

## RECHTSPRAAK

***Uitleg geïncorporeerd Personeelshandboek op grond van cao-norm: overwerk wel of geen loon in de zin van WGA-hiaatverzekering?****Feiten*

Werknemer is in dienst getreden bij Koning & Hartman in de functie van Field Service Engineer Telecom. In de arbeidsovereenkomst staat dat het Personeelshandboek integraal deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. In het Personeelshandboek versie 2009 wordt onder 'brutojaarinkomen' verstaan: 'twaalfmaal het brutomaandsalaris plus vakantietoeslag, plus een eventuele vaste eindejaarsbetaling'. In de daaropvolgende versie uit 2011 is 'brutojaarinkomen' omschreven als: 'twaalfmaal het brutomaandsalaris plus vakantietoeslag plus overige overeengekomen brutosalarijscomponenten'. Het 'maandsalaris' wordt in beide versies gedefinieerd als 'het tussen Werkgever en Medewerker overeengekomen brutomaandsalaris (exclusief vakantiegeld)'. In een memo van 22 december 2008 heeft Koning & Hartman haar medewerkers over de aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden voor 2009 geïnformeerd. Onder meer is meegedeeld dat uiterlijk per 1 februari 2009 een (betere) WGA-hiaatverzekering is afgesloten, die een uitkering garandeert van minimaal 70% van het laatstverdiende salaris, met een indexering van 2% per jaar. Verder wordt te kennen gegeven dat ook de WGA-excedentverzekering is uitgebreid met een indexering van 2%. In 2009 bedroeg het basismaandsalaris van werknemer € 2.217 bruto, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Blijkens de jaaropgaven 2008 en 2009 bedroeg het fiscaal inkomen van werknemer over die jaren € 61.207 bruto respectievelijk € 64.413 bruto. Deze bedragen zijn met inbegrip van het bedrag aan vergoeding voor gemaakte overuren. Werknemer is als gevolg van een verkeersongeval arbeidsongeschikt geworden. Koning & Hartman heeft gedurende twee jaar 100% van het basissalaris aan werknemer doorbetaald. Daar zit geen vergoeding voor overuren in. De arbeidsovereenkomst is per 11 januari 2012 met wederzijds goedvinden geëindigd. Bij brief van 31 maart 2014 heeft Zilveren Kruis aan werknemer laten weten dat de uitkering op grond van de WGA-hiaatverzekering was gebaseerd op het door Koning & Hartman opgegeven jaarsalaris van € 28.965,60.

Bij vonnis van 31 oktober 2017 heeft de kantonrechter geoordeeld (1) dat Koning & Hartman toerekenbaar tekort is geschoten jegens werknemer omdat zij de door haar gedane toezegging om werknemer een arbeidsongeschiktheidsverzekering te bieden die aanspraak geeft op 70% van het laatstverdiende salaris, niet is nagekomen daar zij heeft nagelaten het salaris voor overwerk onder de verzekering te brengen, waardoor zij gehouden is om de daardoor door werknemer geleden en nog te lijden schade te vergoeden. De kantonrechter heeft vervolgens echter geoordeeld (2) dat de vordering van werknemer moet worden afgewezen, omdat hij

onvoldoende heeft gesteld dat hij nog verdere schade heeft geleden die niet reeds door de WA-verzekeraar is vergoed. Het hof heeft bij arrest van 17 september 2019 – samengevat – geoordeeld dat de vraag of Koning & Hartman tekort is geschoten afhangt van het antwoord op de vraag of zij in verband met de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering het brutobasisjaarsalaris inclusief dan wel exclusief het salaris voor overwerk had moeten verzekeren. In de arbeidsovereenkomst is het Personeelshandboek integraal van toepassing verklaard. De tekst van het Personeelshandboek dient, gelet op de aard en strekking van het stuk, volgens de CAO-norm, te worden uitgelegd – dat wil zeggen: naar objectieve maatstaven, dus de betekenis die volgt uit de bewoordingen van het stuk, in het licht van de gehele tekst. Naar de letterlijke bewoordingen van het Personeelshandboek versie 2011, waar veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan, is onder het brutojaarinkomen van werknemer niet de vergoeding voor overuren begrepen. Het hof is tot de slotsom gekomen dat Koning & Hartman de door haar gedane toezegging om werknemer een arbeidsongeschiktheidsverzekering te bieden die aanspraak geeft op (maximaal) 70% van het laatstverdiend bruto jaarinkomen, is nagekomen door opgave aan Zilveren Kruis van het brutojaarsalaris zonder inachtneming van de vergoeding voor overuren, op grond van welk bedrag werknemer van Zilveren Kruis een daarmee overeenkomende aanvullende WGA-uitkering heeft ontvangen. Tegen dit oordeel keer werknemer zich in cassatie.

#### *Conclusie A-G Drijber*

In cassatie wordt onder meer geklaagd dat het hof een verkeerde uitlegmaatstaf heeft gehanteerd. Dat een bepaling uit een personeelshandboek op zichzelf genomen wordt uitgelegd aan de hand van de *cao-norm* acht de A-G juist, omdat van een dergelijk handboek een uniformerende werking uitgaat (net als op grotere schaal van een *cao*) en omdat een handboek geen voorwerp van individuele onderhandelingen tussen Koning & Hartman en de individuele werknemers kan zijn. Een bepaling uit een personeelshandboek leent zich daarom op zichzelf ook niet voor ‘haviltexen’.

Voor zover het middel ervan uitgaat dat uitleg *contra proferentem* een rechtsregel betreft die moet worden toegepast, gaat het uit van een onjuiste rechtsopvatting. Het gaat hierbij niet om een regel, maar om een gezichtspunt. Gezichtspunten zijn geen harde regels maar wegingsfactoren die samen met de andere gezichtspunten en omstandigheden van het geval een rol spelen bij de uitleg van een rechtshandeling. Een van die omstandigheden kan zijn dat de partij die een beding formuleert, het risico van onduidelijkheden in de bewoordingen dient te dragen.

De *contra proferentem*-regel heeft alleen een wettelijke grondslag voor algemene voorwaarden bij consumenten (art. 6:238 lid 2 BW). Die bepaling is op grond van artikel 6:245 BW niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten omdat het arbeidsovereenkomstenrecht al veel dwingend recht bevat. De regel waarop het onderdeel zich beroept, is naar geldend recht daarom niet van toepassing op de hier voorliggende rechtsverhouding.

Voor zover het middel klaagt dat het hof onvoldoende heeft gemotiveerd dat het de *contra*

proferentem-uitleg niet als relevant gezichtspunt in zijn overweging heeft betrokken, geldt het volgende. Het hof heeft de rechtsverhouding tussen partijen aan de hand van de 'Haviltex-maatstaven' uitgelegd. Het hof heeft in r.o. 3.7 de gedragingen van partijen na de totstandkoming van de overeenkomst als relevante omstandigheden meegewogen. Het hof heeft hiermee aangegeven wat de subjectieve verwachtingen en bedoelingen van partijen waren omtrent het te verzekeren salaris conform de arbeidsovereenkomst waarin het Personeelshandboek is geïncorporeerd. Er was geen ruimte voor het hof om op de rechtsverhouding tussen partijen een uitleg contra proferentem toe te passen. Het hof hoefde dit ook niet nader te motiveren.

Ten slotte wijst de A-G erop dat de Algemene Voorwaarden Zilveren Kruis in dit geval niet van belang zijn. In de eerste plaats regadeert die set van regels de verhouding verzekeringnemer en verzekeraar en niet de relatie werkgever-werknemer. Bovendien was werknemer bij het overeenkomen van de WIA-hiaatverzekering niet bekend met de algemene voorwaarden.

Dit brengt met zich dat het cassatieberoep wordt verworpen.

#### *Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 19-02-2021

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2021:266

**Zaaknummer:** 19/05703

**Rechters:** A.M.J. van Buchem-Spapens, H.M. Wattendorff en G. Snijders

**Advocaten:** I.L.N. Timp, S.F. Sagel en H.J.W. Alt

**Wetsartikelen:** 7:610 BW