

RECHTSPRAAK

Het 10 jaar ter beschikking hebben van een leaseauto wordt aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde. Werkgever mocht niet besluiten om de toekenning van de leaseauto in te trekken.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2008 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van contractmanager. Bij zijn indiensttreding heeft werknemer de beschikking gekregen over een leaseauto op basis van de leaseregeling. In die regeling wordt onderscheid gemaakt tussen functioneel representatieve leaseauto's en (voor functies vanaf een bepaalde salarisschaal) arbeidsvoorwaardelijke leaseauto's. Aan werknemer is een functionele leaseauto toegekend. In de arbeidsovereenkomst en de leaseregeling is een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Werkgeefster heeft vanaf 1 november 2018 een nieuw mobiliteitsbeleid. Op grond van dat beleid is het recht op een leaseauto beperkt tot mensen met een ambulante functie en worden arbeidsrechtelijke leaseauto's niet meer toegekend. De ondernemingsraden van werkgeefster hebben ingestemd met het nieuwe mobiliteitsbeleid. Bij brief van 19 november 2018 heeft werkgeefster werknemer meegedeeld dat hij geen ambulante functie heeft en de overgangsregeling op hem van toepassing is. Hij krijgt de beschikking over een OV Businesscard die ook privé gebruikt mag worden en ontvangt een maandelijkse mobiliteitsvergoeding gebaseerd op zijn leasebedrag tot 15 oktober 2025. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de beslissing van werkgeefster, maar dit is ongegrond verklaard. Het leasecontract van werknemer is in mei 2019 geëindigd. Werknemer vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat het ter beschikking stellen van een leaseauto aan hem voor rekening van werkgeefster een primaire, althans secundaire, arbeidsvoorwaarde is en dat de eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarde met betrekking tot de leaseauto niet geldig is.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de leaseauto een arbeidsvoorwaarde is. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer stelt dat zijn functie tot 2018 als ambulant werd aangemerkt, maar dat in werkelijkheid geen sprake was van een ambulante functie. Hij stelt daartoe dat hij vanaf zijn indiensttreding gemiddeld maar één keer in de twee maanden een klant heeft bezocht. Werkgeefster heeft hiertegen ingebracht dat werknemer in het kader van zijn functie aanvankelijk veelvuldig meeging met bidmanagers naar klanten, maar dat naarmate de vraagstukken complexer werden, het ambulante karakter van zijn functie uiteindelijk is komen te vervallen. Anders dan werkgeefster betoogt, rechtvaardigt de enkele omstandigheid dat werknemer gedurende enige tijd regelmatig meeging naar klanten ook niet zonder meer de conclusie dat hij ook feitelijk voldeed aan de voorwaarden voor toekenning

van een leaseauto. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat aan werknemer bij aanvang van het dienstverband en ook daarna een leaseauto ter beschikking is gesteld terwijl hij feitelijk nooit heeft voldaan aan de daarvoor in de leaseregeling gestelde eisen. Voor werknemer is de verstrekking van de leaseauto vanaf 2008 een wezenlijk onderdeel geworden van de voordelen die uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeien. Hierbij is ook van belang dat werknemer de leaseauto ook privé mocht gebruiken en een tankpas had. Hoewel werknemer feitelijk niet voldeed aan de voorwaarden voor toekenning van een leaseauto, heeft werkgeefster de terbeschikkingstelling nog twee keer verlengd waardoor werknemer in totaal 10 jaar het voordeel van een leaseauto heeft genoten. Dit maakt dat werknemer er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat hij gedurende de resterende tijd van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben op een leaseauto. Voorts overweegt de kantonrechter dat werkgeefster de arbeidsvoorwaarde niet mocht wijzigen. De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgeefster aangevoerde omstandigheden niet zodanig zwaarwichtig zijn, dat het belang van werknemer op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van werkgeefster. Werkgeefster heeft haar belang bij het voeren van een uniform en evenwichtig beleid ten aanzien van het ter beschikking stellen van leaseauto's niet onderbouwd. Werkgeefster stelt weliswaar dat behalve werknemer geen van de juristen beschikt over een leaseauto, maar dit gegeven zegt niets over de gelijkheid van beloning. Hiervoor dienen immers ook de hoogte van het loon en de overige arbeidsvoorwaarden te worden vergeleken. Werkgeefster heeft verder aangevoerd dat zij streeft naar minder en duurzamere reisbewegingen. Dit streven is weliswaar sympathiek, maar is afgezet tegen het belang van werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de arbeidsvoorwaarde, niet zodanig zwaarwegend, dat het belang van werknemer op grond van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:5770

Zaaknummer: 8498875 UC EXPL 20-3557 JH/1050

Rechters: P. Krepel

Advocaten: C.J. Hofman en M.A. Noordhoek

Wetsartikelen: 7:613 BW