

RECHTSPRAAK

Maandelijkse vaste onkostenvergoeding wordt gekwalificeerd als verkapt loon. Werkgeefster mocht vaste onkostenvergoeding niet stopzetten.*Feiten*

Zeven werknemers zijn in dienst bij werkgeefster. Op grond van hun arbeidsovereenkomsten hebben werknemers recht op een vaste maandelijkse onkostenvergoeding. Werknemers ontvangen de vaste maandelijkse onkostenvergoeding al sinds het moment van indiensttreding en de hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de zwaarte van de bedongen functie (bij werknemers variërend van € 36 tot € 70 netto per maand). In zes van de zeven arbeidsovereenkomsten is het personeelshandboek van toepassing verklaard. Ook in het personeelshandboek zijn afspraken gemaakt over de vaste maandelijkse onkostenvergoeding. Eind november 2023 heeft werkgeefster aan werknemers bericht dat zij heeft besloten de vaste maandelijkse onkostenvergoeding per 1 januari 2024 stop te zetten. Werknemers dienen vanaf die datum hun kosten op declaratiebasis te declareren, volgens de nieuwe Global Travel & Entertainment Policy. Werknemers hebben sinds 1 januari 2024 geen vaste onkostenvergoeding meer ontvangen. Werknemers vorderen onder meer een verklaring voor recht dat de onkostenvergoeding in kwestie materieel te kwalificeren is als verkapt loon, alsook een verklaring voor recht dat er sprake is van een wijziging van een arbeidsvoorwaarde en er geen gegronde redenen zijn c.q. werkgeefster geen redelijk voorstel heeft aangeboden om de arbeidsvoorwaarden van werknemers op grond van artikel 7:611 BW en/of 7:613 BW (eenzijdig) te kunnen wijzigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onkostenvergoeding te kwalificeren als verkapt loon

De benaming van de regeling duidt erop dat de regeling een *onkosten*regeling betrof ter compensatie van zakelijke uitgaven. Om te kunnen spreken van een reële onkostenvergoeding moet dan wel sprake zijn van *onkosten* die werknemers in meer of mindere mate hadden. Dat hiervan sprake was, is echter onvoldoende gebleken. De benaming van de regeling is niet doorslaggevend, maar de omstandigheid dat deze maandelijkse vaste nettovergoeding een forfaitaire vergoeding betreft wel. Dit betekent dat de onkosten niet door werknemers gedeclareerd hoeven te worden. Werkgeefster heeft de onkostenvergoeding bovendien met het salaris uitbetaald (en de vergoeding wordt in de arbeidsovereenkomst ook vermeld onder

het kopje ‘salaris’) en de vergoeding is ook doorbetaald in tijden van vakantie en ziekte en als salariscomponent vermeld in haar promotiebrieven. Verder biedt het feit dat werknemers naast de vaste onkostenregeling ook altijd hun overige reis- en verblijfkosten hebben kunnen declareren – met goedkeuring van hun manager – steun aan het standpunt dat er sprake is van verkapt loon. De onkostenvergoeding wordt dan ook als zodanig gekwalificeerd.

Werkgeefster mocht onkostenvergoeding niet stopzetten

Ten aanzien van de vraag of werkgeefster de onkostenvergoeding rechtsgeldig heeft kunnen stopzetten, oordeelt de kantonrechter als volgt. Bij één van de zeven werknemers is een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Het belang van werkgeefster bij stopzetting van de vaste onkostenvergoeding is gelegen in de harmonisatie van de onkostenregelingen wereldwijd. Daartegenover staat het belang van de betreffende werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de onkostenvergoeding/arbeidsvoorwaarde, die hij al geruime tijd ontvangt. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van werkgeefster in het licht van het belang van werknemer en gelet op het feit dat werkgeefster geen enkele vorm van compensatie aan werknemer heeft aangeboden, vooralsnog van onvoldoende gewicht is en dat het belang van werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de vergoeding vooralsnog zwaarder weegt.

In de arbeidsovereenkomsten van zes van de zeven werknemers is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Hiervoor geldt dan ook de *Stoof/Mammoet*-toets. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dit geval sprake zijn van een wijziging van omstandigheden in de zin van het *Stoof/Mammoet*-arrest, maar werkgeefster heeft geen voorstel gedaan aan werknemers tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde. Zij heeft volstaan met de mededeling dat de vaste onkostenvergoeding zal worden stopgezet, zonder enig (afbouwcompensatie)voorstel te doen. Daarom voldoet de stopzetting van de vaste onkostenvergoeding per 1 januari 2024 (nog) niet aan de criteria van het *Stoof/Mammoet*-arrest.

Conclusie

Werknemers hebben onveranderd recht op hun vaste maandelijkse onkostenvergoeding, zoals vastgesteld en uitbetaald tot 1 januari 2024. Werkgeefster wordt veroordeeld de vaste onkostenvergoeding per 1 januari 2024 met terugwerkende kracht te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2767

Zaaknummer: 11033050 CV EXPL 24-2443

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: P.M. Stoop, R. Lackner en R. Mohamed

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613