

Stuwmeer aan pensioenclaims dreigt

**Alain Camonier en
Bob Hulshof**

Nu het woekerpolisdossier bijna is gesloten, dreigt er een nieuw stuwmeer aan claims voor verzekeraars en tussenpersonen. Dit keer gaat het om tegenvallende pensioenen en slecht geadviseerde collectieve pensioenregelingen.

In de Consumentenmonitor 2011 constateert toezichthouder AFM dat een meerderheid van werknemers nog altijd denkt dat zijn pensioen 70% van het laatstverdiende loon bedraagt. Tegenvallende beleggingsresultaten, lage rente en omzettingen naar beschikbare premiereregelingen zorgen ervoor dat werknemers relatief vaak met zwaar tegenvallende pensioenen te maken krijgen. Bovendien blijken eerdere adviezen vaak onjuist te zijn geweest.

Wijzigingen van pensioenregelingen in het verleden leiden

steeds meer tot aansprakelijkheid. Werkgevers en verzekeraars krijgen steeds vaker te maken met werknemers die de claim daarvoor bij hen neerleggen. In de rechtspraktijk zijn dit soort zaken helaas geen uitzondering meer.

Een praktijkvoorbeeld. Een werknemer die meende 70% van zijn laatstverdiende salaris als pensioen te krijgen, ontvangt slechts 40%. Hij spreekt daar zijn werkgever op aan. Hij zegt nooit expliciet akkoord te zijn gegaan met de omzetting van zijn eindloonregeling naar een beschikbare premiereregeling. Wel heeft hij destijds een bijeenkomst bijgewoond, maar daarin kon de nieuwe regeling een vergelijking met de oude eindloonregeling goed doorstaan. De werkgever wordt aansprakelijk gesteld voor de pensioenschade. De werknemer stelt dat er sprake is van een ontoelaatbare eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, waarbij hij

niet goed is geïnformeerd over de mogelijke negatieve gevolgen.

De werkgever heeft de schade en aansprakelijkheid doorgeleid naar pensioenverzekeraar en tussenpersoon. Ook hij stelt dat zijn adviseur en verzekeraar hem niet goed hebben voorgelicht. Bovendien was hij zich niet bewust van de eis voor expliciete instemming. Een juridisch steekspel met grote financiële belangen is een feit.

Al in 2010 constateert de AFM dat de kwaliteit van pensioenadvies in driekwart van de gevallen slecht was. Bovengenoemd voorbeeld laat zien dat bij wijzigingen van pensioen vaak onvoldoende is gecommuniceerd en er niet de

Wijziging in de arbeidsvoorwaarden vereist uitputtende voorlichting en een expliciete instemming

juiste instemming is verkregen.

Wet en jurisprudentie stellen aan het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen, zware eisen. Als een werknemer niet uitputtend wordt voorgelicht en niet expliciet akkoord gaat, is de hoofdregel dat arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd. Ook het veel gebruikte argument dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de wijzigingen faalt vaak. Instemming van de ondernemingsraad bindt de individuele werknemer hier niet.

Ook op andere vlakken gaat het mis. Het ten onrechte niet deelnemen aan een verplicht gesteld pensioenfonds heeft grote gevolgen. Niet alleen moet de werkgever alsnog meedoen, maar vaak zal er sprake zijn van opname met terugwerkende kracht. Het pensioenfonds kan in dat geval premies vorderen uit het (verre) verleden. Steeds vaker zullen dergelijke grote claims neergelegd worden bij

verzekeraar of adviseur.

Verder stonden werkgevers toe dat medewerkers niet werden opgenomen in de collectieve pensioenregeling door het tekenen van een afstandsverklaring. Vaak ligt hiervan weinig vast en voldoet het vastgelegde niet aan de wettelijke eisen, wat tot fikse pensioenschade en dito claim kan leiden.

Nu toekomstige generaties gepensioneerd vaker te maken krijgen met tegenvallend pensioen, afstempelen en niet-waardevaste uitkeringen, zullen zij steeds meer het juridische wapen oppakken om hun pensioenen veilig te stellen. Werkgevers moeten daar met vooruitziende blik mee omgaan en verzekeraars moeten zo transparant mogelijk zijn.

Alain Camonier is advocaat bij Pallas Advocaten in Amsterdam, Bob Hulshof is pensioenspecialist bij Floreijn Consultancy in Gouda.