

RECHTSPRAAK

werknemer/Heineken Nederland Beheer BV

***Heineken niet gerechtigd leaseauto aan werknemer te ontzeggen.
Leaseauto is arbeidsvoorwaarde geworden, geen voorstel tot wijziging
gedaan***

Werknemer is vanaf 1976 op basis van een arbeidsovereenkomst voor Heineken werkzaam. Met ingang van 1 maart 2003 is hij benoemd tot ambtelijk secretaris van de centrale ondernemingsraad. De standplaats van werknemer werd door deze benoeming gewijzigd in die van Zoeterwoude; deze was Den Bosch, waar werknemer ook woonde (en nog steeds woont). In plaats van de gebruikelijke reiskostencompensatieregeling (duur vijf jaar), kreeg werknemer een leaseauto. In de vanaf januari 2003 geldende versie van die regeling was bepaald dat een werknemer in aanmerking kwam voor een leaseauto 'indien per jaar 15.000 km zakelijk worden gereden (excl. woon-werkverkeer)'. Tevens is bepaald dat 'een Directeur de leaseautoregeling op een onder hem ressorterende medewerker van toepassing (kan) verklaren'. In 2009 verschijnt er een nieuwe leaseautoregeling die de voorwaarden aanscherpt. Werknemer voldoet niet aan deze voorwaarden, zodat hem per 2010 het gebruikersrecht wordt ontzegd. Werknemer stelt dat de leaseauto bij de functie van ambtelijk secretaris van de COR hoort, dat zijn voorganger eveneens een leaseauto had toegekend gekregen en dat de leaseauto dus een arbeidsvoorwaarde is die niet eenzijdig door de werkgever kan worden gewijzigd. Als basis voor de toekenning van de leaseauto wijst werknemer de bepaling in de (oude) leaseautoregeling (van januari 2003) aan, inhoudende dat een directeur de leaseautoregeling op een onder hem ressorterende medewerker van toepassing kan verklaren. Dat is volgens werknemer bij hem gebeurd. In zijn aanstellingsgesprek tot ambtelijk secretaris heeft de toenmalige directeur van Heineken ingestemd met de toewijzing van een leaseauto aan werknemer, onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat hij niet tevens aanspraak zou maken op een vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer. Werknemer vordert dan ook ongewijzigde voortzetting van zijn arbeidsvoorwaarden. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Heineken stelt dat de leaseauto niet vanwege de functie van werknemer, maar vanwege de gewijzigde standplaats is toegekend. In plaats van de reiskostenregeling kreeg werknemer een auto. Deze regeling duurt echter maximaal vijf jaar. Daarna bleek werknemer niet meer te voldoen aan de gewone leaseautovoорwaarden, aldus Heineken. Het hof is van oordeel dat op basis van hetgeen Heineken daarover heeft

aangevoerd niet kan worden geconcludeerd dat werknemer dit moest begrijpen. Het tegendeel is het geval. In de aanstellingsbrief is met zoveel woorden gezegd dat werknemer 'in plaats van' de reiskostenregeling conform de SBR in aanmerking komt voor een leaseauto. Die uitslating valt bezwaarlijk anders op te vatten dan dat de reiskostenregeling van de SBR juist niet zou gelden. Dat het werknemer altijd duidelijk is geweest dat hem de leaseauto werd toegekend vanwege de grote afstand tussen woonplaats (Den Bosch) en nieuwe standplaats (Zoeterwoude), heeft in dit verband geen betekenis. Dat brengt op zichzelf genomen immers nog niet mee dat de SBR als basis gold voor de toekenning van de leaseauto aan werknemer en dat hij – dus – na vijf jaar zou moeten voldoen aan de in de leaseautoregeling neergelegde eis van het rijden van 15.000 zakelijke kilometers, aan welke eis werknemer nooit heeft voldaan.

Voor zover Heineken een beroep doet op wijziging van arbeidsvoorwaarden, faalt het eveneens. De reiskostenvergoeding uit de cao dekken niet alle reiskosten van werknemers, terwijl de leaseauto deze kosten wel wegneemt. Waar werknemer bij gebruik van de leaseauto niet met dergelijke (extra) kosten werd geconfronteerd, mocht Heineken niet zonder daarvoor een (financiële of andere) voorziening te treffen, tot de invordering van de auto besluiten. Het bepaalde in artikel 7:611 BW zou overigens meebrengen dat Heineken als goed werkgeefster eerst een voorstel zou doen tot wijziging van arbeidsvoorwaarden voordat zij de redelijkheid van dat voorstel indien deze door de werknemer zou worden geweigerd door de rechter laat toetsen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-12-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:3642

Zaaknummer: 200.077.729-01

Rechters: C. Uriot, J.E. Molenaar en S.F. Schütz

Advocaten: R.A. Severijn en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:7611 BW en 6:248 BW