

RECHTSPRAAK

Loonvordering piloot tegen uitzendwerkgever afgewezen omdat werknemer zich niet op het nieuwe beloningssysteem kon beroepen. Enkele andere bedragen inzake vakantie/toeslag toegewezen. Werkgever dient gefixeerde schadevergoeding terug te betalen vanwege rechtsverwerking.

Feiten

Werkgeefster is een organisatie die zich bezighoudt met de werving/verloning van piloten ten behoeve van luchtvaartmaatschappijen. Werknemer is piloot. In februari 2014 is werknemer met werkgeefster een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan om te werken bij een luchtvaartmaatschappij. Bij vaststellingsovereenkomst zijn zij overeengekomen dat deze overeenkomst als arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt. Bij e-mailbericht van 5 april 2018 heeft de luchtvaartmaatschappij een nieuw beloningssysteem geïntroduceerd. Naar aanleiding hiervan heeft werkgeefster aan werknemer een contractswijziging gezonden. Werknemer heeft het amendement ondertekend 'Onder voorbehoud van uitkomst discussie over vakantiegeld'. Werkgeefster is hier niet mee akkoord gegaan. Werknemer heeft op 22 maart 2019 bij werkgeefster aangegeven te willen opzeggen. Werkgeefster wees hem vervolgens op de opzegtermijn. Uiteindelijk heeft werkgeefster bij de eindafrekening in maart 2019 een bedrag ingehouden onder vermelding van 'Artikel 7:672 lid 10 BW schadeplichtig'. Werknemer vordert in deze procedure (na)betaling van het loon op basis van het nieuwe beloningssysteem en diverse andere bedragen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de vorderingen van werknemer, voor zover deze zijn gebaseerd op de nieuwe salarissystematiek van de luchtvaartmaatschappij, moeten worden afgewezen. Allereerst slaagt het beroep van werknemer op artikel 8 Waadi niet, omdat niet vaststaat dat hij per definitie minder betaald krijgt dan piloten die rechtstreeks bij de luchtvaartmaatschappij in dienst zijn. Het salaris hangt immers af van de wijze waarop de werkzaamheden worden ingedeeld. Verder maakt werkgeefster, volgens werknemer, misbruik van de wijziging van het salarissysteem door te bepalen dat hierin het loon inclusief vakantiebijslag zal zijn, waarmee de door de luchtvaartmaatschappij beoogde salarisverbetering teniet wordt gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is het (hoofd)doel van het nieuwe systeem echter niet salarisverbetering; dit is slechts een bijkomend effect dat niet voor alle piloten zal optreden. Door het voorstel van de luchtvaartmaatschappij zo uit te leggen dat hij in de nieuwe systematiek ook nog eens recht

zou hebben op vakantiebijslag over de daarin genoemde bedragen, probeert werknemer in feite van twee walletjes te eten. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking dat het op grond van artikel 17 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) op zich is toegestaan een all-inloon overeen te komen. Dat werknemer in de oude systematiek wel vakantiebijslag ontving, betekent dus niet dat hij in de nieuwe systematiek recht heeft op (extra) vakantiebijslag. Ook het standpunt dat werkgeefster geen wijzigingen mag aanbrengen in het door de luchtvaartmaatschappij geïnitieerde systeem is onjuist. Werkgeefster was in de betreffende periode immers de werkgever en wijzigingen in de salarissystematiek moeten dus tussen werknemer en werkgeefster worden overeengekomen. Tot slot kan van strijd met artikel 7:613 BW geen sprake zijn, omdat de arbeidsovereenkomst een dergelijk beding niet bevat en bovendien werkgeefster geen wijziging heeft doorgevoerd maar de keuze juist aan werknemer heeft gelaten. Naar aanleiding van het voorgaande wijst de kantonrechter de vorderingen af. Verder is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster haar recht heeft verwerkt om werknemer aan een opzegtermijn te houden, althans het is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat zij op die grond aanspraak maakt op de schadevergoeding van artikel 7:672 lid 10 BW zoals dat op de datum van de opzegging luidde. De vordering van werknemer van € 4.657,02 is daarom wel toegewezen. Tot slot worden enkele nabetalingen omtrent vakantiedagen toegewezen. De vordering met betrekking op het loon tijdens vakantiedagen wordt afgewezen, vanwege de duidelijk geformuleerde finale kwijting tussen werknemer en werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:1985

Zaaknummer: 7806967 UC EXPL 19-5896 PK/1097

Rechters: P. Krepel

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

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:628 BW, 7:690 BW en 8 Waadi