

# Nieuws van de studiedienst

## Car-policy : FAQ

Steeds meer werkgevers stellen bedrijfswagens ter beschikking van hun werknemers die ze dan meestal zowel voor beroeps- als privéverplaatsingen kunnen aanwenden. Gewoonlijk wordt er een car policy opgemaakt waarin het gebruik van deze wagens en de voorwaarden waaronder zij ter beschikking worden gesteld worden geregeld. Veel leden hebben vragen over de car policy van hun bedrijf, zeker gelet op het feit dat meer en meer werkgevers deze policies beginnen aan te passen, gelet op de stijgende energie- en brandstofprijzen. In deze nota hebben wij de meest gestelde vragen opgelijst om meer duidelijkheid te geven.

### 1. Wat is een car-policy?

Een car policy is een eenzijdig document dat uitgaat van de werkgever waarin de voorwaarden voor het gebruik van het ter beschikking gestelde voertuig en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer zijn vastgelegd. Het document wordt gewoonlijk door beide partijen ondertekend, maar kwam dus niet tot stand door onderhandelingen tussen werknemer(organisaties) en werkgever. Vaak is het dus een 'te nemen of te laten' – document.

### 2. Wat moet de car-policy bevatten?

Er bestaan geen wettelijke regels die voorschrijven hoe een car policy eruit moet zien. Een car-policy is dan ook niet gebonden aan enig wettelijk formalisme. We komen in de praktijk car-policies tegen die sterk gestandaardiseerd zijn vanuit de leasingmaatschappijen, andere kregen bijvoorbeeld een grote invulling op bedrijfsvlak.

Welke elementen worden in de praktijk opgenomen dan wel in de car policy?

- De procedure voor het bestellen en leveren van het voertuig;
- De bepaling of de werknemer de bedrijfswagen enkel voor beroepsdoeleinden of ook voor privédoeleinden mag gebruiken;
- De duur van de terbeschikkingstelling;
- De beoordeling van het bedrag van het voordeel voor de werknemer (eigen bijdrage, ...);
- De verbodsbepalingen (vb. het voertuig uitlenen of verhuren, gebruiken voor rijlessen of bij sportwedstrijden);
- De sancties in geval van misbruik;
- De verzekeringsdekking;
- De instructies met betrekking tot het onderhoud van het voertuig;
- Meer bepaald i.g.v. elektrische bedrijfswagens moet de car policy voorzien in de terugbetaling van de door de thuislader opgeladen elektriciteit.
- ...



Sterk in oplossingen

Vrije visie, eigen stem



## 3. Wat is de juridische waarde van de car policy?

Een car policy is in se niet juridisch bindend. Het is een eenzijdig document waarin de werkgever regels en instructies voor de bedrijfswagen vastlegt overeenkomstig het principe van het werkgeversgezag.

Als de car policy aan het arbeidsreglement wordt gehecht en er in het arbeidsreglement naar wordt verwezen, verliest dit document zijn unilateraal karakter. Het wordt dan een juridische bron tussen de werkgever en de werknemer die moeilijker eenzijdig door de werkgever kan worden aangepast. Bij elke wijziging van de car policy moet dan immers de procedure inzake wijziging van het arbeidsreglement worden gevolgd.

## 4. Kan de werkgever de car policy eenzijdig wijzigen?

In principe heeft de werkgever het recht de in de car policy vastgelegde voorwaarden eenzijdig te veranderen (dit staat vaak ook als een clause in de car-policy zelf), tenzij het om een essentieel element van de arbeidsovereenkomst gaat dat in belangrijke mate wordt gewijzigd. Als het gaat om een in het arbeidsreglement opgenomen car policy moet bovendien de procedure inzake wijziging van het arbeidsreglement worden gevolgd.

Een eenzijdige contractwijziging is in principe verboden wanneer ze simultaan:

- eenzijdig wordt opgelegd door de werkgever;
- als het gaat om een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst;
- dat in belangrijke mate wordt gewijzigd;
- en de wijziging zeker is en tijdelijk of definitief van aard.

Er zal dus per geval moeten bekeken worden of het bij een aanpassing van de car policy gaat om een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst. Het loon is een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst<sup>1</sup>. Aangezien het privégebruik van de bedrijfswagen deel uitmaakt van het loon kan de werkgever dit niet zomaar eenzijdig aanpassen. Zoniet komt met in het juridische vaarwater van artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet.

## 5. Wat is een belangrijke en essentiële wijziging van de car policy?

### 5.1 Wijzigingen in het privégebruik van de wagen

In het kader van een car policy bepaalt de werkgever of de bedrijfswagen voor privédoeleinden mag worden gebruikt. Als dit toegelaten is, vormt dit een loonbestanddeel en de werkgever mag het loon – dat een essentieel onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst – niet zomaar eenzijdig wijzigen.

De werkgever mag dus in principe aan dit gebruik van de bedrijfswagen niets ingrijpends veranderen. Doet hij dit toch, dan kan dit aanleiding geven tot de foutieve verbreking van de arbeidsovereenkomst (« impliciet ontslag »), hetgeen de werknemer recht geeft op een compenserende opzeggingsvergoeding (naast een eventuele schadevergoeding).

### 5.2 Beperking van het gebruik van de tankkaart

In de car policy wordt vaak bij aanvang een maandelijks brandstofbudget voorzien of een beperking bij het gebruik van de tankkaart opgelegd. De prijzen van de meeste energiebronnen zijn drastisch gestegen. Steeds meer werkgevers beslissen het gebruik van de tankkaart te beperken. De vraag is of zij de car policy eenzijdig in deze zin mogen wijzigen.

Als de tankkaart voor privédoeleinden mag worden gebruikt, maakt ze deel uit van het loon van de werknemer en vormt ze als dusdanig een essentieel onderdeel van de arbeidsverhouding. Het is moeilijk aanneembaar dat de werkgever, zelfs op grond van zijn wijzigingsrecht, het gebruik van de tankkaart kan aanpassen aanpast of de kaart zou afschaffen. Als de werkgever, gezien de energiecrisis, een tijdelijke aanpassing m.b.t. de tankkaart overweegt is dit moeilijk verdedigbaar omdat een eenzijdige wijziging van een essentieel onderdeel van de arbeidsverhouding, zelfs tijdelijk van aard, kan leiden tot een daad die met verbreking gelijkstaat. Al gaat het om een futiele aanpassing, meestal beschouwt de rechtspraak elke wijziging aan het loon als onaanvaardbaar. Bv. een beperking van het aantal privé te rijden kilometers van 80 000 naar 78 000. Geval per geval zal dus moeten bekeken worden of de wijziging 'substantieel' is.



## 5.3 De wagen van categorie verlagen

De werkgever kan in principe de categorie van de bedrijfswagens verlagen. Dit zal niet als een contractbreuk in hoofde van de werkgever beschouwd kunnen worden, behalve in het uitzonderlijke geval waarbij uitdrukkelijk tussen de partijen een specifiek merk en type wagen is overeengekomen. Er moet dus worden nagegaan of er in de arbeidsovereenkomst, car policy of andere overeenkomst tussen de partijen sprake is van een specifieke wagen. Zeker met de elektrificatie van het wagenpark en de daarbij horende duurder wordende auto's, stellen we vast dat meer en meer werkgevers proberen te downsizen wat het merk van wagen betreft. Voor werkgevers telt immers vooral de TCO (total cost of ownership). Bij elektrische of hybride voertuigen is de TCO van een elektrische wagen van een minder duur merk, vaak even groot dat de versie met verbrandingsmotor van een duurder merk.

Zolang die TCO voor de werkgever min of meer dezelfde blijft, zal men als werknemer weinig verweermogelijkheden hebben, aangezien de werkgever geen voordelen afneemt. De wagens worden simpelweg duurder in aanschafprijs. Uiteraard moet ook hier alles in redelijkheid worden bekeken.

## 6. Wat gebeurt bij schorsing van de arbeidsovereenkomst?

Sommige car policies voorzien in de toepassing van bepaalde modaliteiten in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte. Hoe zit dit wettelijk? Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen twee situaties, al naargelang het al dan niet ontvangen van een gewaarborgd loon tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid. De volgende principes moeten hoe dan ook gerespecteerd worden:

### 6.1 Schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon

Wanneer een werknemer afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid is hij gedekt door het gewaarborgd loon. De werkgever is immers verplicht het loon uit te betalen tijdens de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid (dit is het "gewaarborgd loon"). Tijdens deze periode mag het voertuig ter beschikking van de werknemer blijven. De meeste rechtspraak gaat in die richting en stelt dat het voertuig hem tijdens deze periode niet ontnomen kan worden, tenzij in de overeenkomst tussen beide partijen anders is overeengekomen.

De werkgever kan de bedrijfswagen pas teruggeisen nadat de periode van arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon is verstreken. In bepaalde gevallen kan deze termijn worden verkort (weigering van een medisch onderzoek...).

Het is ook mogelijk dat andere bepalingen in de car policy zijn opgenomen.

### 6.2 Schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid zonder gewaarborgd loon

Wanneer een werknemer langer afwezig is dan de door het gewaarborgd loon gedekte periode zal hij geen loon meer ontvangen maar wel een uitkering van het ziekenfonds. In dat geval zou de werkgever in principe de teruggave van het voertuig kunnen eisen.

In de praktijk gebeurt dit zelden en behoudt de werknemer het recht op het persoonlijk gebruik van de bedrijfswagen. Sommige car policies voorzien in de teruggave van het voertuig na een bepaalde periode. Het spreekt voor zich dat de werknemer zich daaraan moet houden.

Indien de werkgever toch zou beslissen de bedrijfswagen op te eisen moet hij deze na het einde van de schorsing van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer teruggeven. Indien de wagen waarmee de werknemer eerder reed niet meer beschikbaar is, moet de werkgever hem een gelijkwaardig voertuig ter beschikking stellen



## 6.3 Schorsing van de arbeidsovereenkomst om een andere reden (moederschapsverlof, ouderschapsverlof...)

In de andere gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, militaire dienst, overmacht, korte afwezigheid (verschijning voor de rechter), verlof om dwingende redenen, enz.) verliest de werknemer in principe zijn recht op loon, met inbegrip van de voordelen in natura, tenzij de wet anders bepaalt (bijvoorbeeld in geval van vaderschaps- of adoptieverlof waarbij de werknemer zijn recht op loon gedurende de eerste drie dagen behoudt). De werknemer zal het voertuig dus moeten inleveren, tenzij anders bepaald in de car policy. In de praktijk wordt dit echter in goede verstandhouding geregeld.

## 7. Quid in geval van wijziging van het arbeidsstelsel?

Wat gebeurt er met het voordeel wanneer de werknemer met een bedrijfswagen tijdelijk minder gaat werken om bvb. een tijdskrediet of een ouderschapsverlof op te nemen? In dat geval zal hij ook vaker zijn bedrijfswagen voor privédoeleinden gebruiken.

Deze situatie doet een reeks vragen rijzen:

- Mag de werkgever de bedrijfswagen terugvorderen tijdens inactiviteitsperiodes? Technisch gezien is dit mogelijk, maar weinig werkgevers zullen dit doen. Het ligt immers moeilijk de werknemer telkens te vragen zijn wagen in te leveren tijdens een periode van inactiviteit.
- Kan de werkgever eisen dat de werknemer financieel bijdraagt in de kosten van het privégebruik? Neen, tenzij de car policy uitdrukkelijk voorziet in deze mogelijkheid en de werknemer daarmee heeft ingestemd.

Om dergelijke problemen te voorkomen, bevat de car policy soms clausules die de toekenning van een bedrijfswagen beperken tot bijvoorbeeld werknemers die minstens halftijds zijn tewerkgesteld.

## 8. Kan de werkgever het privégebruik van een bedrijfswagen naderhand van de werknemer afnemen?

Neen. Het privégebruik van een bedrijfswagen is een voordeel dat deel uitmaakt van het loon. Volgens de rechtspraak kan de werkgever de ter beschikking gestelde bedrijfswagen niet eenzijdig van de werknemer afnemen. De werknemer wordt bovendien belast via het VAA op dit privé-gebruik.

## 9. Wat gebeurt er bij einde-arbeidsovereenkomst?

Zoals gezegd vormt de bedrijfswagen een onderdeel van het loon. Op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rijst de vraag wat er met de bedrijfswagen gebeurt tijdens het presteren van de opzegtermijn (gesteld uiteraard dat er een opzeg moet worden gepresteerd). Wanneer de werknemer wordt ontslagen met betaling van een verbrekingsvergoeding (=ontslagvergoeding) kan men zich afvragen hoe het privégebruik van de bedrijfswagen meegenomen wordt in de berekening van deze vergoeding.

Sommige car policies voorzien specifieke bepalingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar daarbij moeten een reeks principes worden gerespecteerd.



### 9.1 Tijdens de opzegperiode

Tijdens de opzeggingstermijn blijft de arbeidsovereenkomst voortbestaan en dus ook de rechten en plichten van werkgever en werknemer. Kan de werknemer zijn bedrijfswagen tijdens deze periode behouden? Aangezien het privégebruik van de bedrijfswagen deel uitmaakt van het loon en het loon een essentieel onderdeel is van de arbeidsovereenkomst mag de bedrijfswagen verder gebruikt worden tijdens de volledige opzegperiode. Hetzelfde geldt voor het sollicitatieverlof. Aangezien dit betekent dat de werknemer met behoud van zijn loon afwezig mag zijn op het werk om ander werk te zoeken, blijft het privégebruik van de bedrijfswagen behouden

## 9.2 Bij onmiddellijke beëindiging met betaling van een ontslagvergoeding

Deze vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst laat de werkgever toe het arbeidscontract onmiddellijk te beëindigen mits betaling van een vergoeding. Dit impliceert dat de werkgever niet langer verplicht is het loon van de werknemer te betalen. De bedrijfswagen moet in dat geval onmiddellijk worden ingeleverd.

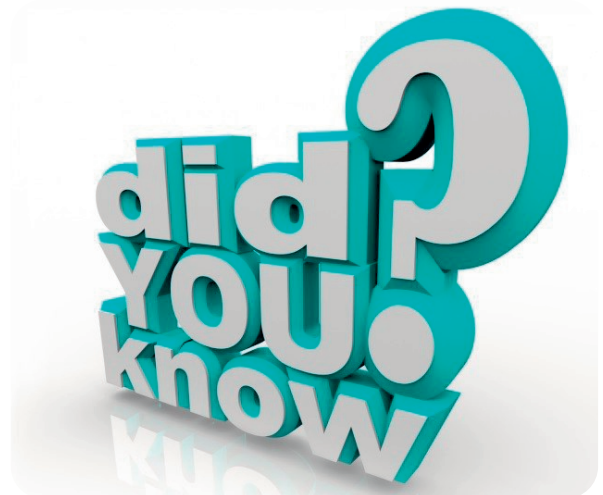
Bij de berekening van de ontslagvergoeding wordt rekening gehouden met het voordeel van het privégebruik van de bedrijfswagen<sup>4</sup>. Maar hoe moet dit voordeel dan beoordeeld worden? Volgens de rechtspraak moet dit “ex aequo et bono” gebeuren, m.a.w. op basis van het materieel voordeel dat de werknemer eruit haalt. Een feitenkwestie dus: merk en type van wagen, aantal afgelegde privékilometers, gebruik dat de werknemer ervan maakt en door de werknemer gedragen kosten worden allemaal in rekening genomen<sup>5</sup>. Hiervoor zijn speciale lijsten beschikbaar.

## 10. Is de werknemer verplicht de wijzigingen in de car policy te aanvaarden en te ondertekenen?

Wanneer de werkgever aanpassingen doorvoert in de car policy worden deze aan de werknemer meegedeeld en vraagt hij hem de nieuwe car policy te ondertekenen “voor ontvangst en akkoord”.

Is het akkoord van de werknemer vereist opdat de wijzigingen in de car policy geldig zouden zijn? Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen kleine en grote aanpassingen:

- Als het gaat om belangrijke wijzigingen die aan het voordeel zelf raken (bvb. verandering van het privégebruik van de bedrijfswagen), dan moet de werkgever de toestemming van de werknemer krijgen, aangezien het om een aanpassing van een essentieel onderdeel – het loon – van de arbeidsovereenkomst gaat. De werkgever kan het loon van de werknemer niet eenzijdig wijzigen.
- In geval van geringe wijzigingen (bvb. verlenging van de leaseperiode, toekenningsvoorwaarden, enz.). In dit geval hoeft de werkgever niet over het akkoord van de werknemer te beschikken. Er is geen probleem, ook al heeft de werknemer de aangepaste car policy niet ondertekend.



### Wat kan een werknemer doen bij wijzigingen aan de car policy?

- Als hij akkoord gaat met de door de werkgever doorgevoerde wijziging kan hij de car policy zonder problemen ondertekenen.
- Gaat hij niet akkoord met de door de werkgever doorgevoerde wijziging, dan kan hij het volgende doen:
  - hij neemt zelf of via de werknemersvertegenwoordiging contact op met de personeelsdienst om met de werkgever tot een akkoord te komen over de aangebrachte wijzigingen;
  - of, hij voert de arbeidsovereenkomst verder uit onder de nieuwe voorwaarden, maar stelt de werkgever in gebreke de wijziging binnen een gestelde termijn ongedaan te maken met het oog op het herstellen van de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden.
  - Indien de werkgever dit niet doet kan de werknemer menen dat er sprake is van een wijziging van een essentieel onderdeel van zijn arbeidsovereenkomst en vragen deze te beëindigen.
  - of, wanneer de werknemer niet binnen een redelijke termijn reageert kan de werkgever dit beschouwen als een impliciete toestemming met de nieuwe voorwaarden. Deze moet evenwel met de nodige omzichtigheid worden vastgesteld.
  - tot slot kan de werknemer ook onmiddellijk de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst inroepen (zonder voorafgaandelijke ingebrekestelling).

## Enkele aandachtspunten

Concreet komt het er voor de werknemer op aan bij een wijziging van de car policy op de volgende zaken te letten:

- De draagwijdte van de wijziging: gaat het om het privégebruik van de wagen (= loon) of om een bijkomstig element?
- Het belang van de wijziging: is de aanpassing van die aard dat ze kan worden gezien als een belangrijke eenzijdige wijziging van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst?
- De mogelijkheid te onderhandelen: is er ruimte voor discussie met de werkgever over de voorgestelde wijzigingen? Wil de werknemer de arbeidsrelatie nog wel verderzetten? Moet het probleem binnen het overlegorgaan worden aangekaart?
- De reactietermijn: indien de werknemer de wijzigingen niet binnen een redelijke termijn betwist, kan dit dan worden gezien als een stilzwijgend akkoord?