

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever c.s.

***Uitleg arbeidsovereenkomst en Personeelshandboek in verband met begrip brutojaarinkomen. Geen tekortkoming in nakoming toezegging arbeidsongeschiktheidsverzekering die bij arbeidsongeschiktheid aanspraak zou geven op 70% van laatstgenoten brutojaarinkomen.***

### *Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij werkgever c.s. in de functie van Field Service Engineer Telecom. Werkgever c.s. hebben op 22 december 2008 hun medewerkers geïnformeerd over de aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden voor 2009. Werkgever c.s. hebben voor werknemer vanaf aanvang dienstverband een WGA-hiaat-verzekering afgesloten bij Zilveren Kruis. Op het salaris van werknemer is premie voor deze verzekering ingehouden. Werknemer is als gevolg van een verkeersongeval per 13 januari 2010 arbeidsongeschikt geworden. Werkgever c.s. hebben gedurende twee jaar 100% van het basissalaris aan werknemer uitbetaald. De arbeidsovereenkomst is per 11 januari 2012 met wederzijds goedvinden geëindigd. Per 11 januari 2012 heeft werknemer een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen. Het Zilveren Kruis heeft aan werknemer, naar aanleiding van diens aanvraag voor een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering, laten weten dat hij geen recht had op een uitkering onder de WIA-excedent verzekering omdat daarvoor geen premie was afgedragen. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat werkgever c.s. toerekenbaar zijn tekortgeschoten in de nakoming van dat deel van de arbeidsovereenkomst tussen partijen waarin zij de toezegging hebben gedaan voor hun medewerkers een collectieve verzekering af te sluiten die voorziet in een aanvulling op de WGA-uitkering tot 70% van het laatstgenoten brutojaarinkomen in het voorgaande jaar van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en tot vergoeding van de schade die werknemer als gevolg daarvan heeft geleden. Omdat werknemer onvoldoende heeft gesteld dat hij nog verdere schade heeft geleden die niet door de betrokken WA-verzekeraar is vergoed, is zijn vordering afgewezen.

### *Oordeel*

Het hof stelt vast dat partijen hierover geen expliciete en ondubbelzinnige afspraken hebben gemaakt, zodat hetgeen zij ter zake van de af te sluiten arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn overeengekomen aan de hand van de daarvoor geldende (Haviltex-)maatstaven dient te worden uitgelegd. Uit de tekst van de arbeidsovereenkomst kan niet worden afgeleid dat de vergoeding voor overuren tot het brutosalairis van werknemer moet worden gerekend en heeft werknemer dat redelijkerwijs ook niet zo kunnen begrijpen. Uit de salarisspecificatie blijkt dat

werknemer (alleen) een premie voor de WGA-hiaat-verzekering afdroeg. Een en ander wijst erop dat het de kennelijke bedoeling van partijen was overwerk niet aan te merken als een overeengekomen salariscomponent alsook dat het voor werknemer kenbaar was dat hij geen premie voor een WGA-excedentverzekering afdroeg. In het Personeelshandboek (versie 2011) wordt onder brutojaarincome verstaan: twaalf maal het brutomaandsalaris plus vakantietoelage plus overige overeengekomen brutosalariscomponenten. Het maandsalaris wordt gedefinieerd als: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandsalaris (exclusief vakantiegeld). Daarbij wordt vermeld dat in een individuele arbeidsovereenkomst een persoonlijke toeslag overeengekomen kan worden. Het hof is van oordeel dat de tekst van het Personeelshandboek, gelet op de aard en strekking van het stuk, volgens de zogenoemde CAO-norm dient te worden uitgelegd. In de arbeidsovereenkomst die tussen partijen gold, is naast een brutomaandsalaris van € 2.100 geen persoonlijke toeslag overeengekomen. Evenmin is sprake van overige overeengekomen brutosalariscomponenten. Van andersluidende objectief kenbare bedoelingen van partijen is niet gebleken. Naar de letterlijke bewoordingen van het Personeelshandboek is onder het brutojaarincome van werknemer niet de vergoeding voor overuren begrepen. Werkgever c.s. hebben voorts onweersproken aangevoerd dat zij nooit overuren hebben uitbetaald tijdens ziekte en verlof van werknemer. Verder blijkt uit het memo van 22 december 2008 van werkgever c.s. duidelijk het bestaan van en het onderscheid tussen de WGA-hiaat-verzekering en de WGA-excedentverzekering. Laatstgenoemde verzekering was aan de orde voor de medewerkers die boven het maximum-SV-dagloon van € 46.205 zaten. De verwachtingen die werknemer daaromtrent mogelijk heeft gehad, kunnen werkgever c.s. niet worden toegerekend.

Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat werknemer niet heeft mogen begrijpen en evenmin gerechtvaardigd erop heeft mogen vertrouwen dat de vergoeding van overuren tot het brutomaandsalaris behoorde en dat werkgever c.s. ten behoeve van werknemer gelet op de gewerkte overwerkuren een hoger bedrag aan Zilveren Kruis zouden doorgeven dan zijn basissalaris. Het vonnis wordt daarom bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-09-2019

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2019:3490

**Zaaknummer:** 200.233.095/01

**Rechters:** W.H.F.M. Cortenraad, G.C. Boot en M.S.A. Vegter

**Advocaten:** M.C.J. Swart en E.A.M. Heidstra