

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap, door niet duidelijk met werknemer te communiceren dat werd afgezien van het sluiten van een WIA-excedentverzekering, onder meer door toezenden UPO's waarin die verzekering (ten onrechte) is opgenomen. Werkgever dient schade te vergoeden (€ 488.353).

Feiten

Werknemer is op 25 oktober 2010 in dienst getreden bij Wipro Limited (hierna: Wipro) en werkte laatstelijk in de functie van Program Manager. Eind 2015 heeft Wipro het idee opgevat om haar pensioenregeling aan te passen. Op 1 januari 2016 is de pensioenregeling, met instemming van de ondernemingsraad, gewijzigd. Op 17 juli 2017 is werknemer uitgevallen vanwege arbeidsongeschiktheid. Bij brief van 16 oktober 2018 heeft Aon/One Underwriting aan werknemer overzichten van zijn 'arbeidsongeschiktheidspensioen 2018' gestuurd. Hierin staat dat hij per 1 januari 2018 is aangemeld voor een WGA- en een IVA-excedentverzekering. Bij brief van 17 december 2018 heeft Aon aan werknemer laten weten dat de in het overzicht van oktober 2018 opgenomen gegevens niet correct waren en dat Wipro voor haar werknemers (uitgezonderd de 'Former Philips werknemers') alleen een WGA-hiaatverzekering Uitgebreid had afgesloten. Werknemer viel niet onder die uitzondering en voor hem was dus geen IVA-excedentverzekering afgesloten. Partijen hebben op 11 februari 2020 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd. Tussen partijen is in geschil of Wipro als werkgever jegens werknemer aansprakelijk is voor het feit dat ten behoeve van werknemer geen IVA-excedentverzekering is afgesloten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Wipro hiervoor niet aansprakelijk is (zie AR 2021-0764). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Bij tussener arrest van 13 december 2022 is Wipro opgedragen een aantal schriftelijke stukken over te leggen.

Oordeel

Het hof concludeert dat Wipro in meerdere opzichten niet aan de bewijsopdracht heeft voldaan. Op grond van de overgelegde stukken kan niet worden uitgesloten dat in de jaren voorafgaand aan 2016, voor werknemer een WIA-excedentverzekering van kracht was. Vaststaat dat de hoogte van het salaris van werknemer zodanig was dat hij (groot) belang had bij deze verzekering. Bij het ontbreken van een andersluidende opgave van Wipro moet het hof veronderstellenderwijs aannemen dat dit niet voor alle werknemers van Wipro gold. Wipro stelt dat de pensioenregeling op 1 januari 2016 is gewijzigd met instemming van de OR. Volgens Wipro geldt vanaf die datum voor alle werknemers de WGA-hiaatverzekering en

alleen voor een aanwijsbare groep ‘Former Philips’ werknemers de WIA-excedentverzekering. Wat de exacte gang van zaken is geweest kan het hof niet vaststellen vanwege de tekortkomingen in de door Wipro overgelegde stukken. Met name kan niet worden uitgesloten dat aanvankelijk de nieuwe pensioenregeling wel een WIA-excedentverzekering omvatte voor alle werknemers (inclusief werknemer) en dat hiervoor ook premie is afgedragen, maar dat dit later is terug gedraaid. Wanneer deze correctie zou hebben plaatsgevonden ná de eerste ziekte dag van werknemer (juli 2017), acht het hof dit in strijd met de zorgvuldigheid die Wipro als goed werkgever betaamde. In dat geval viel werknemer immers onder de dekking van de WIA-excedentverzekering en werd hij ernstig benadeeld door het terugdraaien van deze dekking, nog daargelaten dat gesteld noch gebleken is dat dit met hem is besproken of hij daarmee heeft ingestemd. Het hof neemt daarbij tot uitgangspunt dat het Wipro niet was toegestaan, binnen de grenzen van ‘goed werkgeverschap’, om zonder daartoe strekkende mededeling deze WIA-excedentverzekering eenzijdig te beëindigen. Ook echter in de situatie dat de WIA-excedentverzekering, zoals Wipro stelt, in het kader van de nieuwe pensioenregeling of daarbuiten, als separate verzekering, niet tot stand is gekomen voor de groep werknemers waartoe werknemer behoort, heeft Wipro naar het oordeel van het hof gehandeld in strijd met de beginselen van goed werkgeverschap. Tijdens een bijeenkomst met de OR in 2015 is de verwachting gewekt dat er een ‘separate offerte’ zou volgen voor de WIA-excedentverzekering. Ook is het afsluiten van die verzekering voor alle werknemers met een inkomen boven het maximumdagloon op de agenda geweest en is hiervoor in november 2016 een offerte aangevraagd. Ook ontving werknemer van de verzekeraar vanaf 2016 elk jaar UPO’s waarin de totstandkoming van de WIA-excedentverzekering werd bevestigd. Gesteld noch gebleken is dat Wipro op enig moment ondubbelzinnig aan alle werknemers met een inkomen boven het maximumdagloon (onder wie werknemer) heeft gecommuniceerd dat zij afzag van het afsluiten van een WIA-excedentverzekering voor deze groep. Werknemer heeft in de veronderstelling mogen verkeren dat voor hem een dergelijke verzekering was afgesloten. Wipro is toerekenbaar tekortgeschoten in haar verplichtingen op grond van artikel 7:611 BW en is gehouden de schade die werknemer dientengevolge lijdt te vergoeden. De hoogte van de schade is niet betwist door Wipro, zodat het gevorderde bedrag van € 488.353 wordt toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-09-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2524

Zaaknummer: 200.303.598/01

Rechters: H.T. van der Meer, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

Advocaten: H.B. Dekker en M. Bouiga

Wetsartikelen: 7:611 BW