

RECHTSPRAAK

Het ter beschikking stellen van een leaseauto aan werknemer is geen onvoorwaardelijke arbeidsvoorwaarde nu werkgever bij herhaling heeft gecommuniceerd dat het verstrekken van de leaseauto aan voorwaarden was gebonden.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1985 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de rechtsvoorganger van Vodafone, Ericsson. Ericsson hanteert binnen het bedrijf het personeelshandboek over het ter beschikking stellen van leaseauto's. Vanaf 29 juli 2005 heeft werknemer de beschikking gekregen over een leaseauto. Ericsson heeft werknemer schriftelijk bevestigd dat hij een eigen bijdrage zou gaan betalen in verband met privégebruik van de leaseauto met daarbij de vermelding van het toekenningscriterium: 12.000 zakelijke kilometers of meer per jaar. Op 1 april 2013 is Ericsson overgenomen door Vodafone. De schriftelijke arbeidsovereenkomst met Vodafone bepaalt dat werknemer voor de duur van zijn huidige leasecontract zijn recht op de leaseauto behoudt. Na afloop zal echter opnieuw worden beoordeeld of werknemer in aanmerking komt voor een leaseauto. In 2017 is Vodafone gaan samenwerken met Ziggo. Bij brief van 13 april 2018 is aan werknemer medegedeeld dat zijn formele werkgever Vodafone Libertel B.V. blijft en dat er een besluit is genomen over de voorgenoemde wijziging in de organisatiestructuur en het locatiebeleid. Verder is medegedeeld dat zijn huidige arbeidsvoorwaarden vooralsnog ongewijzigd blijven en dat de verwachting is dat er later in het jaar harmonisatie zal plaatsvinden. Bij brief van 12 november 2018 heeft VodafoneZiggo aan werknemer laten weten dat vanaf oktober 2018 een nieuw mobiliteitsbeleid geldt. Hierdoor komt werknemer niet meer in aanmerking voor een leaseauto en is op hem een overgangsregeling van toepassing. Als onderdeel van de nieuwe mobiliteitsregeling ontvangt werknemer tot uiterlijk 15 oktober 2025 maandelijks een mobiliteitsvergoeding van € 800 bruto. Werknemer heeft zijn leaseauto per 1 januari 2019 ingeleverd. Werknemer vordert onder meer voor recht te verklaren dat het ter beschikking stellen van een leaseauto een arbeidsvoorwaarde is en dat het eenzijdig wijzigen van die voorwaarde niet rechtsgeldig is. De rechtbank heeft de vordering van werknemer afgewezen.

Oordeel

Het hof constateert dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een relatief grote werkgever. Of in het voordeel van werknemer is dat hij gedurende lange tijd – 13,5 jaar – de beschikking heeft gehad over een leaseauto die hij ook privé mocht gebruiken, is afhankelijk van de overige omstandigheden van het geval en is in belangrijke mate afhankelijk

van de inhoud van de gedragslijn ten aanzien van de leaseauto en hetgeen de werkgever en de werknemer daarover hebben verklaard. Ten aanzien van deze inhoud van de gedragslijn overweegt het hof dat duidelijk is dat werknemer de leaseauto toegekend heeft gekregen, omdat hij meer zakelijke kilometers reed dan 12.000 km per jaar. Ericsson heeft deze kilometers gedurende de eerste jaren van het dienstverband twee keer gecontroleerd. Daarna heeft geen controle meer plaatsgevonden. Anders dan werknemer verbindt het hof daar echter niet de conclusie aan dat daarmee de voorwaarde van de zakelijke kilometers is vervallen. Verder is van belang dat Ericsson voor de overname door Vodafone aan werknemer heeft bevestigd dat het leaseautocriterium gebaseerd was op kilometers. Vodafone heeft vervolgens bevestigd dat de arbeidsvoorwaarden zijn overgegaan en tevens medegedeeld dat werknemer voor de duur van zijn huidige leasecontract deze leaseauto zal behouden. Tevens is medegedeeld dat na afloop van dit contract opnieuw wordt bepaald of hij in aanmerking komt voor een leaseauto. Werknemer heeft hiertegen niet geprotesteerd. In april 2018 heeft Vodafone in het kader van het samengaan met Ziggo aan werknemer medegedeeld dat zijn huidige arbeidsvoorwaarden vooralsnog ongewijzigd blijven en dat de verwachting is dat er later in het jaar harmonisatie zal plaatsvinden. Deze harmonisatie in het nieuwe mobiliteitsbeleid en de gevolgen daarvan zijn vervolgens kenbaar gemaakt aan werknemer bij voornoemde brief van november 2018. Uit dit alles trekt het hof de conclusie dat Vodafone bij herhaling heeft gecommuniceerd dat het verstrekken van de leaseauto aan voorwaarden was gebonden. Werknemer heeft naar aanleiding van die communicatie niet aan Vodafone laten weten dat hij daarover een andere mening had, hoewel hij daartoe wel is uitgenodigd. Hierbij hecht het hof ook belang aan het feit dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met het nieuwe mobiliteitsbeleid, waarbij dit beleid evenzeer voor werknemer gold als voor alle andere werknemers van Vodafone, waaronder ook collega's afkomstig van Ericsson. Alles afwegende komt het hof dan ook tot dezelfde conclusie als de kantonrechter dat geen sprake is van een onvoorwaardelijke of de arbeidsovereenkomst aanvullende arbeidsvoorwaarde ten aanzien van de leaseauto voor werknemer.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3082

Zaaknummer: 200.278.684_01

Rechters: H.K.N. Vos, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: C. Nekeman en D.C.W.J. Verstraten

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW