

RECHTSPRAAK

werkneemster/The Royal Bank of Scotland plc.

***Bank heeft ten onrechte vervoersbudget van € 7.000 ingetrokken.
Wijziging leaseautoregeling is wel rechtsgeldig.***

Werkneemster is per 1 december in dienst getreden bij ABN AMRO, de rechtsvoorganger van RBS. Op de arbeidsovereenkomst was de CAO ABN AMRO van toepassing. De CAO ABN AMRO 1 januari 2009 tot 1 maart 2010 bevat een bepaling over het vervoersbudget. Als gevolg van een overname en splitsing is de arbeidsovereenkomst van werkneemster per 8 februari 2010 overgegaan naar RBS. Centrale vraag is of RBS de regeling betreffende het vervoersbudget eenzijdig mag wijzigen. RBS stelt van wel en voert hiertoe aan dat de regeling omtrent het vervoersbudget met instemming van de ondernemingsraad is gewijzigd, dat werkneemster op grond van de nieuwe regeling niet meer in aanmerking komt voor een vervoersbudget, en daarmee een leaseauto, dat voor de wijziging van de vervoersregeling een zwaarwegend bedrijfsbelang aanwezig was en dat aan werkneemster een ruime overgangperiode is gegeven.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werkneemster stelt, is niet in haar arbeidsovereenkomst opgenomen dat zij recht heeft op een Travel Budget, waarvan onderdeel kan uitmaken een leaseauto. De bepaling omtrent het Travel Budget staat in de cao-bepaling die in 2010 op haar van toepassing is geworden. In de oorspronkelijke cao-bepaling was de mogelijkheid opgenomen dat medewerkers in schaal 10 of 11 een Travel Budget konden krijgen. De hoogte daarvan was € 7.000 per jaar. Werkneemster was een van de medewerkers aan wie dat is toegekend. Zowel in de oorspronkelijke cao-bepaling als in de (latere) cao-bepaling van RBS zelf, staat dat het vervoersbudget jaarlijks wordt aangepast resp. kan worden aangepast op grond van een door de bank gekozen systeem. Anders dan RBS stelt, betekent dit niet dat een eenmaal toegekend Travel Budget kan worden ingetrokken, maar betekent dit (1) dat RBS kan besluiten in nieuwe gevallen overeenkomstig het aangepaste systeem te handelen en (2) dat binnen het systeem van het Travel Budget wijzigingen kunnen worden doorgevoerd. Dat laatste is ook gebeurd, bijvoorbeeld door het verhogen van de bedragen voor de hogere loonschalen. Het stond RBS dus niet vrij het aan werkneemster in 2011 toegekende Travel Budget te beëindigen. Het was wat dat betreft niet onlogisch dat aan werkneemster in januari 2012 nog eens bevestigd werd dat zij een Travel Budget had ter waarde van € 7.000 per jaar. Het staat RBS wel vrij om de leaseregeling aan te passen, in die zin dat er voor het toekennen van een nieuwe leaseauto andere voorwaarden gelden. Een dergelijke wijziging is

immers een wijziging die wel valt in het kader van een wijziging binnen het Travel Budget. Op grond van de nieuwe leaseregeling wordt aan medewerkers met schaal 10 en 11 die minder dan 15.000 zakelijke kilometers rijden, geen nieuwe leaseauto ter beschikking gesteld.

Werkneemster behoort tot die categorie. Dat betekent dat werkneemster geen nieuwe leaseauto kan claimen. RBS heeft zich erop beroepen dat zij een zwaarwegend belang had om voor de loonschalen 10 en 11 het Travel Budget te doen eindigen. Dit belang bestaat uit het toenemende internationale karakter van RBS en de daarmee verminderde noodzaak klanten te bezoeken. Wat er ook zij van dat argument: dat zwaarwegend belang heeft geen betrekking op het niet meer toekennen van een financieel budget van € 7.000 per jaar aan werkneemster. Dit betekent dat werkneemster wel het bedrag van haar Travel Budget behoudt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:1478

Zaaknummer: 3823337 KK EXPL 15-141

Rechters: G.C. Boot

Advocaten: M.C. Danel en A. van Doorn

Wetsartikelen: 7:613 BW