

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft voldaan aan zijn informatieverplichting omtrent de pensioenvoorziening door werknemer behoorlijk in de gelegenheid te stellen informatie en advies in te winnen, waarbij hem tevens de mogelijkheid is geboden om persoonlijk advies in te winnen over zijn pensioen.***

*Feiten*

Werknemer is op 15 november 1979 in dienst getreden bij werkgever. Medio 2000 heeft werkgever besloten om de toepasselijke pensioenregeling ten aanzien van zijn werknemers jonger dan 50 jaar van de eindloonregeling om te gaan zetten in een beschikbare premiereregeling. In verband met een reorganisatie is het dienstverband van werknemer per 1 april 2011 geëindigd. Vervolgens is werknemer in dienst getreden bij X. Werknemer heeft bij brief van 1 september 2015 vragen gesteld aan werkgever over zijn pensioen (opbouw). Werknemer is verwezen naar de tussenpersoon (die is opgeroepen in vrijwaring). De tussenpersoon heeft de vragen niet kunnen beantwoorden. Werknemer heeft de vragen voorgelegd aan een pensioenadviseur, die hem medio maart 2016 heeft geïnformeerd over zijn bevindingen. Werknemer heeft vervolgens aan werkgever kenbaar gemaakt dat is geconstateerd dat de pensioenregeling slechts gedeeltelijk is voortgezet bij de nieuwe werkgever en dat hij daarnaast tot de ontdekking is gekomen dat het opgebouwde pensioen aanzienlijk afwijkt van de betaalde premies. Verder heeft er een mutatie plaatsgevonden ten nadele van werknemer. Werknemer heeft werkgever aansprakelijk gesteld voor de schade. De heer Y heeft berekend dat de pensioenschade € 104.742 bedraagt. Werknemer stelt zich – samengevat – primair op het standpunt dat werkgever tekort is geschoten in de nakoming van zijn verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, althans dat er sprake is van een onrechtmatige daad, omdat hij een pensioenwijziging heeft doorgevoerd zonder daarvoor de noodzakelijke toestemming van werknemer. Werkgever voert verweer.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is geweest van de meest verstrekkende verweren dat sprake is van afstand van recht dan wel verjaring. Derhalve komt de kantonrechter toe aan een inhoudelijke beoordeling. Op grond van de eindloonregeling zou werknemer vanaf zijn pensioenleeftijd een gegarandeerd uitgekeerd pensioen uitgekeerd krijgen. Werkgever heeft medio 2000 besloten om de eindloonregeling te vervangen door een zogeheten beschikbare premiereregeling, waarbij de hoogte van de te zijner tijd te ontvangen pensioenuitkering niet is gegarandeerd. Werkgever stelt primair dat werknemer heeft ingestemd met de wijziging. De

kantonrechter is van oordeel dat – voor zover instemming van werknemer al niet uit ondertekening van het aanvraagformulier dan wel uit de gestelde waardeoverdracht zou kunnen worden afgeleid – werkgever erop heeft mogen vertrouwen dat werknemer heeft ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling, onder meer omdat de wijziging (uitgebreid) is besproken met werknemer en werknemer pas in 2016 bezwaar heeft gemaakt. Werknemer heeft voor het geval de kantonrechter tot het oordeel zou komen dat de toepassing van de nieuwe pensioenregeling is overeengekomen primair gesteld dat werkgever heeft nagelaten om werknemer afdoende informatie te verstrekken, zodat hij gehouden is de hierdoor ontstane schade te vergoeden. Van een goed werkgever mag verwacht worden dat hij zorgvuldig omgaat met de pensioenvoorziening van een werknemer. Een pensioenbreuk kan voor de werknemer immers ingrijpende gevolgen hebben. Van een werkgever mag verlangd worden dat hij zorgvuldig te werk gaat wanneer er binnen een onderneming van pensioenvoorziening gewisseld wordt of kan worden. Het ligt in de rede dat een werkgever in een dergelijk geval zorgt voor voldoende informatievoorziening en advisering. In het onderhavige geval is daaraan voldaan: werkgever heeft werknemer behoorlijk in de gelegenheid gesteld informatie en advies in te winnen, waarbij hem tevens de mogelijkheid is geboden om persoonlijk advies in te winnen over zijn pensioen. Dat werknemer heeft nagelaten om gebruik te maken van die mogelijkheden, kan niet aan werkgever worden tegengeworpen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-05-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2019:6271

**Zaaknummer:** 6218728 CV EXPL 17-3657 en 6512642 CV EXPL 17-5617

**Rechters:** A.G.M. Zander

**Advocaten:** A.C. de Voogd en O.B. Zwijnenberg

**Wetsartikelen:** 3:310 BW, 7:611 BW, 7:655 BW en 17 PSW