

Gerechtshof Amsterdam, 24 mei 2022
Nr. ECLI:NL:GHAMS:2022:1568

Wijziging begunstigingsregeling na overgang onderneming

Wanneer na de overgang van een onderneming een vervangende arbeidsovereenkomst wordt gesloten, waarin met betrekking tot een daarvan onderdeel uitmakende overlijdensrisicoverzekering letterlijk dezelfde bepaling staat als in de eerdere arbeidsovereenkomst en bij het aanbieden van de vervangende arbeidsovereenkomst geen enkele aandacht wordt besteed aan een wijziging van de begunstigingsregeling in die overlijdensrisicoverzekering, moet worden aangenomen dat de werknemer daarmee niet heeft ingestemd. Dit volgt uit het hierna te bespreken arrest van het Gerechtshof Amsterdam (hierna: het hof).

De feiten zijn als volgt. Een werknemer trad in maart 2013 in dienst bij een consultancyonderneming. De arbeidsovereenkomst bepaalde onder meer:

'You will receive a comprehensive package of insurance benefits, paid in full by the Firm. These will include life insurance equal to two and a half times projected base earnings, (...). Please indicate your acceptance of these terms and conditions of employment by signing the attached additional copy of this document together with the enclosed agreements and returning (...).'

Bij de arbeidsovereenkomst waren als bijlagen een *Professional Agreement* en een *Assignment of Inventions* gevoegd, beide door de werknemer ondertekend. Niet bijgevoegd was het *Office Handbook*, waarin onder meer was bepaald:

'[onderneming] provides eligible staff members with death in service life assurance cover from the first day of employment. All (...) staff (...) participate in the Netherlands life assurance plan (...). Beneficiaries under the life assurance benefit are:

- 1. The widow or widower of the insured*
- 2. The child(ren) of the insured*
- 3. The heirs of the insured*
- 4. The Firm (...).'*

De onderneming had in verband hiermee voor de werknemers een overlijdensrisicoverzekering afgesloten bij een verzekeraar.

In 2016 heeft PricewaterhouseCoopers (hierna: PwC) de onderneming overgenomen en de werknemer een (nieuwe) arbeidsovereenkomst toegestuurd. In de begeleidende brief was onder meer vermeld:

'This is a contract that marks your formal transition from legacy [onderneming] towards the PwC compensation and benefits

program per 1 January 2016(...). This document outlines the details of what is about to change for you personally and provides a calculation of the resulting financial implication (...). Your new employment conditions will supersede all relevant legacy terms and related arrangements, in so far as this employment agreement does not explicitly provides otherwise, after you have signed this offer.'

Op 30 december 2016 heeft de werknemer de arbeidsovereenkomst ondertekend. In de bijbehorende Algemene Arbeidsvoorwaarden 2018-2019 is 'partner' gedefinieerd als:

'De persoon die is gehuwd met Werknemer, een geregistreerd partnerschap is aangegaan met Werknemer of de ongehuwde persoon die met een ongehuwde Werknemer duurzaam samenwoont.'

Verder is hierin onder meer bepaald:

'Na het overlijden van Werknemer keert PwC aan de nagelaten betrekkingen een bedrag uit gelijk aan het salaris (...) over een tijdvak van drie maanden (...).'

PwC heeft ter dekking van het overlijdensrisico voor de van de onderneming overgenomen werknemers per 1 januari 2014 met de verzekeraar een overeenkomst gesloten voor de duur van vijf jaar, op basis waarvan bij overlijden van een werknemer een bedrag aan PwC werd uitgekeerd, die vervolgens de uitkering aan de partner of nabestaanden zou verzorgen.

In een bijlage bij deze overeenkomst is verder nog bepaald: 'Het risicokapitaal zal worden uitgekeerd bij overlijden van de verzekerde, onafhankelijk van de huwelijkse staat van de verzekerde op het moment van overlijden.'

De werknemer is op 12 januari 2019 overleden, met achterlating van zijn vader, moeder, broer, halfbroer en halfzuster als erfgenamen. Hij had een affectieve relatie met zijn partner, met wie hij ongeveer twee jaar samenwoonde. PwC heeft de uitkering van 239.000 euro als gevolg van zijn overlijden betaald aan zijn partner.

De moeder van de werknemer was het hiermee niet eens en heeft bij de Rechtbank Amsterdam een vordering ingesteld tot onder meer veroordeling van PwC tot betaling van 239.000 euro aan de erfgenamen. De rechtbank was van oordeel dat PwC de partner terecht als eerste begunstigde heeft aangemerkt en wees de vordering af. De moeder van de werknemer (hierna: Appellante) is daartegen in beroep gegaan bij het hof. Anders dan de rechtbank, is het hof van oordeel dat het *Office Handbook* en de daarin opgenomen begunstigingsregeling deel uitmaakten van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Gelet op de door partijen ingeno-

men stellingen, gaat het hof er daarbij vanuit dat de onderneming destijds het handboek aan de werknemer ter hand heeft gesteld en dat het up-to-date werd gehouden, althans periodiek werd aangepast. Daarbij kent het hof betekenis toe aan het feit dat het handboek niet slechts interne huisregels bevatte, maar vooral het doel lijkt te hebben gehad om een integraal overzicht van alle bestaande arbeidsvoorwaarden te geven. Het hof oordeelt dat de bepalingen van het handboek voor de onderneming verbindend waren krachtens de arbeidsovereenkomst met de werknemer, zodat de werknemer daaraan aanspraken kon ontlenen, en dat deze verplichtingen als gevolg van de overgang van de onderneming op PwC kwamen te rusten.

Het hof overweegt dat in de vervangende arbeidsovereenkomst met betrekking tot de overlijdensrisicoverzekering letterlijk dezelfde bepaling staat als in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst en dat bij het aanbieden van de vervangende arbeidsovereenkomst door PwC geen enkele aandacht is besteed aan of is gevraagd voor een wijziging van de begunstigingsregeling in die overlijdensrisicoverzekering. Om die reden moet volgens het hof worden aangenomen dat de werknemer niet heeft ingestemd met enige wijziging van deze begunstigingsregeling, te minder daar PwC zelf een dergelijke overlijdensrisicoverzekering niet kende. Het beroep van PwC op de in de begeleidende brief bij de vervangende arbeidsovereenkomst opgenomen zinsnede *'Your new employment conditions will supersede all relevant legacy terms and related arrangements, in so far as this employment agreement does not explicitly provides otherwise, after you have signed this offer'* teneinde te betogen dat bij aanvaarding van de vervangende arbeidsovereenkomst andere dan in die arbeidsovereenkomst expliciet geregelde rechten zouden komen te vervallen, faalt volgens het hof. Reeds omdat het letterlijk overnemen van de oude bepalingen zonder nadere toelichting, impliceert dat ook de bestaande specifieke regeling van de overlijdensrisicoverzekering werd gehandhaafd, inclusief de begunstigingsregeling. Gelet hierop komt het hof tot het oordeel dat PwC de uitkering aan de erfgenamen van de werknemer had dienen te betalen op basis van de, bij gebreke van instemming, voortgezette verplichting tot handhaving van de verzekering zoals deze destijds tussen de onderneming en de werknemer was overeengekomen.

Het hof vernietigt het vonnis van de rechtbank en wijst de vordering van Appellante (namens de erfgenamen) toe.

Mr. B.M. (Berry) van Wijk
De auteur is advocaat-partner bij Houthoff te Rotterdam.