

Verworven recht op arbeidsvoorwaarden



De arbeidsvoorwaarden waar een werknemer recht op heeft, zijn vaak contractueel bepaald. Maar sommige arbeidsvoorwaardelijke rechten ontstaan doordat de werkgever voor een langere tijd de werknemer een voordeel heeft toegekend, zoals een bonus, toeslag of flexibele werktijden. Het kan dan een ‘verworven recht’ zijn geworden. Als werkgever moet u hierop bedacht zijn; zo’n recht is niet zomaar te ontnemen.

Er is geen eenduidige definitie te vinden van de term ‘verworven recht’. Ook is er geen wettelijke grondslag die verheldert wanneer een verworven recht ontstaat. Op basis van de jurisprudentie en vakliteratuur laat een verworven recht zich het beste omschrijven als een niet (duidelijk) contractueel vastgelegde [arbeidsvoorwaarde](#), die op een gegeven moment is ontstaan en is verworven door één of meerdere werknemers. Het kan daarbij ook gaan om een arbeidsvoorwaarde die wel contractueel is vastgelegd, maar in de praktijk anders wordt toegepast.

De wettelijke grondslag voor een verworven recht kan vaak worden teruggevonden in de meer open normen binnen het (arbeids)recht, zoals goed werkgeverschap, het gelijkheidsbeginsel, de redelijkheid en billijkheid en het vertrouwensbeginsel.

Contractuele én verworven arbeidsvoorwaarden gaan mee naar de nieuwe werkgever

Overgang van onderneming

De vraag of er sprake is van een verworven recht komt met name aan de orde als een werkgever besluit om een arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen of als er sprake is van een overgang van onderneming (zoals bij een overname). Bij een overgang van onderneming gaan namelijk de contractuele én verworven arbeidsvoorwaarden die de werknemers hadden bij hun oude werkgever (die de onderneming overdraagt), automatisch mee over naar de nieuwe werkgever (die de onderneming overneemt).

Geen contractuele arbeidsvoorwaarde

Als een discussie over het wel of niet bestaan van een verworven recht bij de rechter belandt, zal deze eerst bekijken wat de werkgever en werknemer precies hebben afgesproken in de arbeidsovereenkomst. Maar de werknemer zal hierbij aanvoeren dat hij recht heeft op een arbeidsvoorwaarde die niet expliciet is overeengekomen met zijn werkgever. Dat leidt al gauw tot de conclusie dat er geen sprake is van een contractuele arbeidsvoorwaarde.

10 jaar een leaseauto: verworven recht

Een werknemer trad in 2008 in dienst bij een organisatie, waar hij een leaseauto tot zijn beschikking kreeg. De leaseauto werd toegekend omdat de werknemer een auto nodig zou hebben in zijn functie. In 2018 introduceerde de werkgever een nieuw mobiliteitsbeleid waarin het recht op een leaseauto werd beperkt tot mensen met een 'ambulante functie'. De werkgever stelde vervolgens dat de werknemer geen ambulante functie had en zijn leaseauto daarom moest inleveren. De werknemer was het daar niet mee eens.

Ambulant

De kantonrechter kwam tot het oordeel dat de leaseauto een arbeidsvoorwaarde was geworden, omdat de werknemer bij aanvang van het dienstverband een leaseauto toegekend had gekregen en daarna had behouden, terwijl hij feitelijk nooit aan de daarvoor geldende criteria uit de leaseregeling had voldaan. Tot 2018 werd de werknemer aangemerkt als ambulante werknemer (maar in de praktijk was hij dat niet) en daarna ineens niet meer. De werknemer mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij ook gedurende de resterende tijd van zijn arbeidsovereenkomst recht zou hebben op een leaseauto. Van belang daarbij was dat de werknemer de auto privé mocht rijden, beschikte over een tankpas waarmee hij ook privégebruik van de auto mocht betalen én hij in totaal tien jaar het voordeel van een leaseauto had genoten.

Rechtbank Midden-Nederland, 23 december 2020, ECLI (verkort): [5770](#)

Gedraglijn is verworven recht geworden

De vervolgvraag is dan of de werknemer er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat een bepaalde 'gedraglijn' een verworven recht is geworden. Denk aan een situatie waarin niet in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de werknemer aanspraak kan maken op een bonus, maar de werknemer wel jarenlang een bonus heeft ontvangen.

Als de werkgever dan ineens geen bonus meer toekent, bestaat de kans dat de werknemer actie onderneemt en (in een gerechtelijke procedure) stelt dat de bonus een verworven recht is geworden. Sluit de rechter zich daarbij aan, dan moet de werkgever de bonus blijven betalen.

Gezichtspunten Hoge Raad

Om vast te kunnen stellen of een gedraglijn een verworven recht is geworden, komt het volgens de Hoge Raad allereerst aan op de zin die de werkgever en werknemer(s) aan elkaars gedragingen en verklaringen hebben toegekend en daar redelijkerwijs aan mochten toekennen in de gegeven omstandigheden. Deze juridische formulering komt uit het [Haviltex-arrest in 1981](#).

Daarnaast heeft de Hoge Raad in het [arrest FNV/Pontmeyer in 2018](#) voor dit vraagstuk de volgende gezichtspunten ontwikkeld:

- de inhoud van de gedraglijn;
- de aard van de arbeidsovereenkomst en de positie die de werkgever en de werknemer tegenover elkaar innemen;
- de lengte van de periode waarin de werkgever de betreffende gedraglijn heeft gevolgd;

- wat de werkgever en de werknemer in verband met deze gedragslijn tegenover elkaar hebben verklaard of juist niet hebben verklaard;
- de aard van de voor- en nadelen die voor de werkgever en de werknemer uit de gedragslijn voortvloeien; en
- de aard en omvang van de kring van werknemers voor wie de gedragslijn is gevolgd.

13 jaar een leaseauto: geen verworven recht

Een telecombedrijf kende in 2005 een leaseauto toe aan een werknemer vanwege het aantal kilometers dat hij voor zijn werk zou gaan afleggen. In 2013 werd het bedrijf overgenomen. De arbeidsovereenkomst bepaalde dat de werknemer de auto zou behouden tot het einde van zijn leasecontract, waarna opnieuw gekeken zou worden of hij aan de voorwaarden voldeed. Vanaf 2018 gold een nieuw beleid, waardoor de werknemer niet meer in aanmerking kwam voor een leaseauto. De werknemer startte toen een procedure.

Kilometervoorwaarde

In hoger beroep oordeelde het hof dat de leaseauto geen verworven recht was. De werknemer had de leaseauto op kilometerbasis ter beschikking gesteld gekregen. Hoewel het aantal kilometers alleen aan het begin was gecontroleerd, bleef de kilometervoorwaarde van toepassing. De werkgever had herhaaldelijk duidelijk gemaakt dat aan de leaseauto voorwaarden waren verbonden: voorafgaand aan de overname bevestigde de werkgever dat het leaserecht afhing van het aantal gereden kilometers en ná de overname herhaalde hij meermaals dat de leaseregeling voorwaarden bevatte. De werknemer protesteerde daar nooit tegen, de ondernemingsraad had ingestemd met het beleid en de werknemer was voldoende gecompenseerd door een overgangsregeling.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 12 oktober 2021, ECLI (verkort): [3082](#)

Afweging van alle feiten en omstandigheden

Deze gezichtspunten bieden houvast aan de praktijk, maar tegelijkertijd blijft nog steeds een zorgvuldige afweging nodig van alle feiten en omstandigheden om te beoordelen of een bepaalde gedragslijn van de werkgever op enig moment een verworven recht is geworden.

Uit (lagere) rechtspraak volgt dat voornamelijk veel gewicht wordt toegekend aan de lengte van de periode waarin de werkgever de betreffende gedragslijn heeft gevolgd (dus hoelang of hoe vaak de werknemer heeft kunnen profiteren van een bepaald voordeel) en of een werknemer in zijn specifieke situatie er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij de arbeidsvoorwaarde ook in de toekomst zou krijgen.

Leun bij niet-contractuele voordelen voor werknemers niet achterover

Verworven recht voorkomen

Voor u is natuurlijk een belangrijke vraag hoe u in de praktijk kunt voorkomen dat iets onbedoeld een verworven recht wordt. Hoewel het ontstaan van een verworven recht niet altijd te vermijden is, zijn er wel een aantal tips die u kunnen helpen:

- Leun bij niet-contractuele voordelen voor werknemers niet achterover, maar onderneem zelf actie, zodat een rechter achteraf niet kan concluderen dat de werknemer erop mocht vertrouwen dat de gedragslijn een arbeidsvoorwaarde is geworden. Hoe langer u niets doet, hoe minder sterk u staat.
- Communiceer regelmatig, duidelijk en schriftelijk richting werknemers over zulke voordelen. Gaat het wel of niet om een arbeidsvoorwaarde? Welke voorwaarden zijn eraan verbonden? En in welke concrete situaties kan uw gedragslijn wijzigen?
- Hanteer heldere regels over de verschillende arbeidsvoorwaarden.
- Wees u ervan bewust op wie u de gedragslijn wilt toepassen. Als een bepaalde gedragslijn ook voor andere (groepen van) werknemers geldt, vergroot dit de kans op de conclusie dat er sprake is van een verworven recht.

Kunt u een verworven recht niet vermijden en wilt u deze arbeidsvoorwaarde wijzigen, dan heeft u instemming van de werknemer nodig. Eenzijdig wijzigen kan wel een optie zijn, maar [de regels hiervoor zijn strikt \(artikel\)](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Hanneke Vermeulen, advocaat bij [Taylor Wessing](#), e-mail: h.vermeulen@taylorwessing.com

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron 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.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl