

RECHTSPRAAK

Geen sprake van wijziging arbeidsvoorwaarden (dagvergoeding buitendienst) maar (juiste) toepassing van de regeling die jarenlang door leidinggevende lankmoedig is toegepast (geen verworven recht).

Feiten

Werknemer is op 27 mei 1980 bij (de rechtsvoorganger van) het UWV in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van buitendienstmedewerker uitkeren. Op de arbeidsovereenkomst is de UWV-cao van toepassing. Werknemer is lid van de FNV. Er geldt een daggeldvergoedingsregeling voor mensen in de buitendienst. Het betreft sinds de invoering een nettovergoeding per (halve) gewerkte dag, waar geen bonnetjes voor behoeven te worden ingeleverd. Uitkering geschiedt op declaratiebasis en de declaratie dient door de leidinggevende te worden gefiatteerd. In 2002 is via een sociaal plan gecommuniceerd dat oude regelingen in 2007 zouden vervallen en dat alle medewerkers dan onder de nieuwe regelingen zouden vallen. Op het intranet van het UWV is in 2016 een ‘gewerkte dag’ gedefinieerd. Werknemer heeft vanaf het begin voor alle door hem gewerkte dagen de daggeldvergoeding gedeclareerd, of hij nu thuis werkte, op locatie bij het UWV of op pad was. Tijdens ziekte of vakantie heeft hij niet gedeclareerd. De leidinggevendenden van werknemer hebben zonder uitzondering alle declaraties van werknemer goedgekeurd. Tijdens de COVID-19-pandemie werden geen buitendienstbezoeken afgelegd en heeft het UWV gemerkt dat de declaraties niet in het hele land op dezelfde wijze werden goedgekeurd. In april 2020 heeft het UWV zijn managers bericht dat zij de regeling daggeldvergoeding strikt conform de regeling dienden toe te passen: *‘Een buitendienstmedewerker dient dus daadwerkelijk op pad te zijn geweest om de daggeldvergoeding te kunnen declareren. Thuis/op locatie werken valt hier niet onder’*. Bij brief van 5 mei heeft FNV namens werknemer gesteld dat sprake is van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, dat de daggeldvergoeding is aan te merken als een verworven recht en dat het UWV niet bevoegd is de vergoeding eenzijdig te wijzigen. Het UWV heeft het standpunt ingenomen dat er geen sprake is van een wijziging, maar van een juiste toepassing van de betreffende regeling. De vakbonden en het UWV hebben vervolgens overleg gevoerd over een minnelijke regeling. Werknemer is de daggeldvergoeding blijven declareren voor iedere gewerkte dag. Deze declaraties zijn niet goedgekeurd. Na 1 januari 2021 heeft werknemer geen daggeldvergoeding meer ontvangen. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het UWV gehouden is aan hem vanaf 1 januari 2021 de vaste daggeldvergoeding uit te betalen, waarbij hij voor iedere gewerkte dag (onderweg, thuis, op locatie) de vergoeding mag declareren. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen sprake van wijziging arbeidsvoorwaarden (dagvergoeding buitendienst) maar (juiste) toepassing van de regeling die jarenlang door leidinggevende lankmoedig is toegepast (geen verworven recht)

Het UWV erkent dat de regeling op grote schaal verkeerd werd toegepast. Het UWV heeft evenwel betwist dat dit binnen het mandaat van de betrokken managers viel en als onweersproken staat vast dat het UWV dit intern ook zo heeft gecommuniceerd. Bovendien waren er ook veel medewerkers die de regeling wel goed toepasten. Zoals het UWV terecht heeft aangevoerd, betrof de regeling een onkostenregeling die alleen gold voor medewerkers van de buitendienst. Dit duidt erop dat sprake moest zijn van onkosten die medewerkers in de binnendienst niet of in mindere mate hadden. Alhoewel er geen bonnetjes hoefden te worden ingediend en de hoogte van de gemaakte kosten niet relevant was (het betrof een forfaitaire vergoeding), moest kennelijk wel sprake zijn van redelijkerwijs te verwachten extra kosten. Dit moet werknemer ook duidelijk zijn geweest omdat hij tot zijn overstap naar de buitendienst in 1989 jarenlang elke dag op kantoor had gewerkt en hij toen geen onkostenvergoeding ontving. Werknemer heeft ook onvoldoende onderbouwd dat hij, wanneer hij op kantoor of thuis werkte, extra kosten had. Naar eigen zeggen werkte hij als buitendienstmedewerker nauwelijks op kantoor en maar een uur per dag thuis. Dit laatste werd anders vanaf de coronapandemie. Werknemer ging toen - net als de rest van Nederland - thuiswerken. Omdat vaststaat dat werknemer sinds 1 januari 2021 een thuiswerkvergoeding ontvangt, moeten de extra kosten vanaf dat moment geacht worden te zijn vergoed. Het moet er dus voor worden gehouden dat werknemer behalve voor zijn werkzaamheden in de buitendienst geen onkosten had in de zin van de onkostenregeling. Uit het voorgaande volgt overigens ook dat het verschil tussen de uitleg van UWV en die van werknemer tot aan de pandemie niet heel groot was. Werknemer was immers elke dag op pad en had dus ook (vrijwel) elke gewerkte dag recht op de onkostenvergoeding. Tegen het standpunt van werknemer pleit verder dat de onkostenvergoeding gedeclareerd moest worden. Dat zou niet nodig zijn geweest als de onkostenvergoeding vast zou zijn geweest.

Verworven recht

Van een verworven recht in de zin van *FNV/Pontmeyer* (AR 2018-0761) is geen sprake. De regeling is lange tijd op grote schaal verkeerd toegepast. Zoals het UWV terecht heeft aangevoerd, staat daar tegenover dat het UWV in die periode wel meermaals heeft gecommuniceerd dat de regeling anders moest worden toegepast dan werknemer deed. Die communicatie zag weliswaar op de daggeldvergoedingsregeling van het UWV, maar die is (inhoudelijk ongewijzigd, zoals hiervoor is geoordeeld) per uiterlijk 2007 op werknemer van toepassing geworden en dit was ook de vergoeding die werknemer bij het UWV declareerde. Werknemer kon vanaf 2009 in de op intranet gepubliceerde Personeelswijzer lezen hoe de regeling moest worden toegepast. Daarin staat met zoveel woorden dat er alleen recht is op de

daggeldvergoeding wanneer de medewerker buitendienst onderweg is. Daar komt nog het volgende bij. Het UWV dient zijn medewerkers gelijk te belonen en is verplicht om te voldoen aan de verplichtingen van de Wet op de loonbelasting. Daaruit volgt dat een nettokostenvergoeding alleen mogelijk is als er daadwerkelijk kosten worden gemaakt. Alles afwegend is het hof van oordeel dat de verkeerde toepassing van de onkostenregeling binnen het UWV geen aanvullende arbeidsvoorwaarde is en dat werknemer er niet op mocht vertrouwen dat hij hier (blijvend) recht op had.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3463

Zaaknummer: 200.329.911/01

Rechters: F.J. van de Poel, A.S. Arnold en S. Tamboer

Advocaten: A.A.M. Broos en N. Sluis

Wetsartikelen: 7:613 BW en 7:611 BW