

# Werknemer civiel

## **Achterstallige pensioenpremies werkgever: is verjaring te voorkomen door schadevergoeding te eisen?**

*Vaak ontstaat onenigheid over pensioen tussen werkgever en werknemer niet tijdens maar nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Bij achterstallige pensioenpremie beroepen (advocaten van) werkgevers zich soms op een verjaringstermijn van 5 jaar. Is een werknemer die liever geen ruzie maakt met zijn werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst dan de klos? In een uitspraak van de kantonrechter Rotterdam voorkwam de werknemer met een beroep op een schadevergoeding wegens een onrechtmatige daad dat de werkgever geen pensioenpremies hoefde te betalen (ECLI:NL:RBROT:2018:697).*

## **Commentaar**

Een commercieel medewerkster was in dienst van Bergwerff Assurantiën van 1 april 2003 tot 1 maart 2015. Zij waren een pensioenovereenkomst aangegaan op basis van een pensioenvoorstel van een verzekeraar. Dat voorstel was gebaseerd op een beschikbare premiesysteem voor afdekking van pensioenaanspraken door verzekeringen op kapitaalbasis. Het pensioengevend salaris bedroeg 12,96 x het vaste bruto maandsalaris. De franchise werd jaarlijks bepaald en de hoogte van de premie was afhankelijk van de leeftijd volgens een staffel. Volgens de werknemer heeft de werkgever te weinig pensioenpremies betaald en is hij uitgegaan van een te laag pensioengevend salaris. Zij eiste primair nakoming van de pensioenovereenkomst van 2003 tot 2015 en subsidiair schadevergoeding. De werkgever betwist dat hij meer premies is verschuldigd dan een vaste premie. Verder beroept hij zich op verjaring. De kantonrechter oordeelt dat de uitleg van de pensioenovereenkomst meebrengt dat

de werkgever de pensioenovereenkomst niet correct is nagekomen en meer premies is verschuldigd. Kortom: de werkgever heeft niet juist gehandeld en is zijn afspraken niet nagekomen. Maar daarmee was de kous niet af. De werkgever beriep zich er op dat de werknemer premies vorderde en dat die premies waren verjaard. De kantonrechter oordeelt dat de verjaringstermijn ex 3:308 BW van toepassing is. Daarin staat samengevat dat vorderingen verjaren vijf jaar na opeisbaarheid. Een groot deel van de premies van de werknemer zou daarmee zijn verjaard. De werknemer had nog aangevoerd dat verjaring niet mogelijk was omdat artikel 59 Pensioenwet dat verbodt. De kantonrechter oordeelde echter dat die verjaringsbepaling niet van toepassing was omdat die bepaling ziet op de verhouding tussen werknemer en pensioenuitvoerder. De werknemer had echter nog een ijzer in het vuur. Zij had schadevergoeding gevorderd omdat de werkgever een onrechtmatige daad had begaan. De verjaringstermijn voor die schadevergoeding is ook vijf jaar, maar start pas op het moment

dat de werknemer bekend is met de schade. Dat was in 2014 en dan is de schade niet verjaard. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever een onrechtmatige daad heeft begaan ex artikel 6:162 BW. De daaruit voortvloeiende verjaringstermijn van 5 jaar na bekendheid met de schade (2014) brengt mee dat de vordering voor schadevergoeding toewijsbaar is. Normaal gesproken kan een ongunstige verjaringstermijn (hier: nakoming) niet worden ontgaan door te shoppen en de vordering bijvoorbeeld te baseren op schadevergoeding. Dat shoppen is hier volgens de kantonrechter niet aan de orde. De werkgever handelt onrechtmatig omdat de werknemer schade lijdt doordat de werkgever de afspraken uit de uitvoeringsovereenkomst met de verzekeraar schendt. Daarvan is de werknemer de dupe. Kortom: de werkgever heeft een onrechtmatige daad gepleegd en is schadevergoeding verschuldigd.



## Conclusie

*De werkgever had te weinig pensioenpremies afgedragen aan de verzekeraar om zijn afspraak met de werknemer waar te maken. Hij moet nu een schadevergoeding betalen aan de werknemer. Dat klinkt logisch. Toch is de uitspraak spannend. Werknemers die lang wachten, lopen namelijk het risico dat hun vordering (gedeeltelijk) is verjaard. In dit geval zou de werkgever daarmee zijn weggekomen, als er niet subsidiair schadevergoeding was gevorderd. De wijze waarop de kantonrechter tot het oordeel komt, zal de werknemer waarschijnlijk worst zijn. De juridische weg daarnaar toe – via een onrechtmatig daad en geen samenloop van verjaringsbepalingen – is nieuw en spannend. Voorlopig loont het om in ieder geval schadevergoeding te vorderen.*

*prof. mr. drs. Mark Heemskerk*