

RECHTSPRAAK

Univé Regio+ B.V./werknemer

Artikel 96 Rv-procedure. Verstrekking leaseauto is arbeidsvoorwaarde. Werkgever mocht met toepassing van een eenzijdig wijzigingsbeding in autoregeling de verstrekking van een leaseauto aan de werknemer beëindigen.

Feiten

Werknemer is op 18 november 2002 in dienst getreden bij Univé Stellingland, een rechtsvoorganger van Univé Regio+ B.V. (hierna: Univé). Met ingang van 1 januari 2004 is aan werknemer een bedrijfsauto ter beschikking is gesteld. Deze auto mocht werknemer ook privé gebruiken. Op 21 oktober 2015 is aan werknemer een nieuwe leaseauto verstrekt, voor de duur van twee jaar. In de door werknemer ondertekende berijdersovereenkomst staat dat de Autoregeling 2015 van toepassing is. In 2018 is een nieuwe Autoregeling 2018 vastgesteld. Die regeling kent dezelfde bepalingen als de Autoregeling 2015. In een brief van 4 juni 2018 heeft Univé aan werknemer meegedeeld dat de functie van werknemer geen aanleiding meer geeft voor het toekennen van een leaseauto, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden van de autoregeling. Daarbij is toegelicht dat werknemer ten behoeve van zijn werkzaamheden niet of nauwelijks meer naar winkels van Univé hoeft te gaan, maar hij deze werkzaamheden voornamelijk vanuit Heerhugowaard kan doen, en hij in 2016 en 2017 minder dan 10.000 zakelijke kilometers heeft gereden. Aan werknemer is daarom voorgesteld om de leaseauto in te leveren per 1 november 2018. Univé heeft aangeboden om een afbouwregeling te treffen, waarbij werknemer nog twee jaar lang financieel wordt gecompenseerd voor het verlies van de leaseauto. Werknemer heeft Univé laten weten dat hij niet akkoord gaat met het voorstel van Univé. Univé en werknemer hebben zich met een brief van 5 oktober 2018 samen tot de kantonrechter gewend en hem gevraagd op grond van artikel 96 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering een beslissing te geven.

Oordeel

Vast staat dat Univé al vanaf 2004 een leaseauto aan werknemer verstrekt die hij ook privé mag gebruiken. Er is dus in ieder geval sprake van een vaste gedragslijn van Univé. De vraag of een vaste gedragslijn als een arbeidsvoorwaarde kan worden aangemerkt, laat zich niet in algemene zin beantwoorden (*FNV/Pontmeyer*). De verstrekking van de leaseauto aan werknemer is voor werknemer een wezenlijk onderdeel geworden van de voordelen die uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeien, met name ook omdat hij de leaseauto privé mag gebruiken. Daarbij komt dat werknemer de beschikking heeft over een tankpas van Univé,

waarmee hij ook de kosten van brandstof voor het privégebruik van de leaseauto mag betalen. Een dergelijk voordeel moet gelet op de aard en de duur daarvan worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. Het enkele feit dat de verstrekking van de leaseauto door Univé steeds gekoppeld is geweest aan de functie die werknemer vervulde, doet aan het karakter van arbeidsvoorwaarde niet af. Naar het oordeel van de kantonrechter is de hiervoor genoemde Autoregeling 2015, en ook de Autoregeling 2018, een schriftelijk beding dat Univé de bevoegdheid geeft de verstrekking van de leaseauto eenzijdig te beëindigen. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen van 18 november 2002 staat geen eenzijdig wijzigingsbeding. Maar een eenzijdig wijzigingsbeding hoeft niet in de arbeidsovereenkomst zelf te zijn opgenomen (*Wegener*). In artikel 12 van de Autoregeling 2015 staat dat Univé kan bepalen dat de leaseauto in de daar genoemde gevallen moet worden ingeleverd. Bovendien is gebleken dat werknemer de rijdersovereenkomst van 21 oktober 2015 heeft ondertekend, waarin staat dat de Autoregeling 2015 van toepassing is, en dat die regeling bij ondertekening aan hem is overhandigd. Dat betekent dat de Autoregeling 2015 onderdeel is geworden van de arbeidsovereenkomst. Het eenzijdige wijzigingsbeding van artikel 12 van de Autoregeling 2015 was voldoende kenbaar voor werknemer, waarmee eveneens aan de eisen van rechtszekerheid wordt tegemoetgekomen. Univé heeft toegelicht dat de zwaarwegende reden voor de wijzigingen in de Autoregeling 2015, en het innemen van de leaseauto van werknemer, is gelegen in de noodzaak om het kostenniveau terug te dringen. De noodzaak van deze wijziging blijkt uit een cijfermatige toelichting en onderbouwing. Verder weegt de kantonrechter mee dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de wijziging in de Autoregeling 2015 en de onderbouwing daarvan. De kantonrechter komt tot de conclusie dat Univé met toepassing van het eenzijdig wijzigingsbeding van de Autoregeling 2015 de verstrekking van de leaseauto aan werknemer mocht beëindigen. Werkgever moet wel een ruime(re) afbouwregeling toepassen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:1698

Zaaknummer: 7262778 EJ VERZ 18-203

Advocaten: B.M. Dijkstra en M.L. Ensing

Wetsartikelen: 96 Rv en 7:613 BW