

RECHTSPRAAK

## werknemer/Intergamma B.V.

***Kort geding. Mobiliteitsregeling in personeelsgids, waarin is opgenomen dat het recht op (privé)gebruik van de leaseauto eindigt na zes maanden arbeidsongeschiktheid, is niet in strijd met artikel 7:629 BW. Werknemer heeft geen recht op compensatie voor het gemis van het privégebruik van de auto.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds november 1997 in dienst bij Intergamma. In de getekende arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer akkoord gaat met de voor Intergamma geldende arbeidsvoorwaarden zoals vermeld in het arbeidsreglement. Bedoeld arbeidsreglement is nadien 'omgedoopt' tot Personeelsgids. Die wijziging is in mei 1999 per brief aan werknemer medegedeeld. Werknemer heeft die brief voor akkoord getekend. In de personeelsgids is onder meer de mogelijkheid opgenomen van een eventuele bijdrage in mobiliteitskosten, te besteden aan een leaseauto of uit te betalen. Tevens zijn in de personeelsgids regelingen opgenomen over de beëindiging van de mobiliteitsregeling en het inleveren van de leaseauto na zes maanden ziekte. Aan werknemer is een leaseauto ter beschikking gesteld. Op 5 januari 2016 heeft werknemer in dat kader een gebruiksovereenkomst ondertekend, waarin wordt verwezen naar de mobiliteitsregeling in de personeelsgids. Werknemer is sinds 4 april 2018 volledig arbeidsongeschikt. In een telefoongesprek op 7 augustus 2018 en bij brief van 13 augustus 2018 is namens Intergamma aan werknemer medegedeeld dat de leaseauto conform de bepaling van de personeelsgids zal worden ingenomen als werknemer op 4 oktober 2018 nog arbeidsongeschikt is. Werknemer vordert in kort geding een compensatie ter hoogte van € 934 netto per maand. Werknemer legt aan deze vordering onder meer ten grondslag dat het (privé)gebruik van de leaseauto een (secundaire) arbeidsvoorwaarde is en om die reden valt onder loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

### *Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst akkoord is gegaan met de toepasselijkheid van het arbeidsreglement. Dat arbeidsreglement, dat later Personeelsgids is gaan heten, is daarmee onderdeel van de overeenkomst tussen partijen. Een concrete aanwijzing dat het arbeidsreglement of de Personeelsgids (op voor partijen in deze procedure relevante punten) is gewijzigd, ontbreekt. Het feit dat Intergamma

recent expliciet in de personeelsgids heeft laten opnemen dat de werknemer, in het geval hij de auto vanwege ziekte die langer duurt dan zes maanden moet inleveren, geen recht geeft op enige vergoeding in het verband met het gemis van privégebruik van de leaseauto, is geen wijziging waardoor de strekking van de bepalingen in de personeelsgids is gewijzigd. De kantonrechter is van mening dat partijen via de bepalingen in de personeelsgids zijn overeengekomen dat werknemer alleen het (al dan niet in geld uitgedrukt) voordeel van het privégebruik van de auto toekomt, zolang zijn ziekte nog geen zes maanden heeft geduurd. De kantonrechter is van oordeel dat het begrip 'loon' als bedoeld in de artikelen 7:627 en 7:629 BW uitsluitend ziet op het periodiek verschuldigde geldloon en niet op de in artikel 7:617 BW bedoelde andere loonvormen dan geldloon zoals het privégebruik van de leaseauto. De afspraak dat het recht op gebruik van de leaseauto eindigt is daarom niet in strijd met het bepaalde in artikel 7:629 BW. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat de bodemrechter een vordering van werknemer tot compensatie van het verlies van het privégebruik zal toewijzen. De gevraagde voorlopige voorziening wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 18-06-2019

**Zaaknummer:** 7686615 RL EXPL 19-8676