

RECHTSPRAAK

Zeeman Management BV/werknemer

Geschil over verplichting in tot afsluiting WAO-hiaat- en -exedentverzekering. Werkgever geen zwaarwichtig belang tot eenzijdige wijziging wegens invoering Wet WIA.

Werknemer (geboren 1962) is op 23 april 2007 bij Zeeman in dienst getreden in de functie van systeembeheerder, tegen een salaris van laatstelijk € 3.140,80 bruto per maand, exclusief emolumenten. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen partijen van 17 april 2007 is bepaald dat de Regeling Arbeidsvoorwaarden Zeeman Management B.V. (verder: de Regeling Arbeidsvoorwaarden) integraal deel uitmaakt van de overeenkomst. Ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst was van toepassing de Regeling Arbeidsvoorwaarden van 1 januari 2006 (hierna: de Regeling Arbeidsvoorwaarden 2006). Werknemer was uit een eerdere dienstbetrekking arbeidsongeschikt geraakt en aan hem was met ingang van 2 augustus 2006 een uitkering toegekend op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering (hierna: WAO). In de Regeling Arbeidsvoorwaarden is bepaald dat Zeeman voor een WAO-exedentenverzekering zorgdraagt. In 2007 heeft Zeeman deze voorwaarden gewijzigd. Nadat werknemer in juli 2009 uitvalt wegens ziekte (100% arbeidsongeschikt WIA), vordert werknemer een verklaring voor recht dat Zeeman een WAO-hiaat en -exedentenverzekering had moeten afsluiten.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat Zeeman onvoldoende omstandigheden heeft aangevoerd waaruit, in weerwil van de tekst van de onderhavige bepaling, kan worden afgeleid dat de door haar voorgestane uitleg de juiste is. Daartoe is in elk geval onvoldoende dat andere werknemers geen aanspraak meer kunnen maken op een WAO-uitkering. Zij hebben immers bij arbeidsongeschiktheid (mogelijk) recht op een WGA-uitkering en een aanvulling daarvan op grond van lid 5 van artikel 8.4. Dit wordt niet anders doordat de WIA-uitkering volgens andere regels wordt vastgesteld, zoals Zeeman uitgebreid betoogt, dan de WAO-uitkering. Eveneens is van onvoldoende betekenis dat lid 3 bepaalt dat de aanvulling op de uitkering pas ingaat na 104 weken arbeidsongeschiktheid en, volgens de stellingen van Zeeman, derhalve op het moment van het ontstaan van het recht op een WIA-uitkering en niet op het moment van het ontstaan van het recht op (een verhoging van) een WAO-uitkering. In dit verband is eveneens van onvoldoende betekenis dat werknemer reeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt was en een verzekering slechts zou (kunnen) zien op toekomstige arbeidsongeschiktheid. Ook een toename van arbeidsongeschiktheid, zoals bij werknemer het geval is geweest, is immers aan te merken als een onzekere toekomstige gebeurtenis. Zeeman heeft in eerste aanleg, voor zover zou worden geoordeeld dat zij op grond van de Regeling

Arbeidsvoorwaarden 2006 verplicht zou zijn tot het afsluiten van een verzekering ter aanvulling van een WAO-uitkering, aangevoerd dat deze verplichting is vervallen doordat zij bij brief van 1 juli 2008 artikel 8.4 van de Regeling Arbeidsvoorwaarden eenzijdig had gewijzigd, waartoe zij bevoegd was op grond van de arbeidsovereenkomst en op grond van artikel 2.2 van de Regeling Arbeidsvoorwaarden 2006. Werknemer heeft niet bestreden dat Zeeman bevoegd was de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, maar voert aan dat in dit geval geen sprake is van een rechtsgeldige eenzijdige wijziging. De meest verstrekkende stelling van Zeeman is dat werknemer destijds niet tegen de eenzijdige wijziging heeft geprotesteerd en dat een beroep op vernietiging, gelet op de termijn van artikel 7:614 BW van drie jaren, is verjaard. Het hof verwerpt deze stelling. Zeeman heeft bij voormelde brief van 1 juli 2008 weliswaar meegedeeld dat zij artikel 8.4 van het Reglement Arbeidsvoorwaarden volledig heeft herschreven naar aanleiding van wetswijzigingen, maar zij heeft daarbij niet uitdrukkelijk een beroep gedaan op haar bevoegdheid om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Zij heeft met name nagelaten uitdrukkelijk erop te wijzen dat haar verplichtingen jegens haar werknemers anders zouden zijn dan voorheen. Van werknemer kan niet worden verwacht dat hij een beroep doet op de ongeldigheid van de eenzijdige wijziging voordat Zeeman uitdrukkelijk een beroep erop heeft gedaan dat sprake is van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, hetgeen voor het eerst is gebeurd bij de brief van Zeeman van 8 november 2011. Voor zover artikel 7:614 BW van toepassing is – werknemer betwist dit omdat volgens hem sprake is van wijziging van een pensioenovereenkomst – komt Zeeman dan ook geen beroep toe op de verjaring ingevolge dit wetsartikel. Het hof is voorts van oordeel dat niet is gebleken dat Zeeman een zwaarwichtig belang had bij de onderhavige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Zeeman heeft daartoe slechts gesteld dat zij sinds 1 januari 2006 geen collectieve verzekeringen meer kan afsluiten die voorzien in aanvulling op een WAO-uitkering omdat de WAO immers is vervangen door de WIA. Die stelling is, zoals reeds overwogen, onvoldoende onderbouwd zodat daaraan voorbij wordt gegaan. Zeeman heeft evenmin voldoende onderbouwd dat sprake zou zijn van hogere premies, laat staan van een verhoging van premies per 1 juli 2008 die haar tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden noopte. Het hof merkt nog op dat Zeeman geen belang heeft bij een beslissing op haar klacht dat de Pensioenwet niet van toepassing zou zijn. Ook indien dat zo is en dus sprake is van een wijziging van arbeidsvoorwaarden op grond van een beding als bedoeld in artikel 7:613 BW, is immers vereist dat aan de zijde van de werkgever een zwaarwichtig belang aanwezig is. Daarvan is, zoals reeds overwogen, niet gebleken. De conclusie van een en ander is dat de onderhavige grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2015:551

Zaaknummer: 200.139.402/01

Rechters: S.F. Schütz, M.A. Goslings en D. Kingma

Advocaten: L. Bijl en R.J. van Velzen

Wetsartikelen: Wet WIA, 7:614 BW en 7:613 BW