

RECHTSPRAAK

FM Advies BV/werkneemster

Bedrijfseconomische omstandigheden onvoldoende zwaarwichtig voor eenzijdige wijziging van leaseautoregeling en dertiende maand. Beide onderwerpen vormen primair dan wel secundair loon van de werknemer

Werkneemster (33 jaar) is in september 2006 in dienst getreden van FM Advies. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen een aanspraak op een dertiende maand en het recht om gebruik te maken van een door FM Advies ter beschikking gestelde leaseauto. De arbeidsovereenkomst is bij beschikking van 4 maart 2011 (van dezelfde datum als het vonnis waarvan beroep) door de kantonrechter ontbonden met ingang van 1 april 2011. Daarbij is aan werkneemster een vergoeding toegekend van € 11.545 bruto. FM Advies heeft bij brief van 8 november 2010 werkneemster verzocht om de leaseauto met alle bescheiden uiterlijk op 16 november 2010 op het kantoor van FM Advies in te leveren. Hieraan heeft zij onder protest voldaan. Bij e-mail van 14 december 2010 heeft FM Advies aan alle medewerkers, waaronder ook werkneemster, bericht dat op advies van de accountant is besloten om geen dertiende maand uit te keren. Tegen deze beslissing heeft werkneemster bij e-mail van 22 december 2010 geprotesteerd. De kantonrechter heeft de vorderingen (nakoming van de arbeidsvoorwaarden) toegewezen. Hij overwoog daartoe kort gezegd dat het privégebruik van de leaseauto is aan te merken als een beloningscomponent en dat, ook al is de huidige financiële situatie van FM Advies niet rooskleurig, er voornamelijk onvoldoende zwaarwichtige (bedrijfseconomische) redenen zijn om de leaseauto in te vorderen. Datzelfde geldt voor het niet uitbetalen van de dertiende maand, waar nog bij komt dat het om een primaire arbeidsvoorwaarde gaat, die bovendien het hele jaar door stukje bij beetje is opgebouwd.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat naar zijn voorlopig oordeel in dit geval het ter beschikking stellen van een leaseauto is aan te merken als een arbeidsvoorwaarde met een beloningscomponent en daarmee is te beschouwen als overeengekomen loon (in natura). Immers, in de betreffende leaseautoregeling is privégebruik toegestaan, terwijl de daarmee samenhangende kosten (in het binnenland) voor rekening van FM Advies zijn. De werknemer betaalt voor het privégebruik weliswaar een eigen bijdrage, maar die heeft geen kostendekkend karakter. Naar het oordeel van het hof is het uit het oogpunt van goede bedrijfsvoering begrijpelijk en bepaald niet onredelijk dat FM Advies tot de beslissing tot intrekking van de leaseregeling is gekomen. Verwacht kon immers worden dat de arbeidsovereenkomsten gezien de moeilijke financiële situatie van FM Advies zouden worden beëindigd, terwijl daarop vooruitlopend de betrokkenen (waaronder werkneemster) reeds

vrijgesteld waren van de verplichting om een arbeidsprestatie te leveren (en dus voor dat doel geen vervoermiddel meer nodig hadden). Niettemin moet tevens worden vastgesteld dat FM Advies in haar beslissing onvoldoende heeft laten meewegen dat intrinsiek onderdeel van de leaseregeling het toegestane privégebruik van de auto vormde, hetwelk, zoals het hof hiervoor heeft aangegeven, een beloningscomponent vormde. Die – tussen partijen overeengekomen – beloningscomponent speelt uiteraard wel een rol in de belangenafweging, omdat het niet (kunnen) verrichten van arbeid, gezien de daaraan ten grondslag liggende oorzaak, nu eenmaal voor risico van FM Advies als werkgever dient te komen. Door voor het verlies van die beloningscomponent geen enkele compensatie te bieden, bijvoorbeeld in de vorm van een redelijke vergoeding per maand eventueel met een afbouwend karakter, kan niet gezegd worden dat het belang van FM Advies bij afschaffing van de regeling zodanig zwaarwichtig is dat daarvoor het belang van de werknemer (het privégebruik van de auto dat immers door deze wijziging wordt weggenomen), naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken. Werkneemster heeft recht op schadevergoeding. Op deze schadevergoeding is de regeling van artikel 7:625 BW niet van toepassing.

Met betrekking tot de dertiende maand wordt als volgt overwogen. Nu de dertiende maand niet afhankelijk is gesteld van het bedrijfsresultaat, is het een vaste beloningscomponent. Dat FM Advies een groot belang heeft om in het licht van haar zeer slechte financiële situatie de (loon)kosten zo veel mogelijk te beperken, acht het hof als gezegd voldoende aannemelijk. Een werkgever dient zich echter uit het oogpunt van goed werkgeverschap daarin wel terughoudend op te stellen. Daarbij is in ieder geval van belang dat zo veel mogelijk wordt voorkomen dat een wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde als de betaling van het overeengekomen loon (in die zin dat een loonsverlaging wordt doorgevoerd) plaatsvindt zonder enige overgangstermijn. Naar het oordeel van het hof heeft FM Advies zich door te wachten met de beslissing tot medio december 2010 om de dertiende maand niet uit te betalen de belangen van werkneemster in onvoldoende mate aangetrokken. Denkbaar was immers geweest om, toen in de loop van het jaar 2010 bleek dat de resultaten vergeleken met het jaar daarvoor ernstig zouden tegenvallen de tot dan toe opgebouwde aanspraken te eerbiedigen (en daartoe een reservering aan te brengen), en voorts een beperking aan te brengen in de verdere opbouw.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-12-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2011:BVo736

Zaaknummer: HD 200.084.110 E

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en A.P. Zweers-van Vollenhoven

Advocaten: W.J. Liebrand en B.M.W. Hunnekens

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW