

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Overeenkomst met (ter beschikking gestelde) piloot kwalificeert als arbeidsovereenkomst tijdens ‘trainig on the job’ waardoor loon conform de WMM is verschuldigd. All-in loon inclusief vakantiegeld mag op grond van WMM en Waadi. Geen sprake van eenzijdige wijziging. Uitleg beding terugbetaling trainingskosten.

Feiten

Werkgeefster is een organisatie die zich hoofdzakelijk bezighoudt met de werving en het ter beschikking stellen van luchtvaartpersoneel aan Europese luchtvaartmaatschappijen. Werknemer is piloot. Hij is op 7 april 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgeefster op basis van een ‘Agreement for the provision of services’. Werknemer is op grond van dit Agreement door werkgeefster ter beschikking gesteld aan X, een luchtvaartmaatschappij. Partijen hebben een keuze gemaakt voor Nederlands recht. Op de eerste pagina van het Agreement is vermeld dat een ‘A320 Type rating Bond’ is aangehecht. Dit document houdt in dat werknemer met ingang van 7 april 2014 zal deelnemen aan een training om te mogen vliegen op een Airbus A320 van X. De kosten van de training bedragen volgens dit document € 30.000. Voor de training fee is een bedrag van € 1.000 per maand overeengekomen om de ‘cost of living’ te dekken. Voor de service fee is een vast bedrag van € 20.000 per jaar overeengekomen en een variabel bedrag afhankelijk van de duur van de vlucht (sector pay) en de vraag of overnachting nodig was (daily allowance). Werknemer heeft de training om te mogen vliegen op de Airbus A320 met succes gevolgd. X heeft zijn ‘release date’ vastgesteld op 27 augustus 2014. Tot die datum heeft werkgeefster aan werknemer de overeengekomen training fee van € 1000 per maand betaald. Zij heeft op dit bedrag loonbelasting en premie voor volksverzekeringen ingehouden. Vanaf 27 augustus 2014 is zij de service fee gaan betalen. Op 21 april 2016 heeft werknemer een wijziging van de arbeidsovereenkomst ondertekend in verband met zijn promotie. Met ingang van 1 april 2018 heeft X een nieuwe beloningssystematiek doorgevoerd voor de piloten die bij haar zelf in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft aan werknemer de keuze gegeven om loon te blijven ontvangen volgens de oude systematiek van X of de nieuwe. Werkgeefster heeft bepaald dat in de nieuwe systematiek het vakantiegeld is inbegrepen in de overeengekomen bedragen voor vast en variabel loon. Met een brief van 1 juni 2018 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgeefster bericht dat werknemer niet akkoord gaat met de nieuwe salarissystematiek zonder aanvullende vergoeding voor vakantiegeld. Op 23 augustus 2018 hebben partijen een ‘Contract Amendment’ getekend. Daarin staat dat

werknemer met ingang van 10 augustus 2018 een andere functie gaat vervullen tegen het bijbehorend salaris volgens de nieuwe systematiek waarin het vakantiegeld is inbegrepen. Sindsdien wordt werknemer volgens de nieuwe systematiek betaald. Het geschil gaat onder meer over (1) het recht op minimumloon gedurende de periode van 7 april 2014 tot 27 augustus 2014; (2) het recht op vakantiebijslag onder de oude en de nieuwe salarissystematiek; (3) de bedragen die zijn ingehouden op het loon voor de kosten van de training.

Oordeel

Het recht op minimumloon

Naar het oordeel van de kantonrechter kwalificeert de overeenkomst tussen partijen ook gedurende de eerste vijf maanden als een arbeidsovereenkomst. Uit de tekst van de overeenkomst blijkt namelijk dat werknemer meteen al op 7 april 2014 voor onbepaalde tijd in loondienst is getreden. Werkgeefster heeft niet gemotiveerd betwist dat werknemer een training on the job heeft gekregen. De inhouding van loonbelasting en premie op het bedrag van € 1.000 is ook een aanwijzing dat werkgeefster dit bedrag zelf als loon en niet als onkostenvergoeding heeft aangemerkt. Omdat van meet af aan sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst heeft werknemer recht op het minimumloon. Werkgeefster moet dat loon op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) betalen, ook al zijn partijen een lager loon overeengekomen.

Het recht op vakantiebijslag/eenzijdige wijziging

Het geschil gaat vooral over de vraag of werkgeefster in de nieuwe salarissystematiek een all-in loon mag betalen, dat wil zeggen een vast en variabel loon waarin de vakantiebijslag is inbegrepen. Op grond van artikel 17 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) is de vakantiebijslag jaarlijks in juni opeisbaar, maar kan hiervan schriftelijk worden afgeweken, mits uitbetaling minstens één keer per jaar geschiedt. Met de schriftelijke vastlegging dat het vakantiegeld in de nieuwe systematiek in het salaris is verdisconteerd en maandelijks zal worden uitbetaald is aan die voorwaarde voldaan. Het bedrag van 8% aan vakantietoeslag mag dus onderdeel zijn van een all-in salaris. Voor de beoordeling van de vraag of werkgeefster kan volstaan met het all-in salaris volgens de nieuwe systematiek is ook artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) van belang. Werknemer heeft niet aangetoond dat hij in de nieuwe salarisstructuur minder verdient dan een vergelijkbare piloot in dienst van X zelf. Werknemer heeft op 23 augustus 2018 een wijziging van zijn contract ondertekend waarin de nieuwe functie per 10 augustus 2018 is vermeld. In die wijziging is ook vermeld dat werknemer beloond zal worden overeenkomstig de nieuwe salarissystematiek voor piloten in dienst van X en dat de vakantiebijslag is inbegrepen in de vermelde bedragen. Met ingang van 10 augustus 2018 heeft hij op grond van de WMM dus geen recht meer op een extra vergoeding voor vakantiebijslag. Er is geen sprake van een eenzijdige wijziging aangezien werknemer heeft ingestemd met zijn nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Trainingskosten

Werknemer stelt dat werkgeefster aan hem het volledige bedrag moet terugbetalen dat zij heeft ingehouden op zijn salaris voor de kosten van de training. De kantonrechter beoordeelt het standpunt van werknemer over de betekenis van artikel 2 en volgende van de bijlage als juist. Hieruit blijkt dat X de kosten van de training volledig voor haar rekening neemt als werknemer gedurende drie jaar (36 maanden) in dienst blijft en de benodigde licenties verwerft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:2603

Zaaknummer: 7141562 UC EXPL 18-9105

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.A.M. Timmermans en M.R. Jansen-Schuurman

Wetsartikelen: 8 Waadi en 17 WMM