, ECLI:NL:HR:2010:BL5262 (*Halliburton*).

informed consent en is de wijziging van de pensioenovereenkomst ook niet rechtsgeldig tot stand gekomen.

Een rechtsvordering tot nakoming van een verbintenis verjaart door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag, volgende op die waarop de vordering opeisbaar is geworden (art. 3:307 BW). Concreet betekent dit dat de verjaringstermijn bij nakoming van de pensioenovereenkomst zoals deze voor de (ongeldige) Wtp-wijziging gold vijf jaar na de transitiedatum is.

In de praktijk zal nakoming van de oude pensioenovereenkomst echter niet mogelijk zijn nu deze in strijd zal zijn met de Wtp. In dat geval zal de (oud-)werknemer naar alle waarschijnlijkheid een schadevergoeding vorderen. Ook indien de (oud-)werknemer schadevergoeding vordert wegens het in strijd handelen met goed (nawerkend) werkgeverschap zal veelal schadevergoeding gevraagd worden nu voortzetten van de oude pensioenregeling niet mogelijk is. Eventuele claims met betrekking tot het invaren, bijvoorbeeld in strijd met evenwichtigheid (art. 150 I PW/art. 105 lid 2 PW) of inbreuk op eigendom (art. 1 Protocol 1 EVRM en art. 17 EU Handvest) zullen tevens uitmonden op een vordering van schadevergoeding. Zeker nu 'uitvaren' (het terugdraaien van invaren) niet voorzien is in de wet. Ik verwacht derhalve dat de verjaringdiscussies rondom de Wtp-wijzigingen zich in het merendeel zullen spitsen op verjaring bij schadevergoeding, hetgeen beheerst wordt door art. 3:310 BW.

Hierna ga ik in op de algemene uitgangspunten bij dit artikel zoals vastgesteld door de Hoge Raad, vervolgens behandel ik de wijze waarop deze uitgangspunten uitgewerkt zijn in de pensioenrechtsppraak en sluit ik af met mijn verwachting hoe dit zich in de toekomst bij Wtp-zaken zal ontwikkelen. Hetzelfde zal ik vervolgens doen met de klachtplicht (art. 6:89 BW) en de rechtsverwerking.

2.1 Algemene uitgangspunten art. 3:310 BW

Uit art. 3:310 lid 1 BW volgt dat een rechtsvordering tot vergoeding van schade verjaart vijf jaar nadat de benadeelde zowel met de schade als met de daarvoor aansprakelijke persoon bekend is geworden, en in ieder geval twintig jaar na de gebeurtenis waardoor de schade is veroorzaakt.

Vaste rechtspraak van de Hoge Raad is dat de eis dat de benadeelde bekend is geworden met zowel de schade als de daarvoor aansprakelijke persoon zo moet worden opgevat dat het gaat om een subjectieve, daadwerkelijke bekendheid.⁶ Het enkele vermoeden van het bestaan van schade is onvoldoende om aan te nemen dat sprake is van daadwerkelijke bekendheid met de schade.⁷ De Hoge Raad oordeelde als volgt over de subjectieve opvatting van de bekendheidseis:

"(...) degene die zich op voormelde verjaringstermijn beroept, stelt en zo nodig bewijst dat de benadeelde daadwerkelijk bekend was met de schade en met de daarvoor aansprakelijke persoon. Dat neemt evenwel niet weg dat de rechter, indien de benadeelde zulks betwist, die bekendheid zal kunnen afleiden uit bepaalde ten processe gebleken feiten en omstandigheden. De rechter zal in een zodanig geval tot de slotsom kunnen komen dat op grond van die feiten en omstandigheden voorshands, dat wil zeggen behoudens door de benadeelde te leveren tegenbewijs, moet worden aangenomen dat de benadeelde daadwerkelijk bekend was met de schade en de daarvoor aansprakelijke persoon."⁸

De vijfjaarstermijn van art. 3:310 lid 1 BW begint verder pas te lopen op het moment dat de benadeelde daadwerkelijk in staat is een rechtsvordering tot vergoeding van de geleden schade in te stellen.⁹ Daarvan zal sprake zijn als de benadeelde voldoende zekerheid – die niet een absolute zekerheid behoeft te zijn – heeft verkregen dat de schade is veroorzaakt door tekortschietend of foutief handelen van de betrokken persoon. Welke feiten en omstandigheden bekend zijn is bepalend, bekendheid met de juridische beoordeling daarvan is dat niet.¹⁰

Voor het gaan lopen van de verjaringstermijn is ook niet vereist dat de benadeelde bekend is met alle componenten of de gehele omvang van zijn schade als gevolg van dat tekortschietend of foutief handelen. Voldoende is dat de benadeelde bekend is geworden met schade die hij heeft geleden of lijdt als gevolg daarvan. Die bekendheid stelt de benadeelde immers daadwerkelijk in staat om tegen de aansprakelijke persoon een vordering tot schadevergoeding in te stellen. De verjaringstermijn die vervolgens begint te lopen geldt mede voor de vordering tot vergoeding van schade waarvan de benadeelde kon verwachten dat hij die als gevolg van datzelfde tekortschietend of foutief handelen van de aansprakelijke persoon zou kunnen gaan lijden.¹¹

In het arrest *ASR/Achmea* heeft de Hoge Raad overwogen dat de vijfjarige verjaringstermijn niet eerder een aanvang kan nemen dan op de dag na die waarop de schadevordering opeisbaar is geworden, ook indien voordien reeds bekend is dat de schade geleden zal worden en wie de aansprakelijke persoon is. Dat onder omstandigheden een vordering tot vergoeding van toekomstige schade kan worden ingesteld (art. 6:105 BW), maakt dat niet anders, aldus de Hoge Raad.¹²

Uit art. 3:310 lid 1 BW volgt tevens dat een rechtsvordering tot vergoeding van schade in ieder geval verjaart door verloop van twintig jaren na de gebeurtenis waardoor de schade is veroorzaakt. De Hoge Raad vatte zijn jurisprudentie hierover als volgt samen.¹³ De termijn van twintig

6 HR 22 april 2022, ECLI:NL:HR:2022:627, HR 9 oktober 2020, ECLI:NL:HR:2020:1603, HR 6 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB0900 (*X/Wilton Feijenoord*).

7 HR 24 januari 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF0694, NJ 2003, 300.

8 HR 6 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB0900, NJ 2002, 383 (*X/Wilton Feijenoord*).

9 HR 31 oktober 2003, ECLI:NL:HR:2003:AL8168.

10 HR 26 november 2004, ECLI:NL:HR:2004:AR1739.

11 HR 10 september 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7041.

12 HR 6 april 2012, ECLI:NL:HR:2012:BU3784 (*ASR/Achmea*).

13 HR 27 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1887.

jaren begint te lopen door het intreden van de schadeveroorzakende gebeurtenis, zelfs als de benadeelde van het bestaan van zijn vordering niet op de hoogte is of als het vooralsnog onzeker is of er schade zal zijn, dan wel de schade zich pas later heeft gemanifesteerd. De rechtszekerheid eist met betrekking tot de twintigjarige verjaring een naar objectieve maatstaven vaststaand aanvangstijdstip. Voor het aanvangstijdstip van die twintigjarige verjaring is beslissend het objectief gegeven tijdstip waarop de gebeurtenis plaatsvond waardoor de schade is veroorzaakt. Dit aanvangstijdstip is niet afhankelijk van persoonlijke omstandigheden van de schuldeiser en de schadeveroorzakende gebeurtenis kan zowel in een handelen als in een nalaten zijn gelegen.

De wetgever heeft naar aanleiding van Kamervragen herhaald dat de twintig jaar periode hard is, ook in geval van rekenfouten of schade bij invaren, en er geen aanleiding is voor een lex specialis voor bijvoorbeeld een verjaringstermijn van 30 jaar bij invaren.¹⁴

In bijzondere gevallen en onder bijzondere omstandigheden ('onaanvaardbaar') is een uitzondering op de verjaringstermijn mogelijk op grond van art. 6:2 lid 2 BW.¹⁵

2.2 Art. 3:310 BW in de pensioenrechtspraak

2.2.1 Onderbouwing

Duidelijk is dat voor een geslaagd beroep op verjaring het van belang is om het tijdstip waarop de verjaringstermijn gaat lopen te concretiseren en te onderbouwen. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden oordeelde in een zaak met betrekking tot voorwaardelijke toeslagverlening en de financiering daarvan dat de werkgever niet concreet had benoemd op welk tijdstip de verjaringstermijn volgens haar zou gaan lopen. De werkgever had slechts gesteld dat eventuele wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden van meer dan vijf jaar geleden dateerden, maar niets over het aanvangstijdstip van de verjaring. Ook stelde de werkgever niet wanneer de werknemer met de schade bekend was geworden.¹⁶

In een andere zaak met betrekking tot toeslagverlening oordeelde Rechtbank Rotterdam dat het beroep op verjaring van de werkgever niet slaagde nu de werkgever niet had gesteld op welk moment de vordering van de werknemer opeisbaar is.¹⁷

2.2.2 Subjectieve bekendheid

Voor de subjectieve, daadwerkelijke bekendheid moet voldoende duidelijk zijn welke invloed de wijziging heeft voor het pensioen van de werknemer. Er mag niet te veel inzicht worden verwacht van de werknemer in de voor de leek moeilijk te doorgronden pensioenmaterie, met name bij technische wijzigingen 'onder de motorkap'. Het Ge-

rechtshof Den Haag verwierp de stelling van de werkgever dat de klachttermijn en verjaringstermijn waren ingegaan op het moment van de toezending van de pensioenbrief in 2007 zonder dat deze met de werknemer was besproken, noch dat de werknemer op de gewijzigde gehanteerde rente van 5,5% was gewezen. Het enkele toesturen van de pensioenbrief was naar het oordeel van het hof onvoldoende om te concluderen dat de werknemer in 2007 redelijkerwijs op de hoogte moest worden geacht van het instellen van een vaste rente van 5,5%. Dat de werknemer pensioenrechtadvocaat was maakte dit oordeel niet anders. Bovendien was niet in te zien hoe de werknemer op dat moment al behoorde te weten dat een vaste rente van 5,5% gezien de – onzekere en onvoorziene – toekomstige ontwikkelingen, ontoereikend was om het kapitaal te bereiken dat nodig zou zijn om het beoogde pensioen op de pensioendatum in te kopen.¹⁸

2.2.3 Uniform pensioenoverzicht (UPO)

Uit de UPO kan duidelijk blijken dat er schade geleden wordt waardoor bij ontvangst van de UPO de subjectieve bekendheid wordt geacht aanwezig te zijn en daarmee de vijfjaarstermijn gaat lopen. In een zaak over de wijziging van een eindloonregeling naar een beschikbare premieregeling oordeelde Rechtbank Den Haag dat belangrijk was dat de werknemer in het kader van de beschikbare premieregeling jaarlijks een overzicht van de pensioenuitvoerder ontving (vanaf 2009 wettelijk verplicht), waarin met duidelijke voorbeelden werd aangegeven wat het percentage aan pensioen is dat bij pensionering zal worden ontvangen. Ook had de werkgever aangevoerd dat de kredietcrisis in 2008 grote invloed heeft gehad op de pensioenopbouw (die immers deels via beleggingen ging) en dat dit ook duidelijk zichtbaar was in de jaarlijkse overzichten. De kantonrechter was gelet hierop en het beoordelingskader van art. 3:310 lid 1 BW van oordeel dat de werknemer in ieder geval medio 2010 voldoende zekerheid heeft verkregen over de door hem gestelde geleden schade en de volgens hem hiervoor aansprakelijke persoon (de werkgever). Dat de werknemer de UPO's niet of niet voldoende heeft bestudeerd, omdat zijn pensioen nog ver weg was, kon hem in deze niet baten. Het doel van de verstrekking van het UPO is immers deelnemers tijdig meer informatie te verschaffen over de hoogte van het al dan niet opgebouwde en op te bouwen pensioen en de deelnemer daarmee daadwerkelijke bekendheid te bieden van de (negatieve) resultaten, teneinde eventueel actie te ondernemen. Het jarenlang (on)bewust negeren van de van overheidswege verplichte overzichten kan niet meebrengen dat de verjaringstermijn daarom niet gaat lopen, aldus de kantonrechter. Dit betekende dat de vorderingen van de werknemer medio 2015 waren verjaard.¹⁹ Het al dan niet ontbreken van subjectieve, daadwerkelijke bekendheid werd in dit geval dus in de risicosfeer van de werknemer geplaatst.

Ook bij een wijziging naar een beschikbare premieregeling die reeds in 1986 plaatsvond was de vordering ver-

14 Beantwoording Kamervragen over de verjaring van schadeclaims bij invaren van pensioenen, 1 juli 2025, # 2025Z08997.

15 HR 28 april 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5635.

16 Hof Arnhem-Leeuwarden 18 april 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:3332.

17 Rb. Rotterdam 31 januari 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:1331.

18 Hof Den Haag 4 december 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:3332.

19 Rb. Den Haag 12 juli 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:7027.

jaard. Op grond van art. 3:307 BW was de vordering in 1991 verjaard en op grond van art. 3:310 BW (uiterlijk) in 2006. Op dat moment was immers de twintigjarige verjaringstermijn verstreken. Voor het aanvangstijdstip van de twintigjarige verjaring is namelijk beslissend het objectief gegeven tijdstip waarop de gebeurtenis plaatsvond waardoor de schade is veroorzaakt. Het aanvangstijdstip is ook hier 1986, op het moment dat aan de werknemer een pensioen op basis van een beschikbare premieregeling in plaats van een eindloonregeling werd toegekend, aldus het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. De werknemer had nog aangevoerd dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat hem wordt tegengeworpen dat zijn vorderingen zijn verjaard. Het hof verwees echter naar de harde termijn van twintig jaar en nam daarnaast mede in aanmerking dat de werknemer in ieder geval vanaf 2009 jaarlijks een UPO had ontvangen waarin duidelijk was vermeld dat de pensioenuitkeringen niet gegarandeerd waren, maar afhankelijk van de premie-inleg en het kapitaal op pensioendatum.²⁰

2.2.4 Mogelijkheid van schade onvoldoende

A-G De Bock gaat in haar conclusie van 28 augustus 2017²¹ in op de verjaring bij dwaling bij een nieuwe pensioenregeling. De conclusie werd met gebruikmaking van art. 81 RO gevolgd door de Hoge Raad.²² Het ging om een overstap in 1999 van een eindloonregeling naar een beschikbare premieregeling, waarbij ook een waardeoverdracht plaatsvond van de in de eindloonregeling opgebouwde pensioenaanspraken naar de beschikbare premieregeling. Het hof had geoordeeld dat zowel de werkgever als de pensioenadviseur de werknemers onvoldoende had gewaarschuwd over de hieraan verbonden risico's. De werkgever stelde dat zij als gevolg van het feit dat de werknemers pas na ruim tien jaar een procedure waren gestart, in haar verdediging werd gehinderd, omdat zij niet meer over alle stukken over de Pensioenregeling 1999 beschikte. De werknemers stelden dat zij pas in februari 2009 geconstateerd hebben dat door de wijziging van de pensioenregeling en samenhangende waardeoverdracht de hoogte van het pensioen bij 65 jaar met meer dan 40% is verminderd en dat zij ook toen pas zouden hebben geconstateerd, dat zij bij de overgang naar de nieuwe regeling ondeugdelijke informatie hebben gekregen omtrent de financiële gevolgen daarvan. Het hof had overwogen dat het beroep op verjaring onvoldoende was onderbouwd.

A-G De Bock concludeerde dat de werkgever slechts gesteld had dat er in 2002/2003 bekendheid was met het risico van vermindering van pensioen, oftewel met de *mogelijkheid* van schade. Dit is blijkens vaste rechtspraak van de Hoge Raad onvoldoende voor het laten aanvangen van de korte verjaringstermijn, aldus De Bock, waarbij zij verwijst naar een arrest van de Hoge Raad met betrekking tot de op grond van art. 3:310 lid 1 BW eveneens vereiste bekendheid met de aansprakelijke persoon.²³

A-G De Bock concludeerde verder dat hoewel de Hoge Raad in het arrest *C/D*²⁴ heeft geoordeeld dat voor het aanvangen van de korte verjaringstermijn in art. 3:310 lid 1 BW niet vereist is dat de benadeelde bekend is met *alle componenten of de gehele omvang* van zijn schade als gevolg van dat tekortschietend of foutief handelen, uit dat arrest wel volgt dat daarbij nog steeds de eis geldt dat de benadeelde daadwerkelijk bekend is met *enige* schade. De Hoge Raad overweegt in dit arrest immers dat voldoende is dat de benadeelde bekend is geworden met schade die hij heeft geleden of lijdt als gevolg van tekortschietend of foutief handelen van de betrokken persoon. De Hoge Raad vervolgt dat die bekendheid de benadeelde daadwerkelijk in staat stelt om tegen de aansprakelijke persoon een vordering tot schadevergoeding in te stellen. De verjaringstermijn die vervolgens op de voet van art. 3:310 lid 1 BW begint te lopen geldt mede voor de vordering tot vergoeding van schade waarvan de benadeelde kon verwachten dat hij die als gevolg van datzelfde tekortschietend handelen zou gaan lijden, aldus de Hoge Raad.

2.3 Art. 3:310 BW en de Wtp

Zet de lijn van de jurisprudentie met betrekking tot art. 3:310 BW door in de toekomstige Wtp-jurisprudentie dan is voor de twintigjaarstermijn beslissend het objectief gegeven tijdstip waarop de gebeurtenis plaatsvond waardoor de schade is veroorzaakt. Dit zal mijns inziens de transitiedatum zijn, het moment dat de pensioenovereenkomst gewijzigd wordt en in geval van de onderbrenging bij een pensioenfonds er eventueel ingevaren wordt. Het feit dat op transitiedatum het vooralsnog onzeker is of er schade zal zijn of dat de schade zich pas later heeft gemanifesteerd, maakt dit immers niet anders.

Voor het vijfjaarstermijn lijkt op basis van de jurisprudentie tot nu toe onvoldoende dat bij de overstap van bijvoorbeeld een middelloonregeling naar een flexibele of solidaire premieregeling en/of invaren er minder zekerheid is. Bekendheid met het risico van vermindering van pensioen, oftewel de mogelijkheid van schade is immers onvoldoende. Als op de transitiedatum de uitkering of verwachte uitkering niet lager is dan vóór de wijziging dan zal de verjaringstermijn van vijf jaar dus niet vanaf het transitiemoment gaan lopen. Dit geldt temeer als de premie-inleg hetzelfde blijft. Anders wordt het wellicht op het moment dat de premie-inleg (significant) lager wordt, daaruit zou je als werknemer bij voorbaat al kunnen concluderen dat de pensioenregeling minder is, alhoewel van de werknemer in de jurisprudentie niet te veel inzicht met betrekking tot pensioenopbouw gevraagd wordt.

Indien er op een later moment echter wel enige schade is, bijvoorbeeld een lagere pensioenuitkering of lagere pensioenaanspraak dan onder de oude pensioenregeling het geval was geweest, dan gaat op dat moment de verjaringstermijn lopen. Niet nodig is immers dat de gehele schade bekend is. De lagere pensioenuitkering is direct kenbaar in de portemonnee, de lagere pensioenaanspraak kan, zoals

²⁰ Hof Arnhem-Leeuwarden 31 augustus 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:8343.

²¹ Parket bij de HR 9 juni 2017, ECLI:NL:PHR:2017:511.

²² HR 15 september 2017, ECLI:NL:HR:2017:2227.

²³ HR 31 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:552.

²⁴ HR 10 september 2010, ECLI:NL:HR:2010:BM7041.

in de hierboven aangehaalde jurisprudentie, uit de UPO kenbaar worden. Verder is het mijns inziens niet zo dat de schade pas geleden wordt of vorderbaar is bij pensioenin-gang. Dit volgt namelijk niet uit de rechtspraak en boven-dien betreft een lagere pensioenaanspraak schade op zich. Een lagere pensioenaanspraak uit zich in flexibele of soli-daire premieregeling immers in een lager pensioenkapi-taal (vermogensschade), dat naar de toekomst toe in abso-lute zin ook nog eens minder rendement oplevert (nog meer vermogensschade).

Verder zal ook onder de Wtp voor een geslaagd beroep op de korte verjaringstermijn van vijf jaar het van groot belang zijn dat uit de communicatie duidelijk blijkt welke gevol-gen de wijzigingen voor het pensioen van de deelnemer hebben. Algemeenheden als 'het pensioen wordt minder zeker', 'vanaf nu af aan heeft iedereen hetzelfde premieper-centage' of 'het partnerpensioen wordt anders, namelijk af-hankelijk van het salaris' zullen wellicht niet voldoende zijn voor de subjectieve, daadwerkelijke bekendheid, om-dat mogelijk niet van de werknemer verwacht wordt dat hij of zij hieruit kan afleiden welke gevolgen er zijn. Een ge-slaagd beroep op de verjaringstermijn kan worden gehol-pen door de verplicht gestelde communicatie over de tran-sitie (art. 150j PW). Hierin is namelijk opgenomen dat gecommuniceerd moet worden de hoogte van te bereiken pensioen, de opgebouwde pensioenaanspraken of het pen-sioenrecht met en zonder wijziging van de pensioenover-eenkomst. Ook is vereist dat deze informatie wordt weer-gegeven op basis van een pessimistisch scenario, een verwacht scenario en een optimistisch scenario. Uit deze informatie kan dus niet alleen gehaald worden in hoeverre de transitie direct schade oplevert, maar het biedt ook een referentie in de toekomst welk pensioen bereikt had kun-nen worden in de oude pensioenregeling en dus of er in de toekomst enige schade geleden wordt.

Bij claims met betrekking tot de evenwichtigheid bij inva-ren, bijvoorbeeld omdat een groep gepensioneerd on-danks een hogere pensioenuitkering menen recht te heb-ben op een hoger pensioenkapitaal vanwege het in hun ogen onterechte gebruik van fondsvermogen voor com-pensatie of andere doelen buiten hen, begint de vijfjaars-termijn naar mijn verwachting vanaf transitiedatum te lo-pen. Op dat moment is de schade immers kenbaar en vorderbaar nu het resulteert in een lagere pensioenuitke-ring dan wel lager pensioenkapitaal dan bij een evenwicht-ige verdeling. Voorwaarde is wel dat er voldoende infor-matie is geweest vanuit het pensioenfonds over het invaren en de verdeling van het fondsvermogen hierbij.

Ten overvloede de verwachting dat ook onder de Wtp voor een geslaagd beroep op verjaring het van belang is om het tijdstip waarop de verjaringstermijn gaat lopen te concre-tiseren en te onderbouwen, dit zal niet veranderen is mijn stellige overtuiging.

3. Klachtplicht

3.1 Algemene uitgangspunten klachtplicht

Op grond van art. 6:89 BW kan een werknemer die bekend was of redelijkerwijs had moeten zijn met gebrekkige uit-voering van de pensioenregeling en niet tijdig protesteert, schending van de klachtplicht worden tegengeworpen.

Art. 6:89 BW bepaalt dat de schuldeiser op een gebrek in de prestatie geen beroep meer kan doen, indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijze had moeten ontdekken, bij de schuldenaar hierover heeft geprotesteerd. De ratio van art. 6:89 BW is dat de schuldenaar die een prestatie heeft verricht wordt beschermd doordat hij erop mag rekenen dat de schuldei-ser met bekwame spoed onderzoekt of de prestatie aan de verbintenis beantwoordt, en mocht dit niet het geval zijn, dit eveneens met spoed aan de schuldenaar meedeelt.²⁵

Art. 6:89 BW ziet alleen op gevallen van ondeugdelijke nako-ming en niet op situaties waarin in het geheel geen prestatie is verricht.²⁶ De klachtplicht geldt voor iedere rechtsvorde-ring en elk verweer van de schuldeiser dat is gegrond op een gebrek in de prestatie, dus niet alleen voor een actie wegens een tekortkoming (wanprestatie), maar ook voor een op het gebrek gebaseerde actie uit onrechtmatige daad.²⁷

De vervaltermijn mag door de rechter niet ambtshalve worden toegepast. Dit betekent dat de schuldenaar zich op art. 6:89 BW moet beroepen.²⁸ In het *Far Trading/Edco-arrest*²⁹ heeft de Hoge Raad verduidelijkt dat de stelplicht en bewijslast ten aanzien van de klachtplicht een drie-trapsraket betreffen:

1. Alvorens art. 6:89 BW toegepast kan worden, moet door de schuldenaar het verweer gevoerd worden dat niet tijdig is geklaagd. Ambtshalve toepassing van het artikel is niet mogelijk.
2. Vervolgens is het aan de schuldeiser om gemotiveerd te stellen en zo nodig te bewijzen dát en op welk mo-ment is geklaagd.
3. Daarna is het aan de schuldenaar om de feiten die een beroep op art. 6:89 BW kunnen dragen te stellen en zo nodig te bewijzen. Daarbij gaat het om feiten (i) waaruit kan volgen op welk moment de schuldeiser heeft ont-dekt of bij een redelijkerwijs van hem te vergen onder-zoek had behoren te ontdekken dat de verrichte presta-tie niet aan de overeenkomst beantwoordt, én (ii) dat het tijdsverloop vanaf dat moment tot aan het moment waarop de schuldeiser geklaagd heeft, zo lang is geweest dat niet kan worden gesproken van een tijdige klacht.

3.2 Art. 6:89 BW toegepast in de pensioenrechtspraak

Van de werknemer wordt in de rechtspraak omtrent de klachtplicht, net als bij de verjaring, niet te veel kennis en

²⁵ HR 12 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3593.

²⁶ HR 23 maart 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ3531.

²⁷ HR 23 november 2007, ECLI:NL:HR:2007:BB3733.

²⁸ HR 20 januari 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU4122.

²⁹ HR 12 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3593.

inzicht verwacht over de – wijziging van – de pensioenregeling en dus ook niet dat hij of zij snel moet klagen.

In een zaak waarbij het net als eerdergenoemde zaak ging om een gehanteerde rekenrente van 5,5% opgenomen in een in 2007 verstuurde pensioenbrief, oordeelde het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden dat niet te veel kennis en inzicht mag worden verwacht. Bij de vraag of de uit art. 6:89 BW voortvloeiende onderzoeks- en meldingsplicht tijdig zijn nagekomen, kan betekenis worden toegekend aan het feit dat de opbouw van pensioen voor een niet-deskundige werknemer moeilijk te doorgronden is en dat daarom niet te snel kan worden aangenomen dat een niet-deskundige werknemer heeft kunnen of moeten begrijpen op welke wijze zijn of haar pensioen is berekend en wat daarvan de consequenties zijn voor de hoogte van een pensioenuitkering, aldus het hof. Het hof oordeelde vervolgens dat de werknemer in 2007 niet op de hoogte is gekomen van het vaste rentepercentage van 5,5% of dat hij daarvan redelijkerwijs op de hoogte moest zijn gekomen.³⁰

De Rechtbank Rotterdam oordeelde in een zaak over toelagverlening dat de werkgever niet gevolgd kon worden in zijn stellingname dat de werknemers de klachtplicht hadden geschonden doordat zij sinds 2007 wisten dat de indexatiebepaling was gewijzigd, in die zin dat indexatie afhankelijk was van een besluit van de werkgever op basis van de beschikbare financiële middelen van de werkgever en dat zij hierover pas voorafgaand aan de procedure – en dus te laat – hadden geklaagd. De gebrekkige prestatie bestond eruit dat werkgever vanaf 2023 niet dezelfde indexaties heeft toegekend als Bpf Bouw. Pas medio 2023 was dat voor werknemers duidelijk. Zij hadden dus tijdig geklaagd, aldus de kantonrechter.³¹

Rechtbank Midden-Nederland oordeelde bij een wijziging van de pensioenregeling dat er wel een schending was van de klachtplicht door pas in 2023 te klagen over een wijziging in 2016. Daarbij werd in aanmerking genomen dat de werknemer in 2016 wist dan wel redelijkerwijs had kunnen weten dat zijn pensioenregeling was gewijzigd van een uitkeringsovereenkomst naar een premieovereenkomst zijn. Er was een document overhandigd aan de werknemer waarin stond dat er een akkoord was bereikt met de ondernemingsraad over een nieuwe beschikbare premieregeling en de werknemer was aanwezig bij een informatiebijeenkomst. Ook had de werknemer een startbrief van de PPI ontvangen met daarin vermeld dat de hoogte van zijn pensioen niet vaststaat en dat hij pas op zijn pensioendatum zekerheid zal hebben over de hoogte van zijn pensioenuitkering omdat deze afhankelijk is van de hoogte van zijn beschikbare premie, de rendementen op zijn beleggingen en het tarief dat verzekeraars gebruiken bij de aankoop van zijn pensioen. Werkgever had daarnaast voldoende aannemelijk gemaakt dat het door de werknemer gevorderde schadebedrag als gevolg van

het tijdsverloop tussen de wijziging van de pensioenregeling per 1 januari 2016 en de klacht hierover op 6 juni 2023 substantieel hoger is geworden en dat zij daardoor in haar positie was benadeeld.³²

Een ander voorbeeld waarin een geslaagd beroep op de klachtplicht werd gedaan is een uitspraak van Rechtbank Noord-Nederland waarin de werknemer in 2007 bekend was geraakt met de wijze van uitvoering van de pensioenregeling en daar onder andere in 2009 meermaals met de werkgever over had gecommuniceerd, maar pas in 2014 een beroep deed op onjuiste nakoming.³³

Ook over nakoming van een onvoorwaardelijke indexatie had een werknemer te laat geklaagd. Het stond vast dat de werkgever bij de wijziging van haar pensioenregeling per 1 januari 2007 niet voornemens was het door de werknemer gestelde onvoorwaardelijke recht op indexatie gestand te doen. Op het tijdstip van die mededelingen was het dus duidelijk voor de werknemer dat werkgever in de nakoming van dat recht tekortschoot of, in ieder geval, daarin bij de wijziging van haar pensioenregeling zou tekortschieten. Pas na ruim zes jaar deed de werknemer een beroep op niet-nakoming. Hiermee was de werkgever geschaad in haar belang om de gedane pensioentoezegging met inbegrip van het gestelde onvoorwaardelijke recht op indexatie van die aanspraken af te financieren en (bij een pensioenverzekeraar) te verzekeren. De werknemer had daarentegen geen belang om zes jaar te wachten, aldus het hof.³⁴

3.3 Klachtplicht en de Wtp

Ook bij de klachtplicht zal onder de Wtp voor een geslaagd beroep het van groot belang zijn dat uit de communicatie duidelijk blijkt welke gevolgen de wijzigingen voor het pensioen van de deelnemer hebben. Pas als de werknemer door uitdrukkelijke en kenbare informatie wist of moest begrijpen dat de werkgever bepaalde pensioenverbintenissen niet meer zou nakomen, moet de werknemer immers pas binnen bekwame tijd protesteren. In de huidige pensioenjurisprudentie wordt vaak tegelijk een beroep gedaan op zowel verjaring als schending van de klachtplicht en wordt dit ook vaak tezamen door de rechter beoordeeld, zie bijvoorbeeld de twee zaken met betrekking tot de gehanteerde rente van 5,5%. Indien de schade niet subjectief kenbaar is begint de verjaringstermijn van vijf jaar immers niet te lopen, noch kan verwacht worden dat de werknemer gaat klagen. Dit zal naar mijn verwachting niet wijzigen onder de Wtp. Wel zal naar mijn verwachting net als bij de verjaring de vereiste communicatie omtrent de Wtp-transitie helpen bij het bewijzen van de subjectieve bekendheid.

4. Rechtsverwerking

4.1 Algemene uitgangspunten rechtsverwerking

Rechtsverwerking kan worden aangenomen indien de rechthebbende zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is

30 Hof Arnhem-Leeuwarden 18 mei 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:4707.

31 Rb. Rotterdam 31 januari 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:1331.

32 Rb. Midden -Nederland 19 juni 2024, ECLI:NL:RBMNE:2024:4105.

33 Rb. Noord-Nederland 22 december 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:5807.

34 Hof Amsterdam 17 oktober 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:4223.

met het vervolgens geldend maken van zijn recht of bevoegdheid. Tijdsverloop alleen is daarvoor onvoldoende. Er moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden op grond waarvan bij de wederpartij gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de rechthebbende zijn aanspraak niet meer geldend zal maken, of waardoor de positie van de wederpartij onredelijk verzwaaard of benadeeld zou worden als het recht of de bevoegdheid alsnog geldend wordt gemaakt.³⁵

Een beroep op rechtsverwerking is een bevrijdend verweer dat door de wederpartij kan worden ingeroepen. De stelplicht en bewijslast voor de feiten en omstandigheden die tot rechtsverwerking moeten leiden, rusten dan ook op de wederpartij.³⁶ De wederpartij kan slechts een succesvol beroep op rechtsverwerking doen als het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de rechthebbende zijn recht geldend zou maken. Dit is een strenge maatstaf die terughoudend moet worden toegepast.³⁷ Voor het aannemen van rechtsverwerking staat de gedraging van de rechthebbende centraal. Dit kan zowel een doen als een nalaten zijn.³⁸ De vraag of een rechthebbende van een bepaald recht zich heeft gedragen op een wijze die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onverenigbaar is met het vervolgens geldend maken van dat recht, moet worden beantwoord aan de hand van alle omstandigheden van het geval.³⁹

Uit vaste rechtspraak volgt dat twee gevalstypen kunnen leiden tot rechtsverwerking. In het eerste geval moeten bijzondere omstandigheden in combinatie met de gedraging van de rechthebbende bij de wederpartij het gerechtvaardigd vertrouwen hebben gewekt dat de rechthebbende zijn aanspraak op zijn recht niet meer geldend zou maken. In het tweede geval moeten bijzondere omstandigheden in combinatie met de gedraging van de rechthebbende ertoe hebben geleid dat de positie van de wederpartij onredelijk verzwaaard of benadeeld zou worden indien het recht of de bevoegdheid alsnog geldend gemaakt wordt.⁴⁰ Het tweede geval kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als de wederpartij door de gedraging van de rechthebbende onredelijk is benadeeld in zijn bewijspositie⁴¹ of als de wederpartij onvoldoende of niet heeft kunnen anticiperen op de financiële gevolgen van het (alsnog) geldend maken van het betrokken recht.⁴²

Ook een nalaten kan aanleiding geven voor rechtsverwerking, maar de enkele omstandigheid dat er tijd is verlopen en de rechthebbende gedurende die tijd heeft 'stilgezeten' en geen actie heeft ondernomen om zijn recht geldend te maken, kan op zichzelf niet leiden tot rechtsverwerking.⁴³ 'Stilzitten' kan wel een relevante omstandigheid zijn, maar

als enige omstandigheid (louter stilzitten) is het niet toereikend voor rechtsverwerking, daarvoor zijn aanvullende bijzondere omstandigheden vereist.⁴⁴ Stilzitten kan tot rechtsverwerking leiden wanneer op grond van de omstandigheden van het geval redelijkerwijs een bepaald handelen van de rechthebbende had mogen worden verwacht.⁴⁵

4.2 *Rechtsverwerking in de pensioenrechtspraak*

Er is weinig jurisprudentie over rechtsverwerking in verband met de wijziging van de pensioenovereenkomst. Een duidelijk voorbeeld is wel het *Fair Play III*-arrest.⁴⁶

De zaak ging over de vraag of de werknemer recht heeft op terugbetaling van een maandelijks ingehouden pensioenpremiebijdrage. De werkgever had eind december 2013 haar medewerkers geïnformeerd dat zij per 1 januari 2014 (gefaseerd) een eigen premiebijdrage voor hun pensioen moesten betalen en dat zij deze bijdrage zou inhouden op het brutosalaris. De aangekondigde wijziging zorgde voor veel onrust op de werkvloer en vijf medewerkers zijn in 2014 een procedure gestart tegen de wijziging. Gerechtshof 's-Hertogenbosch en later de Hoge Raad⁴⁷ oordeelden dat de werkgever geen zwaarwichtig belang had bij de wijziging in de zin van art. 7:613 BW, zij de ingehouden eigen bedrage voor de pensioenpremie aan de (procederende) werknemers moest terugbetalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie bij hen mocht inhouden. De werknemer in de onderhavige zaak was op de hoogte van het feit dat haar collega's procedeerden. Zij heeft tot mei 2018, enige maanden na het arrest van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van februari 2018, gewacht met het zich wederom melden bij de werkgever. De werknemer heeft in de periode 2014-2018 ook niet aan de werkgever laten weten dat zij van mening was zich in een gelijke positie te bevinden als de collega's die een procedure voerden en dat de uitkomst in die procedure ook voor haar zou moeten gelden. Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch,⁴⁸ wiens oordeel in stand bleef bij de Hoge Raad (art. 81 RO), na de conclusie van A-G Van Peursem,⁴⁹ oordeelde dat het stilzitten van de werknemer tot rechtsverwerking heeft geleid. Hierbij speelde mee dat:

- 1) de inhouding op het brutoloon maandelijks op de loonspecificatie van de werknemer stond;
- 2) de wijziging van de pensioenovereenkomst onderdeel uitmaakte van een meeromvattende herziening van het arbeidsvoorwaardenpakket (dat over meerdere jaren liep). Per saldo heeft dit voor de werknemer het gevolg gehad dat zij er per 1 januari 2016 netto licht op vooruit is gegaan;
- 3) de werknemer eenmalig (beperkt) gecompenseerd is voor de wijziging van de pensioenovereenkomst, welke compensatie door de werknemer zonder protest als behouden;
- 4) toewijzing van de vordering van de werknemer (en enkele andere (oud-)werknemers, die in parallelzaken

35 HR 11 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2574.

36 HR 12 december 2014, ECLI:NL:HR:2014:3593.

37 HR 20 mei 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS4406, HR 17 december 2004, ECLI:NL:HR:2004:AR4151, en HR 8 februari 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD7381.

38 HR 29 november 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2212.

39 HR 28 oktober 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1509.

40 HR 11 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2574.

41 HR 29 november 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2212.

42 HR 25 februari 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1287.

43 HR 11 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2574.

44 HR 21 juni 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE1529.

45 HR 11 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2574.

46 HR 18 oktober 2024, ECLI:NL:HR:2024:1488.

47 HR 29 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1864.

48 Hof 's-Hertogenbosch 14 maart 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:836.

49 Parket bij de HR 6 september 2024, ECLI:NL:PHR:2024:914.

procederen) zou leiden tot een financiële verplichting die door de werkgever was becijferd op € 2.283.412, waarvoor geen voorziening is getroffen, terwijl de werkgever vanwege corona al drie jaar een miljoenen-verlies leed en in 2022 zelfs € 10 miljoen verlies.

Op basis van de bovenstaande argumenten oordeelde het hof dat de werknemer haar rechten heeft verwerkt om nakoming van de ongewijzigde pensioenovereenkomst te verlangen. Het hof vond dat van de werknemer redelijkerwijs had mogen worden verwacht dat zij, in het licht van haar protest bij de invoering van de regeling in januari 2014 en de ophef die toen was ontstaan, eerder zou zijn opgekomen tegen de inhouding op haar brutoloon en daar niet jarenlang mee zou wachten. Het gevolg daarvan is volgens het hof dat de werknemer, door geen actie te ondernemen in de periode 2014-2018, tegen de achtergrond van de overige omstandigheden van het geval, bij de werkgever het gerechtvaardigd vertrouwen had gewekt dat zij haar aanspraak niet meer geldend zou maken. Tevens oordeelde het hof dat de positie van de werkgever onredelijk is verzaamd en benadeeld door het stilzitten van de werknemer tussen januari 2014 en mei 2018.

4.3 *Rechtsverwerking en de Wtp*

Zoals gezegd is er weinig jurisprudentie met betrekking tot een geslaagd beroep op rechtsverwerking in de pensioenjurisprudentie. Ik verwacht niet dat dit onder de Wtp zal veranderen. De lat ligt immers hoog; een succesvol beroep op rechtsverwerking kan alleen als het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de rechthebbende zijn recht geldend zou maken. Naast het feit dat de schade kenbaar moet zijn, zoals ook bij verjaring en klachtplicht het geval, is stilzitten alleen niet voldoende. Er dient een bijzondere omstandigheid te zijn, bijvoorbeeld zoals bij Fair Play III de omstandigheid dat andere collega's zijn gaan procederen, de werknemer dit weet maar besluit (voorlopig) niets te doen en dat de werkgever daar erg benadeeld door wordt, terwijl deze het al financieel zwaar heeft. Indien echter veel geprocedeerd gaat worden over de Wtp, en dit in de individuele gevallen bekend is bij andere (oud-)collega's, bijvoorbeeld omdat hier veel ruchtbaarheid aan is gegeven, dan kan niet uitgesloten worden dat er vaker een (succesvol) beroep op rechtsverwerking wordt gedaan.

5. *Ten slotte*

In dit artikel zijn meerdere voorbeelden van een geslaagd beroep op de verjaring en de klachtplicht beschreven. In de rechtspraak wordt echter het beroep op verjaring en de klachtplicht vaak afgedaan vanwege het ontbreken van kennis bij de (oud-)werknemer of het verondersteld later intreden van de schade. Voor een succesvol beroep op de rechtsverwerking lijkt de lat erg hoog te liggen. Een verschil bij de Wtp-transitie is echter dat er veel aandacht is in de media over de Wtp-transitie, bijvoorbeeld over invaren. Belangrijker nog, er zijn in de Wtp-communicatie eisen die, mits goed ingevuld door de werkgever en pensioenuitvoerder, wellicht eerder zullen leiden tot de aannahme door de rechter van subjectieve bekendheid

waardoor de vijfjaarstermijn en het moment vanaf wanneer geklaagd had kunnen worden, gaat lopen. De (oud-)werknemer zal naar mijn mening bij de Wtp-transitie dus eerder in actie dienen te komen om een succesvol beroep op verjaring of de klachtplicht, en in het geval van procederende collega's, rechtsverwerking, te voorkomen.