

RECHTSPRAAK

Uitleg Regeling Individueel Keuzeverlof (IKV) met betrekking tot loongarantie herplaatste werknemer.

Feiten

LVN is een zelfstandig bestuursorgaan, ingesteld bij de Wet Luchtvaart. LVN is verantwoordelijk voor de afhandeling van het (civiele) luchtverkeer in Nederland. Sinds de inwerkingtreding van de WNRA per 1 januari 2020 hebben de medewerkers van LVN een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW. LVN heeft zogenoemde operationele en niet-operationele functies. Op deze functies zijn verschillende salarissystemen of -gebouwen van toepassing.

Werknemer (1962) is op 1 oktober 1985 als aspirant-verkeersleider Eelde bij LVN in dienst getreden. Zijn laatstgenoten salaris bedraagt € 7046 bruto per maand (G212 trede 21 van de geldende salarisschalen). In het kader van herplaatsing na verval van functie is werknemer met behoud van salaris (salarisgarantie) geplaatst in een operationele functie. Op basis van de Regeling Individueel Keuzeverlof (IKV-regeling) kan een werknemer in een operationele functie – kort gezegd – bepalen hoe hij zijn opgebouwde IKV-budget besteedt in de periode vanaf het bereiken van de leeftijdsgrens, in het geval van werknemer 60 jaar, tot het bereiken van de AOW-leeftijd.

In de RLBV is ter zake van de huidige IKV-regeling opgenomen dat de IKV-grondslag is gebaseerd op de inschaling van (het salaris van) de werknemer twee jaar voorafgaand aan het bereiken van de IKV-gerechtigde leeftijd. De IKV-grondslag is inclusief de extra opgebouwde beloning voor de *On the Job training* (OJT)-taak. De beloning voor het geven van OJT heeft de werknemer na 20 jaar volledig verdiend voor de IKV-grondslag. Bij de IKV-grondslag wordt geen rekening gehouden met de beloning die een werknemer krijgt voor, onder meer, de OE-taken (Operationeel Expert-taken). In het geval van een OE-taak bedraagt deze twee periodieken bovenop het salaris. De werknemer kan voor het uitvoeren van de OE-taak wel een extra percentage, bovenop de IKV-grondslag, voor het IKV-budget 'inverdiene'. Partijen twisten over de uitleg van deze regeling. Werknemer meent dat zijn garantiesalaris niet met twee periodieken gekort mag worden en bovendien dat zijn verdiende percentage als opslag geldt. De interne geschillencommissie heeft besloten dat de IKV-grondslag het garantiesalaris is, zonder toeslag en zonder korting. Werknemer is het hiermee niet eens.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Uitleg Regeling Individueel Keuzeverlof (IKV) met betrekking tot loongarantie herplaatste werknemer

Partijen twisten over de uitleg van de IKV-regeling in de situatie van werknemer. Gelet op de vordering dient beoordeeld te worden of werknemer recht heeft op een inverdienpercentage van 20% bovenop zijn IKV-grondslag, waarbij wordt uitgegaan van zijn huidige salarisschaal (G 21 trede 21) als die grondslag. Tijdens de zitting is duidelijk geworden dat tussen partijen voor het overige geen geschilpunten met betrekking tot de RLBV bestaan. Wel twisten partijen over de toepassing van de OJT-taken voor de IKV-grondslag, hetgeen echter niet nader beoordeeld hoeft te worden gelet op de beoordeling in conventie (en reconventie). Vast staat dat werknemer een bijzondere positie inneemt als VLA in de operationele dienst. Bij zijn herplaatsing vanuit de vervallen bureaufunctie naar de VLA-functie heeft hij een salarisgarantie gekregen op grond van zijn bureaufunctie. Zoals ook volgt uit de brieven van LVN aan werknemer is hem daarbij duidelijk meegedeeld dat zijn salaris meer bedroeg dan het maximumsalaris voor een medewerker met een VLA-functie. Uit de stukken begrijpt de kantonrechter voorts dat bij omzetting van het salaris van dat van het salarisgebouw van de bureaufunctie naar het salarisgebouw van de operationele dienst in 2016, werknemer is overgezet naar schaal 21G trede 21 en vast staat dat (destijds) het maximumsalaris voor VLA-medewerkers schaal 21G trede 18 was, eventueel te vermeerderen met twee periodieken (treden) voor OE-taken. Omdat het gegarandeerde salaris van werknemer net boven schaal 21G trede 20 uitkwam, heeft LVN ervoor gekozen om hem in schaal 21G trede 21 te plaatsen, hetgeen gelet op de verstrekte salarisgarantie overigens een logische keuze was. Expliciet is werknemer meegedeeld dat het uitvoeren van extra OE-taken geen consequenties zou hebben voor zijn salaris. Het (gegarandeerde) salaris van werknemer bevond zich immers reeds op het maximum van de beschikbare salarisschaal, dus er waren geen (twee) periodieken meer te vergeven. Het volgt ook uit het feit dat het neerleggen van de OE-taken voor werknemer geen negatieve consequenties voor zijn salaris had. Tegen beide besluiten heeft werknemer geen bezwaar gemaakt. LVN heeft daaruit mogen opmaken dat werknemer hiermee akkoord was.

De kantonrechter acht voorts het advies van het Adviesloket het meest recht doen aan de situatie van werknemer. Nu werknemer al structureel meer verdiende dan zijn collega's en ook het neerleggen van de OE-taken geen negatieve financiële consequenties voor hem had, dient te worden uitgegaan van zijn huidige salarisschaal als IKV-grondslag, zoals opgenomen in het advies, zonder daarbij de OE- of OJT-taken te betrekken. Anders dan werknemer stelt, is het Adviesloket niet buiten de grenzen getreden van hetgeen hem is voorgelegd, maar dat maakt het vorenstaande overigens niet anders. Een redelijke uitleg brengt mee dat bij de berekening van de IKV-grondslag van werknemer ook volgens de kantonrechter, uitgegaan dient te worden van de van toepassing zijnde salarisschaal (twee jaar voorafgaand aan de IKV-gerechtigde leeftijd) en geen rekening dient te worden gehouden met bijtelling of aftrek van fictieve periodieken wegens het verrichten van neventaken (OE of OJT).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:4411

Zaaknummer: 9469381\CV EXPL 21-14152

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: T.J.W.M. Stals, E.W. Heespelink en A. Hiebendaal

Wetsartikelen: Regeling Individueel Keuzeverlof