

RECHTSPRAAK

ING Bank Personeel BV/werknemers

Oude autoleaseregeling kan niet worden gewijzigd op grond van artikel 7:613 BW wegens ontbreken zwaarwichtig belang. Gelijke behandeling 'schaal 12'-werknemers geen zwaarwichtig belang. Is een leaseauto een arbeidsvoorwaarde of een faciliteit?

Werknemers zijn allen vóór 1 september 2002 in dienst getreden van ING. Zij vervulden op die datum een functie in schaal 12. Op grond van die functieschaal is aan hen overeenkomstig de ING Leaseautoregeling door ING een leaseauto ter beschikking gesteld. Krachtens deze regeling mag de leaseauto ook voor privégebruik in binnen- en buitenland worden gebruikt, zowel door de medewerker als door gezinsleden, zij het dat voor privégebruik een eigen bijdrage is verschuldigd. Conform de fiscale regelgeving wordt de leaseauto tot het loon gerekend. In september 2002 is de leaseautoregeling gewijzigd. Voortaan zouden 'schaal 12'-werknemers geen recht meer hebben op een leaseauto. Werknemers die reeds voor 1 september 2002 een leaseauto tot hun beschikking hadden, vielen onder de zogenoemde 'overgangsregeling'. Zij bleven in beginsel gerechtigd van de regeling gebruik te blijven maken. Bij brief van 4 maart 2010 heeft ING aan werknemers (en ruim 300 anderen in dezelfde positie) meegedeeld dat zij heeft besloten het overgangsbeleid voor functieschaal 12 te beëindigen, hetgeen betekent dat het leasecontract mag worden 'uitgereden' en eventueel nog met één jaar verlengd (tot maximaal vijf jaar) of dat nog eenmaal een poolauto mag worden besteld als het contract afloopt in 2010 en verlenging niet meer mogelijk is. In beide situaties mag de auto aan het einde van de contracttermijn worden overgenomen. Met de COR zijn nadere afspraken gemaakt over compensatie van fiscale ongemakken bij overname van de leaseauto aan het einde van het leasecontract. Werknemers vorderen nakoming van de leaseautoregeling conform de gebruikelijke afspraken. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is een leaseauto een arbeidsvoorwaarde (en niet slechts een faciliteit). De enkele omstandigheid dat de COR geen bezwaar tegen de aanpassing van de voorgestelde wijziging heeft overleend gehouden, is in dit geval geen reden om aan te nemen dat ING een zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging. ING heeft de financieel-economische of organisatorische noodzaak voor de wijziging onvoldoende onderbouwd. Dat de overgangsmaatregel uit 2002 'scheve ogen' zou geven, kan niet als zwaarwichtig belang gelden, aldus de kantonrechter. ING stelt zich in hoger beroep onder meer op het standpunt dat de 'leaseautoregeling' ten onrechte als arbeidsvoorwaarde wordt aangemerkt.

Het hof oordeelt als volgt. In het licht van de gang van zaken – die erop neerkomt dat ING aan

haar desbetreffende werknemers heel concreet heeft toegezegd dat de versobering van de Leaseautoregeling voor hen geen gevolgen zou hebben en dat zij hun aanspraak op een leaseauto zouden behouden zolang zij werkzaam zijn in functieschaal 12 – acht het hof niet van belang te bespreken of het hier wel of niet gaat om een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde als bedoeld in artikel 7:613 BW. Ook indien van een arbeidsvoorwaarde geen sprake zou zijn, moet worden aangenomen dat ING slechts onder zeer bijzondere omstandigheden gerechtigd was zodanige toezegging niet langer gestand te doen. De in dat geval toe te passen maatstaf zal niet een lichtere zijn dan die van artikel 7:613 BW. ING mist bij deze stand van zaken belang bij haar bestrijding van het oordeel van de kantonrechter dat het erop aankomt of aan de zijde van ING een zodanig zwaarwichtig belang bestaat bij de voorgenomen wijziging dat de belangen van werknemers daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken. Hierbij verdient nog opmerking dat, indien al juist is dat (zoals ING heeft aangevoerd) een leaseauto alleen aan de werknemer wordt verstrekt opdat die zijn werk naar behoren kan vervullen, deze omstandigheid niet wegneemt dat de werknemer voordeel kan hebben van het privégebruik van de leaseauto en het gebruik ervan voor woon-werkverkeer. De grieven tegen toepassing van artikel 7:613 BW falen derhalve.

Met betrekking tot noodzaak tot harmonisatie wegens eventuele 'ongelijke behandeling', zoekt het hof aansluiting bij de criteria van HR 30 januari 2004, NJ 2008, 536. Op grond van genoemde rechtspraak is bij de beoordeling van de vraag of een overeengekomen ongelijkheid als ongeoorloofd moet worden beschouwd een terughoudende toetsing op haar plaats en kan deze vraag slechts bevestigend worden beantwoord indien de ongelijkheid naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het hof oordeelt de ongelijkheid ter zake van de beschikbaarheid van een leaseauto tussen werknemers op wie de overgangsregeling van toepassing is en werknemers op wie de overgangsregeling niet van toepassing is niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, hoe zeer ook een zwaar gewicht moet worden toegekend aan het beginsel van gelijke behandeling. Tegenover dat beginsel staat in deze zaak – waarin het, als gezegd, niet gaat om een onderscheid dat door de wet of een rechtstreeks werkende verdragsbepaling wordt verboden; de onderhavige overgangsregeling is gekoppeld aan het bekleden van een functie (schaal 12) – het belang dat werknemers erop mogen vertrouwen dat een gedane toezegging wordt nagekomen. Ook deze grief faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-10-2011

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2011:BU6388

Zaaknummer: 200.090.038/01

Rechters: G.J. Visser, R.J.F. Thiessen en E.E. van Tuyl Serooskerken-Röell

Advocaten: J.M. van Slooten en M.J.V. van Logten

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:611 BW en 6:248 BW