

RECHTSPRAAK

werknemer/Veolia Transport Brabant NV

Overgang van concessie zonder overgang van activa is geen overgang van onderneming op grond van Finse busmaatschappijarrest. Wel sprake van overgang van arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 38 Wet personenvervoer dan wel goed werkgeverschap

Werknemer is in 1992 in dienst getreden van Veolia. In 2008 is werknemer in het kader van een overgang van concessie in dienst getreden van Connexxion. In het kader van de overgang van de concessie Haaglanden van Connexxion/TSN naar Veolia is werknemer acht maanden later, op 30 augustus 2009, weer van rechtswege in dienst getreden van Veolia. Veolia betaalt werknemer echter minder loon uit en past een aantal arbeidsvoorwaarden, waaronder de leaseregeling niet of in gewijzigde vorm toe. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat Veolia gehouden is om hem met ingang van 30 augustus 2009 te belonen conform de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst met Connexxion. Volgens hem is namelijk sprake van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. Subsidiair beroept werknemer zich op artikelen 37 en 38 van de Wet personenvervoer 2000 (WPV). Volgens Veolia zijn op de concessieovergang enkel de artikelen 36 t/m 40 WPV van toepassing, op basis waarvan uitsluitend de arbeidsvoorwaarden die volgen uit de van toepassing zijnde cao-bepalingen en de collectieve bedrijfsregelingen van de verliezende concessiehouder overgaan naar de nieuwe concessiehouder. Werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de WPV kunnen volgens Veolia geen aanspraak maken op het behoud van hun functie of hun individuele arbeidsvoorwaardenpakket.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De overgang van concessie is geen overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. Immers, uit het Finse busvervoerarrest (Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 25 januari 2001, zaak C-172/99), waarnaar beide partijen verwijzen, volgt eenduidig dat in een situatie waarin de exploitatie van buslijnen in een bepaald gebied aan een andere onderneming in concessie wordt gegeven en er personeel overgaat van de oude naar de nieuwe concessiehouder, maar er geen materiële activa van enige belang worden overgedragen, de EG-richtlijn 77/187 niet van toepassing is. Het Hof van Justitie overweegt daartoe dat busvervoer niet kan worden aangemerkt als een activiteit waarin de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn, aangezien het een belangrijke inzet van materieel en middelen (waaronder bussen) vereist om buslijnen te exploiteren.

Alsdan rest een beoordeling op basis van de artikelen 37 t/m 40 WPV. Op grond van artikel 37 lid 1 sub b in verbinding met artikel 38 lid 1 WPV gaan door de overgang van een concessie voor indirect personeel, zoals werknemer, de rechten en plichten die voortvloeien uit bedrijfsregelingen van de voormalig concessiehouder van rechtswege over op de nieuwe concessiehouder en gaat ook de op het moment van de overgang bestaande cao mee over naar de nieuwe concessiehouder. Individuele arbeidsvoorwaarden gaan niet mee over voor zover ze niet zijn terug te voeren op cao-bepalingen. Anders dan Veolia is de voorzieningenrechter evenwel van oordeel dat de loonvordering van werknemer is gebaseerd op bepalingen die direct zijn terug te voeren op de cao-bepalingen. De vordering is derhalve toewijsbaar.

Los van het voorgaande geldt in de omstandigheden van het geval dat Veolia ook op grond van goed werkgeverschap/de eisen van redelijkheid en billijkheid kan worden gehouden tot betaling van het loon dat werknemer bij Connexxion verdiende in de acht maanden dat hij aldaar in dienst is geweest. Het kan naar het oordeel van de voorzieningenrechter niet zo zijn dat een werknemer die 16 jaar in dienst is geweest bij een concessiehouder en gedurende dat dienstverband in loon is gestegen tot een bedrag van € 9.108,= bruto per maand en die na een transfer in verband met de overgang van vervoersconcessies, na een periode van slechts acht maanden weer terugkeert bij die oude werkgever, genoeg moet nemen met een loon dat circa € 800,= bruto per maand lager ligt dan het loon dat hij had toen hij wegging en dat zelfs bijna € 1.000,= bruto per maand lager ligt dan het loon dat de nieuwe concessiehouder hem heeft betaald, terwijl die nieuwe concessiehouder enkel zijn oorspronkelijke loon (met een reguliere cao-verhoging) heeft gehandhaafd. De eisen van goed werkgeverschap/redelijkheid en billijkheid brengen in een dergelijk geval mee dat de oude werkgever het loon van de werknemer bij de nieuwe concessiehouder ongewijzigd mee overneemt.

Volgt toewijzing vorderingen werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-02-2010

ECLI: ECLI:NL:RBBRE:2010:BL6656

Zaaknummer: 211946 KG ZA 09-721

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:611 BW, 6:248 BW, 38 Wet personenvervoer 2000 en 40 Wet personenvervoer 2000