

Verjaring pensioen in rechtsverhouding werkgever-werknemer

In de rechtsverhouding tussen werkgever en werknemer zijn de gewone verjaringsregels van toepassing. Toepassing van de juiste verjaringsregels blijkt ook in de pensioenpraktijk niet altijd even eenvoudig. Het bepalen van het moment van verjaring is en blijft bovendien lastig. Deze onduidelijkheden dragen niet bij aan de slagingskans van een beroep op verjaring. Aan de hand van een aantal specifieke wetsartikelen bespreek ik misverstanden en onduidelijkheden, alsmede eventuele handvatten voor oplossingen. In dat kader besteed ik ook aandacht aan de klachtplicht.

■ ART. 3:307 BW: NAKOMING VAN VERBINTENISSEN UIT EEN OVEREENKOMST

De verjaring van een rechtsvordering tot nakoming van een verbintenis uit overeenkomst tot een geven of een doen is geregeld in art. 3:307 BW. De pensioenovereenkomst tussen werknemer en werkgever bestaat uit de verplichting van de werkgever om de uitvoering van het pensioen onder te brengen bij een uitvoerder, alsmede de verplichting om premie te betalen aan deze uitvoerder. Beide verplichtingen zijn te beschouwen als een verplichting tot een doen. De werknemer kan jegens de werkgever nakoming van deze verplichtingen vorderen, al dan niet onder verbeurte van een dwangsom.

In de relatie werkgever-werknemer is dus art. 3:307 BW van toepassing. Dit geldt ook in de situatie dat sprake is van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Het argument dat sprake is van een verbintenis uit de wet en geen verplichting uit overeenkomst, gaat hier niet op.¹ In de relatie werkgever-werknemer wordt op grond van art. 2, lid 2, sub a PW de verplichte deelneming gelijkgesteld met de pensioenovereenkomst. Voor de toepassing van art. 3:307 BW moet dus ook worden uitgegaan van een verbintenis uit overeenkomst.

Mede gelet op het arrest van de Hoge Raad van 3 februari 2012 heeft een werknemer niet altijd belang bij een procedure tegen zijn werkgever als sprake is van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds.² In dat arrest oordeelde de Hoge Raad dat vorderingen tot toekenning van pensioenaanspraken (lees: opbouw) door een bedrijfstakpensioenfonds niet verjaren als alle voorwaarden voor opbouw zijn vervuld. Een actie richting het pensioenfonds is dan vaak effectiever en sluit bovendien ieder beroep op verjaring uit.

1 T. Huijg, 'Hoge Raad: geen verjaring, want geen verplichting', *Pensioen Magazine*, mei 2012.

2 HR 3 februari 2012, NJ 2012, 93.

3 Idem, T. Huijg.

Het voorgaande maakt tevens duidelijk dat een beroep op verjaring in de relatie werkgever-werknemer niet kan worden gepareerd met verwijzing naar genoemd arrest. Vaak worden dan de algemene bewoordingen 'pensioen verjaart niet' gebezigd. Hiermee miskent men echter dat het arrest uitsluitend ziet op de relatie werknemer-verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. De uitspraak kan wellicht nog wel worden toegepast op andere pensioenuitvoerders.³ Toepassing op de relatie werkgever-werknemer gaat echter te ver.

Aanvang verjaringsmoment

De verjaringstermijn begint te lopen vanaf het moment van opeisbaarheid van de vordering. Dit moment is bij toepassing van art. 3:307 BW doorgaans gelijk te stellen aan het moment van sluiten van de pensioenovereenkomst.

■ ART. 3:308 BW: PERIODIEKE BETALING

Art. 3:308 luidt: 'Rechtsvorderingen tot betaling van renten van geldsommen, lijfrenten, dividenden, hu-



Sjoerd van der Vegt

Mr. S. van der Vegt is pensioenadvocaat bij JPR Advocaten te Deventer

ren, pachten en voorts alles wat bij het jaar of een kortere termijn moet worden betaald, verjaren door verloop van vijf jaren na de aanvang van de dag, volgende op die waarop de vordering opeisbaar is geworden.' Dit artikel is voor wat betreft de premieverplichtingen vóór pensionering van toepassing in de relatie pensioenfonds-werkgever. Het pensioenfonds heeft immers jegens de werkgever een rechtsvordering tot periodieke afdracht van premie. In de relatie werknemer-pensioenfonds zou art. 3:308 BW in beeld kunnen komen bij vorderingen tot uitkering van pensioen, ware het niet dat art. 59 PW zich daartegen verzet. Dit artikel bepaalt immers dat een rechtsvordering tegen een pensioenuitvoerder tot het doen van een uitkering niet verjaart bij leven van een pensioengerechtigde.

Relatie werknemer-werkgever

Art. 3:308 BW is niet van toepassing in de relatie werknemer-werkgever. Dit volgt uit een aantal procedures rond verboden discriminatie van deeltijdwerkers op grond van Europese rechtspraak.⁴ Bij de behandeling van art. 3:308 BW bespreekt Koopmann een aantal van deze uitspraken: 'Op een vordering tot het vergoeden van schade wegens onrechtmatig nalaten tot het doen van periodieke betalingen – te weten wettelijke ouderdomspremies aan het bedrijfstakpensioenfonds – is art. 3:308 BW evenmin van toepassing, maar wel art. 3:310 BW.'⁵

Art. 3:308 BW is niet van toepassing in de relatie werknemer-werkgever

Hof Arnhem sluit hier op 12 april 2011 bij aan en vindt niet dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen ontbrekende of onvolledige afdrachten in verband met Europees recht enerzijds en andere afdrachtgeschillen anderzijds. Kort gezegd vordert de werknemer afdracht van premie door de werkgever aan het pensioenfonds. De werkgever doet een beroep op verjaring ex art. 3:308 BW. Het hof oordeelt daarop als volgt: 'De vordering betreft schade die geleden is ten gevolge van het feit dat appellante in gebreke zou zijn gebleven over de periode tot 1 januari 2003 voor een pensioenvoorziening zorg te dragen. De verjaring van die vordering wordt, anders dan appellante betoogt, niet geregeld in artikel 3:308 BW maar in artikel 3:310 BW. Het betreft hier immers niet een vordering tot betaling van een geldsom aan geïntimeerde zelf, doch een vordering tot nakoming van een verplichting, voortvloeiende uit de wet, jegens een derde, in casu het pensioenfonds.'⁶

Hof Den Haag oordeelt in zijn uitspraak van 16 april 2013 eveneens over de toepasselijkheid van art. 3:308 BW in de relatie werkgever-werknemer.⁷ Hier vordert de werknemer directe betaling van ouderdomspensioen van de werkgever. Aangezien er geen verplichting

bestaat tot rechtstreekse betaling van ouderdomspensioen door de werkgever aan de werknemer, is toepassing van art. 3:308 BW niet aan de orde, aldus het hof.

Relatie werkgever-werknemer

Toepassing van art. 3:308 BW is wel aan de orde als het de vordering van de werkgever op de werknemer betreft in verband met rechtstreekse afdracht van de werknemersbijdrage van de werknemer aan de werkgever. In die situatie staat de driehoeksverhouding met de pensioenuitvoerder immers niet in de weg aan toepassing van art. 3:308 BW, aangezien het een rechtstreekse betalingsverplichting betreft.

Aanvang verjaringsmoment

Bij de toepassing van art. 3:308 BW is het vervolgens wel de vraag wanneer de verjaringstermijn gaat lopen. Hof Leeuwarden oordeelde op 25 september 2012 dat de verjaring begint te lopen op het moment dat de werkgever de premie aan – in dit geval – het Bpf heeft voldaan.⁸ Vanaf dat moment ontstaat het verhaalsrecht van de werkgever op de werknemer, aldus het hof. Deze uitspraak is in lijn met die van de Hoge Raad in de zaak Melis-ASR.⁹ Overigens trekt Breuker in zijn noot bij de hofuitspraak de juistheid van dit oordeel in twijfel. Volgens hem is niet het moment van afdracht van de werknemerspremie doorslaggevend, maar het moment van de verplichting tot afdracht.

Volgens Breuker is niet het moment van afdracht van de werknemerspremie doorslaggevend, maar het moment van de verplichting tot afdracht

■ ART. 3:310 BW: SCHADEVERGOEDING

Voor toepassing van art. 3:310 BW dient sprake te zijn van 'een rechtsvordering tot vergoeding van schade'. De rechtspraak aanvaardt toepasselijkheid van art. 3:310 BW bij rechtsvorderingen rond pensioen in de relatie werkgever-werknemer.¹⁰ Ook uit de hiervoor aangehaalde uitspraak van Hof Arnhem van 12 april 2011 volgt de toepasselijkheid van dit artikel: 'De vordering tot afdracht van pensioenpremies is in zoverre een vordering tot vergoeding van de schade wegens niet nakoming van deze wettelijke verplichting, waarop artikel 3:310 BW van toepassing is.', aldus het hof. Hetzelfde geldt voor de eveneens hiervoor aangehaalde uitspraak van Hof Den Haag. Hoewel het beroep op verjaring hier niet slaagt, toets dit hof een en ander wel langs de maatstaf van art. 3:310 BW. Veugelers haalt in 2009 een aantal verjaringsituaties aan en benoemt eveneens de mogelijkheid van toepasselijkheid van art. 3:310 BW.¹¹ En ook Koopmann

concludeert bij de bespreking van art. 3:308 BW dat art. 3:310 BW van toepassing is bij de vordering tot vergoeding van schade wegens het onrechtmatig niet afdragen van periodieke betalingen. Langemeijer ten slotte is terughoudender over de toepasselijkheid van art. 3:310 BW bij de verplichting tot betaling van premie: 'Er wordt ook wel verdedigd dat er sprake is van een vordering tot schadevergoeding of ontbinding waarbij ingevolge art 3:310 BW of 3:311 BW ook een verjaringstermijn geldt van vijf jaar, maar een ander aanvangsmoment van de verjaringstermijn.'¹²

Aanvang verjaringsmoment korte termijn

De aanvang van de korte verjaringstermijn van vijf jaar laat zich lastig vangen in een vaste rechtsregel. Op grond van art. 3:310 BW dient de werknemer met zowel de schade als de aansprakelijke persoon bekend te zijn geworden. Onder verwijzing naar eerdere jurisprudentie oordeelt de Hoge Raad op 5 januari 2007 dat de korte verjaringstermijn van art. 3:310, lid 1 BW is gaan lopen op het moment dat de werknemer daadwerkelijk in staat was een vordering tot vergoeding van zijn schade tegen de werkgever in te stellen.¹³ Voor het bepalen van dit moment is niet beslissend dat benadeelde bekend was met de juridische beoordeling van de feiten en omstandigheden.¹⁴ Volgens Veugelers is de kans klein dat een beroep op de korte termijn van art. 3:310 BW slaagt. Hij staat daarbij met name stil bij het feit dat het voor een werkgever lastig zal zijn om aan te tonen op welk moment de werknemer daadwerkelijk wist dat hij ten onrechte geen pensioen zou krijgen.

Een ander aspect vormt de vraag of werknemer pas in staat is tot het instellen van een vordering tot schadevergoeding op het moment dat hij daadwerkelijk schade lijdt. Betoogd kan worden dat de vordering tot schadevergoeding niet opeisbaar is zolang de werknemer niet met pensioen is. Uit de uitspraak van Hof Arnhem van 12 april 2011 lijkt evenwel te volgen dat de verjaringstermijn kan gaan lopen voordat de vordering tot schadevergoeding daadwerkelijk kon worden ingesteld. Het hof overweegt: '(...) pleit voor toepassing van artikel 3:310 BW waarbij de bekendheid met de schade een van de vereisten is voor het gaan lopen van de verja-

ringstermijn.' Vervolgens bepaalt het hof dat dit moment ligt in 2000, terwijl het in gebreke blijven met de premiebetaling heeft voortgeduurd tot in ieder geval 2003. Koopmann schrijft in de eerder aangehaalde Monografie: 'Verdedigbaar is dat bij toekomstige schade die ten tijde van het schade-evenement is te verwachten de verjaringstermijn reeds vanaf het plaatsvinden van dat evenement begint, mits dan tevens de schade en de aansprakelijke persoon bij de benadeelde bekend zijn. De schade kan dan worden begroot via art. 6:105 BW.' Het arrest Snoukaert van Schauburg/Reinders Didam Beheer zou ruimte laten voor deze mogelijkheid om de verjaringstermijn te laten beginnen voordat de schade daadwerkelijk was geleden.¹⁵ Smeehuijzen verzet zich hiertegen, maar sluit toch niet uit dat er omstandigheden kunnen zijn op basis waarvan de verjaring toch al zou gaan lopen, mits voldoende duidelijk was dat benadeelde schade zou gaan lijden.¹⁶

Volgens de Hoge Raad is het antwoord op de vraag op welk tijdstip de verjaringstermijn is gaan lopen, afhankelijk van alle ter zake dienende omstandigheden

Het arrest Melis/ASR lijkt deze ruimte echter weer uit te sluiten.¹⁷ De Hoge Raad maakt hierin duidelijk dat de korte verjaringstermijn van vijf jaar pas begint te lopen op de dag na die waarop de schadevergoeding opeisbaar is geworden. Op dit oordeel valt het nodige af te dingen. De toevoeging van de eis van opeisbaarheid is volgens Jonk-van Wijk en De Boer 'een logische denkfout' van de Hoge Raad. Bekendheid impliceert niet altijd opeisbaarheid: 'Want hoewel iedere opeisbare vordering een bestaande vordering is, is niet iedere bestaande vordering een opeisbare vordering.'¹⁸ In zijn arrest van 4 mei 2012 oordeelt de Hoge Raad vervolgens dat het antwoord op de vraag op welk tijd-

4 HR 10 september 1993, NJ 1993, 736.

5 M.W.E. Koopmann, bevrijdende verjaring, Monografieën BW, Losdelige Handboek B 14, Deventer Kluwer 2010, p. 38. Zie ook HR 10 september 1993, NJ 1993, 736; HR 3 december 1999, NJ 2000, 271; HR 5 januari 2007, NJ 2007, 320.

6 Hof Arnhem 12 april 2011, RAR 2011/102.

7 Hof Den Haag 16 april 2013, PJ 2013, 119.

8 Hof Leeuwarden 25 september 2012, PJ 2012, 206, mnt. H.P. Breuker.

9 HR 6 april 2012, RvdW 2012/534.

10 HR 5 januari 2007, NJ 2007 320.

11 R.J. G. Veugelers, 'Kan Pensioen Verjaren?', Pensioen Magazine, november 2009.

12 R.A.C.M. Langemeijer, Premie en Premiebetaling, in: E. Lutjens (red.) Pensioenwet, Analyse en Commentaar, Deventer, Kluwer 2010, pag. 374.

13 HR 5 januari 2007, NJ 2007 320. Zie ook HR 31 oktober 2003, NJ 2006, 112.

14 Zie ook HR 26 november 2004, NJ 2006, 115.

15 HR 9 juli 2010, NJ 2012-194. Zie ook A.S. Hartkamp, C.H. Sieburgh, 'Geen verjaring ten aanzien van toekomstige schade 415b', Asser 6-II, De verbintenis in het algemeen, tweede gedeelte, en J.C.J. Wouters, 'De aanvang van de korte verjaringstermijn van art. 3:310 lid 1 BW', WPNR, 2010/6852.

16 J.L. Smeehuijzen, 'De vijfjaarstermijn van art. 3:310 BW bij (i) de fout van een adviseur, (ii) regres bij hoofdelijkheid, (iii) toekomstige schade en (iv) onrechtmatige strafvervolgung', NTBR 2011/10.

17 HR 6 april 2012, RvdW 2012/534.

18 B.M. Jonk-van Wijk en N. de Boer, 'Verjaring=bekendheid=bestaande schade=opeisbaarheid?', Tijdschrift overeenkomst in de rechtspraktijk, nr. 8, december 2012.

stip de verjaringstermijn is gaan lopen, afhankelijk is van alle ter zake dienende omstandigheden.¹⁹ Jonk-van Wijk en De Boer zien in het teruggrijpen op deze algemene formulering dat het arrest van 6 april 2012 een *slip of the pen* moet zijn geweest.

Aanvang verjaringsmoment lange termijn

Als op basis van het arrest Melis/ASR de slotsom is dat de korte verjaringstermijn pas begint te lopen op de dag na pensionering, kan de werkgever wellicht nog een beroep doen op de lange verjaringstermijn van 20 jaar. De vraag is dan wel wat dient te worden gekwalificeerd als de schadebrengende gebeurtenis. Het ligt voor de hand daarvoor het begin van de arbeidsovereenkomst te nemen, meent ook Veugelers. Hof Den Haag maakt in zijn uitspraak van 16 april 2013 een onderscheid tussen het verzekerd zijn van de aanspraak op ouderdomspensioen en het door de werkgever toegezegde recht op uitkering van pensioen door de uitvoerder. Volgens het hof komt aan deze laatste toezegging een zelfstandige betekenis toe, naast de toegezegde verzekering van de aanspraken. In hoeverre die zelfstandige betekenis in deze zaak het gevolg is van het feit dat op de werkgever niet de wettelijke uitvoeringsplicht rustte, is niet helemaal duidelijk. Het hof neemt als vaststaand aan dat art. 2, lid 1 PSW niet op de werknemer van toepassing is. Als de lijn van deze hofuitspraak wordt gevolgd, heeft dit verstrekkende gevolgen. De niet-nakoming van de toezegging dat de verzekeraar zou uitkeren, is volgens het hof aan te merken als de gebeurtenis waardoor de schade wegens gemiste pensioenuitkeringen is veroorzaakt. Het beroep op verjaring wegens het niet onderbrengen van de toezegging staat niet in de weg aan het toewijzen van de vordering in verband met het niet nakomen van de verplichting tot uitbetaling van pensioen door de uitvoerder. Het loopt in deze zaak voor de werknemer niet goed af, omdat hij de pensioenovereenkomst niet kan bewijzen. Door deze benadering van Hof Den Haag zou, bij bewijsbare pensioenovereenkomsten, de lange verjaringstermijn pas gaan lopen na ingang van het pensioen, respectievelijk het niet uitkeren door de verzekeraar.

Door de benadering van Hof Den Haag zou de lange verjaringstermijn pas gaan lopen na ingang van het pensioen

■ ART. 3:311 BW: HERSTEL VAN EEN TEKORTKOMING

Toepassing van art. 3:310 BW kan in de praktijk tot onbillijke situaties leiden. De werknemer kan weet hebben van de tekortkoming. Door af te wachten tot dat nakoming niet meer mogelijk is en de vordering zich vertaalt naar vervangende schadevergoeding, zouden nieuwe verjaringstermijnen gaan lopen. Im-

mers, pas op dat moment is de vordering tot schadevergoeding opeisbaar.

Hoewel het begrip 'schadevergoeding' in art. 3:310 BW ruim van opzet is, is in de praktijk zelden sprake van een rechtstreeks uit te betalen schadevergoeding. De vordering strekt doorgaans tot afstorting van een koopsom aan een pensioenuitvoerder. Deze koopsom geeft vervolgens recht op een periodieke betaling. Rechtstreekse betaling komt in strijd met het afkoopverbod. Bovendien bestaat de verplichting van de werkgever niet uit de periodieke betaling van pensioen, maar uit de verplichting tot onderbrenging. In de hiervoor aangehaalde uitspraak van Hof Den Haag vorderde de werknemer – na eiswijziging in appel – rechtstreekse betaling van pensioen door de werkgever. Deze vordering werd afgewezen, omdat betaling van pensioen dient te geschieden door de pensioenuitvoerder en niet door de werkgever.

Een rechtsvordering tot het afstorten van een koopsom onder een verzekeraar laat zich wellicht beter kwalificeren als een vordering tot herstel van een tekortkoming. De door Hof Den Haag gemaakte splitsing is dan ook niet langer opportuun. Slechts één verjaringsmoment is dan relevant: het moment van bekend worden met de tekortkoming.

■ ART. 6:89 BW: KLACHTPLICHT

Daar waar verjaring (nog) niet aan de orde is, kan wellicht een beroep worden gedaan op het niet voldoen aan de klachtplicht ex art. 6:89 BW. Toepassing van dit artikel betekent dat geen beroep op een gebrek in de prestatie kan worden gedaan als niet tijdig is geprotesteerd. Het betreft hier geen verjaringstermijn. Een beroep op dit artikel kan in specifieke gevallen wel tot het vervallen van bevoegdheden leiden.

Het toepassingsgebied van art. 6:89 BW is ruim, zoals blijkt uit het arrest Ploum/Smeets.²⁰ Mij zijn geen juridische argumenten bekend die zich in het algemeen verzetten tegen de toepasselijkheid van art. 6:89 BW op pensioendiscussies tussen werkgever en werknemer. Aan toepassing is echter wel een aantal restricties verbonden. Heeft de schuldenaar in het geheel niet gepresteerd, dan komt art. 6:89 BW niet in beeld.²¹ De rechter mag art. 6:89 BW bovendien niet ambtshalve toepassen. Doet de schuldenaar een beroep op dit artikel, dan heeft de schuldeiser te bewijzen dat hij aan de klachtplicht heeft voldaan.

Art. 6:89 BW bevat geen concrete termijn waarbinnen de schuldeiser dient te klagen; het spreekt over een bekwame tijd, die dient te worden beoordeeld aan de hand van de betrokken belangen en relevante omstandigheden.²² Het eventuele nadeel dat de schuldenaar heeft geleden als gevolg van het uitblijven van een tijdig protest, is daarbij van groot belang. Uit Ploum/Smeets II volgt verder: 'Als de belangen van de verkoper niet zijn geschaad, zal er niet spoedig voldoende reden zijn de koper een gebrek aan voortvarende reden te verwijten.'²³

Op 8 februari 2013 heeft de Hoge Raad drie belangrijke arresten gewezen met betrekking tot de klachtplicht.²⁴ Met name het vaststellen van de 'bekwame tijd' blijft een onzekere factor. Een fors tijdsverloop

betekent niet zonder meer schending van de klachtplicht. Ook de mate waarin het bestaan van een onderzoeksplicht moet worden aangenomen, speelt een rol van betekenis. In bijvoorbeeld de relatie bank-belegger geldt niet al te snel een onderzoeksplicht. Deze arresten vormen een verdere rem op de toepassing van de klachtplicht.²⁵

Met name het vaststellen van de 'bekwame tijd' blijft een onzekere factor

■ CONCLUSIE

Over de wijze waarop art. 3:307 en art. 3:308 BW in de pensioendiscussie tussen werkgever en werknemer dienen te worden toegepast, is de jurisprudentie helder. Het struikelblok is en blijft de toepasbaarheid van art. 3:310 BW en het bepalen van het moment van aanvang van de verjaringstermijn. Als wordt vastgehouden aan de eis van opeisbaarheid van de vordering, leidt dit tot

onbillijke situaties. Die kunnen teniet worden gedaan als het verjaringsmoment wordt vastgesteld op basis van alle ter zake dienende omstandigheden. Een (eenvoudiger) alternatief kan zijn de vordering van werknemer te (laten) kwalificeren als een vordering tot herstel, zoals bedoeld in art. 3:311 BW.

Tot 8 februari 2013 – de datum van de arresten van de Hoge Raad – zou een beroep op de klachtplicht in de relatie werknemer-werkgever beter denkbaar zijn. Met name het aspect van de onderzoeksplicht zoals deze geldt in de relatie bank-belegger, is ook goed toepasbaar in de relatie werkgever-werknemer en zal een beroep op de klachtplicht in de weg kunnen staan. ●

19 HR 4 mei 2012, LJN BV6769.

20 HR 23 november 2007, NJ 2008, 552, (Ploum/Smeets).

21 HR 23 maart 2007, NJ 2007, 176 (Brocacef/Simons).

22 HR 29 juni 2007, NJ 2008, 606 (Pouw/Visser).

23 HR 25 maart 2011, LJN BP8991 (Ploum/Smeets II).

24 HR 8 februari 2013, LJN BY 4600, LJN BX 7846 en LJN BX 7195.

25 E.M. van Orsouw, 'De Klachtplicht is dood, lang leve de Klachtplicht!', bedrijfsjuridische berichten, 2013/36.

Het valt niet mee om altijd goed beslagen ten ijs te komen als pensioenprofessional.

Tot vandaag.

Want nu is er Kluwer PensioenPlus; een geïntegreerde online totaaloplossing voor pensioenprofessionals. Kluwer PensioenPlus is niet alleen handig en overzichtelijk. U heeft de zekerheid alle informatie te vinden die u zoekt: wetgeving, jurisprudentie en vaktechniek gecombineerd met handige tools. Online, dus actueel en direct te benaderen. Met de kwalitatief hoogstaande informatie die u van Kluwer gewend bent.

www.kluwer.nl/pensioenplus

Kluwer PensioenPlus 

Alles over pensioenen.

Probeer Kluwer
PensioenPlus nu
1 maand GRATIS!

GA NAAR
WWW.KLUWER.NL/PENSIOENPLUS

 Kluwer
a Wolters Kluwer business