

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht het salaris van werknemer, dat in afwijking van de standaard-cao te hoog was ingeschaald, corrigeren. Het te veel betaalde loon mocht zij echter niet verrekenen omdat ze de fout tweemaal had gemaakt, laat had ontdekt en deze niet evident was voor werknemer.

Feiten

Werknemer is per 10 januari 2016 in dienst getreden bij Transavia Airlines C.V. (hierna: Transavia) in de functie van First Officer. Op de arbeidsovereenkomst is via een incorporatiebeding de standaard-cao Transavia Vliegers van toepassing, waarin de functie-indeling en salarissen van vliegers uitputtend zijn geregeld. Per 1 juli 2016 heeft Transavia werknemer ingeschaald in een hogere salaristrede. Op 8 juli 2024 is werknemer gepromoveerd tot Captain en daarbij ingeschaald in trede 13. Tijdens een salariscontrole ontdekte Transavia begin februari 2025 dat deze inschaling onjuist was. De fout bleek voort te bouwen op de eerdere inschaling uit 2016: werknemer was op 1 juli 2016 nog geen zes maanden in actieve dienst en had daarom volgens de cao destijds geen recht op de toen toegekende hogere trede. Transavia heeft werknemer op 6 februari 2025 over de fout geïnformeerd en zijn inschaling en salaris per 1 maart 2025 gecorrigeerd naar trede 12. Daarnaast heeft Transavia het volgens haar te veel betaalde salaris over januari en februari 2025 verrekend met het salaris over maart 2025. Werknemer vordert onder meer nakoming van de inschaling in trede 13 vanaf 8 juli 2024, betaling van achterstallig salaris met nevenvorderingen en terugbetaling van het ingehouden loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De standaard-cao bevat een dwingend salarishuis en werknemer had op 1 juli 2016 nog geen zes maanden in actieve dienst, zodat hij toen geen recht had op de hogere trede. Werknemer heeft betoogd dat Transavia hem bewust een hogere trede heeft toegekend in afwijking van de cao. Transavia heeft toegelicht dat zij de cao strikt toepast, nooit in individuele gevallen onderhandelt over arbeidsvoorwaarden die daarin vastliggen en dat zij nergens heeft kunnen terugvinden dat er afwijkende afspraken in strijd met de cao zijn gemaakt. In het licht van deze betwisting heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat Transavia hem bewust in afwijking van de cao een hogere trede wilde toekennen. De kantonrechter gaat daarom uit van een vergissing die bij de promotie in 2024 heeft doorgewerkt in een opnieuw te hoge inschaling. Van Transavia kan niet worden verlangd dat zij deze fout blijft toepassen. Daarbij weegt mee dat werknemer met toepassing

van de standaard-cao heeft ingestemd, Transavia gehouden is deze strikt toe te passen, er geen afwijkende afspraak is komen vast te staan en er geen rechtvaardiging bestaat om werknemer meer te betalen dan collega's met dezelfde functie en senioriteit. Transavia mocht de inschaling daarom per 1 maart 2025 corrigeren. De verrekening van het te veel betaalde salaris over januari en februari 2025 is echter in strijd met de redelijkheid en billijkheid. Transavia heeft tweemaal een fout gemaakt, heeft deze pas na lange tijd ontdekt en de fout was niet zo evident dat werknemer deze eerder had moeten ontdekken. Transavia moet het ingehouden bedrag daarom terugbetalen, vermeerderd met een tot 20 procent gematigde wettelijke verhoging en wettelijke rente. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11075

Zaaknummer: 12042505

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: mr. M. Zuidam, mr. C.M. Van der Velden-Rijnsburger en mr. L.R. Krijgsheld

Wetsartikelen: 14 Wet CAO en 6:248 BW