

Wachttijd voor opname in partnerpensioenregeling haaks op wet

“Verzekeraars zetten adviseur aan tot overtreden Pensioenwet”

Op grond van artikel 16 Pensioenwet is een werkgever verplicht als hij een nabestaandenpensioen toezegt dit onder dezelfde voorwaarden te doen die gelden voor gehuwden en geregistreerde partners. Onder de PSW was het gebruikelijk dat een werknemer met een niet-geregistreerde partner pas recht op nabestaandenpensioen voor deze partner verwierf na een wachttijd van zes maanden. Ook in de PW-reglementen hanteren vrijwel alle verzekeraars nog steeds een wachttijd voor opname in de partnerpensioenregeling van zes maanden, terwijl de Pensioenwet anders voorschrijft.

“Op grond van lid 2 van artikel 16 PW is elk beding strijdig met deze bepaling nietig”, zegt Paul van der Heide, directeur VH Pensioengroep en voorzitter van het Register Pensioen Consultants (RPC). “Dat houdt in dat de betreffende uitsluitingsvoorwaarde als niet bestaand wordt beschouwd en dat de werknemer of zijn niet-geregistreerde partner met succes alsnog nabestaandenpensioen bij de werkgever kan vorderen. Het ligt echter voor de hand dat deze de claim in dat geval zal trachten door te schuiven naar de verzekeraar.”

Van der Heide wijst verder op een recente uitspraak van hof Amsterdam, dat oordeelde dat de uitsluiting van niet-geregistreerde partners niet is toegestaan. Het berechte geval viel overigens nog onder het PSW-regime. De afwijkende wachttijd voor niet geregistreerden is volgens Van der Heide ook strijdig met een uitspraak van de toenmalige minister De Geus tijdens de parlementaire behandeling van de Pensioenwet. “Kiezen sociale partners ervoor om samenwonenden

in aanmerking te laten komen voor partnerpensioen, dan mogen samenwoners niet anders behandeld worden dan gehuwden of geregistreerden”, zei De Geus.

Toen Van der Heide de kwestie voorlegde aan de juridische afdeling van een verzekeraar vond deze in eerste instantie dat de wachttijd niet gehanteerd mocht worden. “De directie van de betreffende verzekeraar bepaalde echter uiteindelijk dat om beleidstechnische redenen – dat vermoed ik in ieder geval – de wachttijd toch in hun reglement blijft staan. Ook stelde men dat de fiscale vereisten voor de toezegging van partnerpensioen zouden prevaleren. Naar mijn mening is dat echter de omgekeerde wereld, omdat de bepalingen in de Pensioenwet dwingendrechtelijk zijn en de fiscale wetgeving deze moet volgen.”

De verzekeraars zadelen de werkgever hierdoor op met een aanzienlijk risico, meent Van der Heide. “Maar ook de pensioenadviseur komt hierdoor in een lastig parket te zitten. Deze heeft de werkgever immers geadviseerd over de regeling. De werkgever zou kunnen stellen dat de adviseur ook blaam treft voor de hem opgedrongen overtreding. Het is beslist niet ondenkbaar dat de werkgever ook de pensioenadviseur in vrijwaring op zal roepen. Hij had immers de kennis moeten hebben en hem van dit probleem op de hoogte moeten stellen.”

Volgens Van der Heide is het geval van de wachttijd slechts één van de vele zaken die pensioenadviseurs tegenkomen in discussies met verzekeraars over de wijze van invoering van de PW. “Mijn indruk is dat de Pensioenwet massaal wordt aangewend om polissen aan te passen aan de

administratieve wensen van verzekeraars.” Desgevraagd geeft hij meer voorbeelden. “Verzekeraars wensen upo’s (uniforme pensioenoverzichten, red.) niet via het intermediair te versturen, terwijl daar in de PW geen enkele grond voor is te vinden. Sommige verzekeraars zetten oude C-polissen rücksichtslos om naar uitvoeringsovereenkomsten met werkgevers, terwijl daar juist een apart overgangsregime voor is neergelegd in de Invoeringswet PW. Andere maatschappijen zetten een opbouw nabestaandenpensioen om in een risicopensioen. Ook daarvoor bestaat geen enkele grond.”

ARBEIDSVOORWAARDE

Volgens Van der Heide wordt in de praktijk vaak voorbijgegaan aan het feit dat pensioen een arbeidsvoorwaarde is en daarmee een zaak tussen werkgever en werknemer. “De verzekeraar staat hier geheel buiten. Dat was zo onder de PSW en is nog steeds zo onder de PW. Door het soms ongerechtvaardigde veranderingsgedrag van verzekeraars wordt ingegrepen in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.” Ook om een eenmaal aangegane overeenkomst te wijzigen moeten de spelregels van het arbeidsrecht worden gehanteerd. “De belangrijkste hiervan is artikel 7:611 BW. Kortgezegd komt dit erop neer dat de werkgever en de werknemer ook bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden verplicht zijn zich als redelijke en billijke partij te gedragen. In redelijkheid kan dus de medewerking van de werknemer worden gevraagd, die vervolgens een beroep op de billijkheid van de werkgever zal doen om hem voor hiermee gepaard gaande nadelen te compenseren. Daarnaast is

de werkgever verplicht om de werknemer hierbij alle relevante informatie te verstrekken. Het zomaar aanpassen van regelingen is dus niet zo’n eenvoudige zaak als wel eens gedacht wordt.”

Volgens Van der Heide ligt in artikel 7:611 BW ook de sleutel om het probleem van de wachttijd voor partnerpensioen op te lossen. “Het lijkt mij alleszins redelijk van een werknemer en zijn partner een verklaring te vragen dat sprake is van een samenlevingssituatie. Hierbij zou zelfs de voorwaarde kunnen worden gesteld dat pas sprake is van partnerpensioen als de werknemer en zijn partner een bewijs uit de gemeentelijke basisadministratie overleggen waaruit het gezamenlijke woonadres blijkt. Dit kan naar mijn mening in redelijkheid van de werknemer worden gevraagd. Voor de verzekeraar zal het dan eveneens van belang zijn dat de werknemer en zijn partner bij beëindiging van de partnerrelatie een document verstrekken waaruit blijkt dat de samenleving verbroken is. Anders zou de verzekeraar in een discussie terecht kunnen komen met een partner die na overlijden van de werknemer volhoudt dat nog steeds sprake was van een partnerrelatie. Op deze wijze kan het grootste deel van antiselectie voor verzekeraars worden voorkomen.”

“Namens het RPC willen wij graag een positieve bijdrage leveren in de discussie over pensioentechnische zaken”, benadrukt Van der Heide. “We vinden het vooral van belang dat pensioenconsultants vanuit hun eigen visie bijdragen aan de kwaliteitsverbetering van het pensioenadvies. We staan wat dit betreft graag open voor reacties.” ■