

RECHTSPRAAK

werknemer/Arriva Personenvervoer Nederland B.V.

Werknemer kan – nadat hij parttime is gaan werken – geen aanspraak maken op afwijking van de berekening van zijn verlofuren. De uitleg van het convenant en de (gewijzigde) cao bieden hiervoor geen grondslag. Tevens is geen sprake van ongeoorloofd onderscheid naar leeftijd en arbeidsomvang.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2002 als buschauffeur in dienst getreden bij NoordNed op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst. Op deze arbeidsovereenkomst was de cao Multimodaal Vervoer (hierna te noemen de cao MMV) van toepassing. In verband met de overgang van de concessie naar Connexxion Openbaar Vervoer (hierna: Connexxion) is het dienstverband van werknemer per 10 december 2006 voortgezet bij Connexxion. Gedurende het dienstverband van werknemer met Connexxion is het 'Convenant concessie Friesland' (hierna te noemen: het convenant) tot stand gekomen tussen Connexxion enerzijds en FNV Bondgenoten en CNV Bondgenoten anderzijds. Daarbij is Connexxion overgegaan naar de cao Openbaar Vervoer (hierna te noemen de cao OV). In het convenant is afgesproken dat voor alle medewerkers op wie de cao MMV van toepassing was, per 1 januari 2009 de cao OV van toepassing zou zijn. In verband met een nieuwe concessiewisseling is werknemer per 9 december 2012 in dienst getreden bij Arriva Personenvervoer Nederland B.V. (hierna: Arriva). Sedert 8 december 2013 is werknemer parttime werkzaam voor 30 uur per week. Het parttime arbeidspercentage van werknemer bedraagt 83,33 procent (30/36). Werknemer heeft in eerste aanleg – samengevat – gevorderd te verklaren voor recht dat zijn vakantieaanspraken sedert aanvang van zijn parttime werkzaamheden gesteld hadden dienen te worden op 193,5 uur op jaarbasis. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen en heeft daartoe in de kern overwogen dat de cao OV toegepast dient te worden en dat de berekening van het aantal verlofuren van werknemer op 174 uren, nadat hij 30 uur per week is gaan werken, in overeenstemming is met de cao OV. In hoger beroep staat de vraag centraal op hoeveel verlofuren werknemer aanspraak heeft, 193,5 uren met toepassing van de breuk $30/36 \times 232$ (standpunt werknemer) of 174 uren met toepassing van de breuk $30/40 \times 232$ (standpunt Arriva).

Oordeel

Het hof stelt voorop dat niet in geschil is dat de bepaling van het aantal verlofuren op basis van de breuk 30/40 in geval van een parttime dienstverband, in overeenstemming is met de cao OV. Centraal staat daarmee de vraag of werknemer aanspraak kan maken op afwijking van de berekening van zijn verlofuren overeenkomstig de cao OV in de door hem bepleite zin. De stelling van werknemer dat zijn aanspraak op een fulltime dienstverband bij een 36-urige werkweek berust op afspraken in het convenant wordt verworpen. Volgens de cao OV geldt voor werknemers boven de 50 jaar een fulltime dienstverband bij een 36-urige werkweek. Het convenant behelst alleen de afspraak dat ook werknemers ex-cao-MMV die nog geen 50 jaar oud zijn, hun aanspraak behouden op een fulltime dienstverband bij een 36-urige werkweek. Werknemer heeft verder aangevoerd dat in het convenant is bepaald dat de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers ex-cao-MMV niet mogen verslechteren. Ook dat beroep slaagt niet. Het artikel in het convenant waar werknemer zich op beroept, is opgenomen onder de kop 'werken naar wens'. Dat is een ander onderwerp en regelt niet de aanspraken op verlof. De omstandigheid dat in het convenant niets is vastgelegd over parttimers (en hoe hun verlofaanspraak moet worden berekend), wil nog niet zeggen dat ook sprake is van een verzuim. Als geen bijzondere regeling is vastgelegd, geldt de cao OV. Op zichzelf kunnen de partijen bij het convenant dat ook beoogd hebben. Aan het convenant kan werknemer dus geen aanspraak ontlenen op vaststelling van zijn verlofuren naar rato van zijn parttime dienstpercentage. De stelling van werknemer dat Arriva ten nadele van hem een ongeoorloofd onderscheid zou maken naar leeftijd en arbeidsomvang door bij een parttime dienstverband (van 30 uur per week) zijn verlofuren vast te stellen overeenkomstig de cao OV, dient te worden verworpen. Hooguit komt uit de stellingen van Arriva naar voren dat werknemer als fulltime medewerker 50+ een voordeel had doordat ingevolge de cao OV een dienstverband van 36 uur per week wordt beschouwd als een fulltime dienstverband, ook voor het verlof. Dat voordeel is komen te vervallen, toen werknemer parttime is gaan werken. Daarmee doet zich echter nog niet de situatie voor dat werknemer is benadeeld ten opzichte van andere medewerkers ex-cao-MMV, voor wie een fulltime baan van 36 uur per week geldt. Er is tevens geen sprake van een verloren arbeidsvoorwaarde: de verlofaanspraak die werknemer had bij het fulltime dienstverband vloeide voort uit de arbeidsovereenkomst (de cao OV). Van een buitencontractuele (aanvullende) arbeidsvoorwaarde was dus geen sprake. Werknemer kan geen aanspraak maken op afwijking van de berekening van zijn verlofuren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-04-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:3760

Zaaknummer: 200.205.247/01

Rechters: O.E. Mulder, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: L. Wimmenhove en N.H.M. Poort

Wetsartikelen: 7:648 BW