

RECHTSPRAAK

werknemer/Yacht BV

Werkgever handelt niet in strijd met goed werkgeverschap bij voorlichting over afschaffing van WAO-hiaatverzekering. Met een algemene toelichting op intranet en de geboden mogelijkheid vragen te stellen aan HR, is voldoende aan de informatieverplichting voldaan

Werknemer is sinds 2005 in dienst van Yacht als analist. In 2002 en 2003 heeft werknemer, tijdens een ander dienstverband, een WAO-uitkering ontvangen. Sinds 2007 is hij volledig arbeidsongeschikt. Op het moment van indiensttreding bij Yacht gold uit hoofde van de verplichte pensioenregeling een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, ook te noemen WAO-hiaatverzekering. Ook werknemer nam hieraan deel. In verband met de vervanging van de WAO door de WIA heeft Yacht, met instemming van de OR, de WAO-hiaatpensioenregeling per 1 januari 2006 voor haar medewerkers beëindigd. De werknemers zijn hierover via het intranet geïnformeerd. Op 4 januari 2009 heeft werknemer een WAO-uitkering aangevraagd. Deze is hem vanwege zijn zogenaamde Amber-status (op grond van de Wet afschaffing malus en bevordering bij re-integratie) met terugwerkende kracht vanaf 4 januari 2008 toegekend. Yacht heeft de arbeidsovereenkomst tegen 1 december 2009 opgezegd. Yacht heeft laten weten dat werknemer geen aanspraak kan maken op een WAO-excedentverzekering. Werknemer stelt dat Yacht hem uit hoofde van goed werkgeverschap ten tijde van de beëindiging van de WAO-hiaatverzekering had dienen te informeren over de mogelijkheid deze verzekering voort te zetten in verband met een mogelijke herleving van zijn voormalige WAO-uitkering. Hij vordert thans aanvulling van zijn WAO-uitkering tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Pensioenregelingen en wijzigingen in het socialezekerheidsstelsel, zoals de overgang van de WAO naar de WIA, plegen in het algemeen complex te zijn. Het is dan ook begrijpelijk dat een werkgever zich bij de toelichting op het interne intranet beperkt tot de hoofdlijnen, zodat de tekst voor iedereen begrijpelijk blijft. Nu Yacht deze algemene toelichting bovendien heeft afgesloten met de opmerking dat de individuele medewerker met vragen terecht kan bij de HR-manager, kan Yacht niet worden verweten dat zij in het algemeen is tekortgeschoten in de informatievoorziening. Dat Yacht op de hoogte was van het WAO-verleden van werknemer is onvoldoende aannemelijk gemaakt. Bij de bekendmaking van de naderende afschaffing van de WAO-hiaatpensioenregeling reikte de verplichting van Yacht niet zover dat zij bij haar werknemers moest navragen of zij, gelet op een eerdere WAO-uitkering, mogelijk een uitzonderingspositie innamen, maar lag het op de weg van de individuele werknemer om op zijn specifieke situatie toegesneden informatie

aan te vragen. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-06-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:CA3955

Zaaknummer: 1345699 CV EXPL 12-14590

Rechters: E. Pennink

Advocaten: B.M.M. Slaman en S.J. Schijf

Wetsartikelen: 7:611 BW