

ONTWIKKELINGEN IN RECHTSPRAAK OVER LEASEAUTO

Geen heilig huisje op wielen

Sommige werknemers krijgen de mogelijkheid om in een leaseauto te rijden. Die leaseauto hebben zij nodig om het werk te kunnen doen of hoort bij de status van een functie. Recent zijn er een aantal interessante uitspraken gedaan die betrekking hebben op het gebruik van de leaseauto binnen de arbeidsovereenkomst. Wat valt van deze uitspraken te leren?

In de meeste gevallen zal een leaseauto als een arbeidsvoorwaarde worden aangemerkt. Werknemers die een leaseauto van hun werkgever ter beschikking krijgen, mogen deze auto immers meestal ook voor privéritten gebruiken. Omdat de werknemer de auto kosteloos, en vaak met gebruik van een tankpas, kan inzetten, ontstaat er voor hem een financieel voordeel. Daarom is het gebruik van de leaseauto een vorm van loon (in natura). De Belastingdienst ziet dat ook zo en verplicht u de bekende fiscale bijtelling op het loon van de werknemer toe te passen.

Uitspraken

Er is geen sprake van een arbeidsvoorwaarde als een werknemer een leaseauto ter beschikking krijgt maar de auto niet privé gebruikt. Zo'n situatie komt sporadisch voor. In dat geval kunt u als werkgever de werknemer opdragen om de leaseauto in te leveren als deze niet meer nodig is.

In de uitspraken die hierna behandeld worden, gaat het over de situatie waarin de werknemer de leaseauto wél privé gebruikt en er dus gesproken kan worden van een arbeidsvoorwaarde.

Uit recente rechtspraak is duidelijk geworden dat afspraken over de leaseauto uitermate belangrijk zijn als u als werkgever de mogelijkheid tot het gebruik van de leaseauto wilt intrekken. Als er geen concrete afspraken tussen de werknemer en u zijn gemaakt, kan de leaseauto een onvoorwaardelijke arbeidsvoorwaarde zijn. Het beëindigen van de mogelijkheid om een leaseauto te rijden, zal voor u dan bijzonder lastig zijn.

Uit de meeste uitspraken die daarover te vinden zijn, blijkt dat ook. Dat heeft te maken met de zeer strikte juridische toets voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. U moet zwaarwegende belangen hebben om een arbeidsvoorwaarde eenzijdig aan te passen, waarbij u ook rekening moet houden met de belangen van de werknemer. Heel soms lukt dat wel, als een organisatie met zware financiële problemen kampt.

Discussie

In een situatie waarbij er wel afspraken zijn gemaakt over de voorwaarden rond het recht op een leaseauto, blijken deze afspraken cruciaal te zijn in de discussie die later kan ontstaan. Hoewel er

sprake is van een arbeidsvoorwaarde, zijn hieraan voorwaarden gekoppeld:

- Het meest voor de hand liggende voorbeeld is een bepaald aantal zakelijke kilometers die de werknemer moet rijden om het gebruik van de leaseauto te rechtvaardigen. De gedachte achter een leaseauto is immers dat een werknemer veel zakelijke kilometers moet maken in het belang van de werkgever. Op het moment dat de werknemer onder die grens komt, ontbreekt de noodzaak om een leaseauto te hebben.
- Een andere veelvoorkomende voorwaarde voor een leaseauto is het type functie: als de werknemer van functie verandert, kan het zo zijn dat hij geen zakelijke reizen meer hoeft te maken.
- Een derde punt dat in de praktijk voorkomt, is dat partijen afspraken maken over de tijdelijkheid van een leaseconstructie. Vaak is dat dan gekoppeld aan de duur van het leasecontract.

Grens

Dit jaar heeft Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden een uitspraak gedaan in een zaak waarbij een werkgever en een werknemer een zakelijke kilometergrens hadden afgesproken (16 februari 2021, *ECLI (verkort): 1473*). Deze grens lag op 15.000 kilometer per jaar, waarbij kilometers voor woon-werkverkeer niet meetelden. De betreffende werknemer had sinds 2004 een leaseauto, maar ze haalde met haar ritten op een gegeven moment niet langer de afgesproken grens van zakelijke kilometers. De werkgever gaf toen aan dat de werknemer niet meer in aan-

merking kwam voor een leaseauto. Ze zou na afloop van het leasecontract geen nieuwe auto toegekend krijgen. De werknemers verzette zich tegen dit besluit.

Compensatie

Het hof oordeelde dat de werkgever met de kilometergrens een duidelijke voorwaarde had gekoppeld aan de toekenning van de leaseauto. Het was duidelijk dat de werknemers sinds 2015 niet meer aan deze voorwaarde voldeed. De vraag was of de werknemers er 'gerechtvaardigd op mocht vertrouwen' dat de werkgever de grens niet zou handhaven en zij de auto zou behouden, omdat de werkgever de grens in het verleden ook niet zou hebben gehandhaafd. Het hof constateerde dat dit niet het geval was. Hoewel aan een leaseauto een privévoordeel is verbonden, betekent dit niet dat de leaseauto uitsluitend vanwege dat voordeel aan de werknemer is gegeven. Het hof vond het van belang om te kijken naar het doel van het toekennen van de auto en de afspraken die daarbij waren gemaakt. Daaruit volgde dat de werknemers de leaseauto moest inleveren.

Het hof gaf wel aan dat in zo'n situatie van de werkgever kan worden verwacht dat hij een compensatie biedt. Dat deed deze werkgever. Zo mocht de werknemers tijdens de resterende tijd van het leasecontract de auto blijven gebruiken en kreeg zij gedurende drie jaar een maandelijks aflopende compensatie voor

het verlies van de leaseauto. Daarnaast kon ze zakelijke kilometers declareren als zij die met haar eigen auto zou maken.

Automatisch

In een andere zaak was een groep werknemers van een financiële instelling een procedure gestart om de beëindiging van een leaseregeling te voorkomen. Het Gerechtshof Amsterdam (28 juli 2020, *ECLI (verkort): 2110*) oordeelde hier, net als Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, dat het privégebruik van een leaseauto nog niet betekent dat dit een onvoorwaardelijk recht is. Het hof benadrukte dat de leaseauto slechts voor vijf jaar werd toegekend (voor het afleggen van zakelijke kilometers) en dat dit in de leaseregeling ook zo was verwoord; een deel van de groep werknemers moest de leaseauto inleveren. Enkele werknemers kregen echter alsnog hun zin. Het hof stelde vast dat zij al langer dan tien jaar in een leaseauto reden doordat hun leaseovereenkomst minimaal twee keer was verlengd, terwijl de verlengingen van die overeenkomsten automatisch – dus zonder controle van de voorwaarden – plaatsvonden. Deze werknemers mochten er daarom van uitgaan dat de werkgever de voorwaarden in de leaseregeling niet meer zou handhaven.

Onduidelijk

Over situaties waarbij een werknemer recht heeft op een leaseauto op basis van

zijn functie, is de jurisprudentie wat onduidelijk. In de voorgaande uitspraak heeft Gerechtshof Amsterdam zich hier niet direct over uitgelaten, maar de redenering van het hof zou ook voor deze situaties kunnen opgaan. Dus dat het hebben van een leaseauto waarmee privé mag worden gereden, niet automatisch leidt tot een onvoorwaardelijk recht. Daarentegen heeft Rechtbank Alkmaar in 2019 vrij rechtlijnig geoordeeld dat de koppeling van de leaseauto aan een functie in de leaseregeling de werkgever niet kan baten en dat er sprake is van een vaste arbeidsvoorwaarde. Maar gezien de oordelen van de twee gerechtshoven die na deze uitspraak van Rechtbank Alkmaar zijn verschenen, lijkt het oordeel van de rechtbank te kort door de bocht.

Bespreken

Uit de rechtszaken kan worden afgeleid dat de voorwaarden die uw organisatie verbindt aan het gebruik van een leaseauto, cruciaal zijn. Zonder die afspraken is er sprake van een onvoorwaardelijk recht op de leaseauto en het aanpassen daarvan is een vrij lastige aangelegenheid. Als u wél concrete voorwaarden koppelt aan het gebruik van een leaseauto, is de huidige lijn in de jurisprudentie dat u een beroep kunt doen op die voorwaarden als de werknemer hier niet meer aan voldoet. De werknemer kan het gebruik van de auto dan niet afdwingen.

Toch zijn duidelijke afspraken niet zalmakend. Als u zich niet houdt aan de voorwaarden en de leaseovereenkomst automatisch laat doorlopen, zult u moeite hebben om succesvol een beroep te doen op die voorwaarden. De werknemers mogen dan immers op een gegeven moment ervan uitgaan dat de voorwaarden niet door u worden nageleefd en in feite zijn vervallen. Als werkgever doet u er daarom goed aan om scherp te letten op de voorwaarden, de voorwaarden regelmatig met de werknemers te bespreken én deze besprekingen schriftelijk vast te leggen.

Damir Lacevic, advocaat bij PlasBossinade Advocaten, tel. 050 521 43 74. e-mail: lacevic@plasbossinade.nl, plasbossinade.nl

Tijdelijk leaseauto kwijt vanwege arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid zijn er vaak discussies over de leaseauto. Zo bepalen veel leaseregelingen dat de werknemer bij langdurige arbeidsongeschiktheid de leaseauto moet inleveren.

Inleveren

In zulke gevallen komt het voor dat werknemers stellen dat het gebruik van een leaseauto kan worden gezien als onderdeel van het recht op loon bij ziekte. Gerechtshof Den Haag heeft echter recente

lijkt nog geoordeeld dat het privégebruik van een leaseauto niet onder het recht op loon bij ziekte valt (13 juli 2021, *ECLI (verkort): 1577*). Dat betekent volgens het hof dat u in een leasereglement kunt afspreken dat de werknemer bij ziekte de leaseauto moet inleveren (in deze zaak moest dat zes maanden na de ziekmelding gebeuren). Ook oordeelde het hof dat de werkgever geen compensatie hoefde te betalen voor het verlies van privégebruik van de auto tijdens ziekte.

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad