

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt veroordeeld de cao Particuliere Beveiliging na te leven omdat deze cao op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing is. Anciënniteit gaat niet over dus werknemer heeft geen aanspraak op leeftijdsuren.

Feiten

Werkgeefster richt zich op de particuliere beveiliging en exploiteert een beveiligings- en bewakingsbedrijf. Werknemer is vanaf 28 juli 2006 in dienst bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster als beveiligingsbeambte. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 mei 2014 overgegaan op werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Particuliere Beveiliging van toepassing. Volgens werknemer voert werkgeefster de cao niet correct uit. Hij heeft op 12 augustus 2017 werkgeefster een e-mail gestuurd met als bijlage een bestand met diverse uit te voeren loon- en verlofcorrecties. Na een schriftelijke reactie vanuit werkgeefster op 4 april 2018 heeft werknemer een herberekening van zijn vordering gemaakt en werkgeefster bij brief van 16 juli 2018 gesommeerd tot betaling over te gaan. Werkgeefster heeft het door werknemer gevorderde bedrag niet betaald. Daarom vordert werknemer betaling van diverse vergoedingen en toeslagen.

Oordeel

In deze zaak moet beoordeeld worden of werkgeefster de op de arbeidsovereenkomst met werknemer van toepassing zijnde cao correct heeft nageleefd. Allereerst acht de kantonrechter zich bevoegd in dit geschil en oordeelt hij dat Nederlands recht van toepassing is. Deze vraag speelde omdat de zaak internationale aspecten heeft. Werknemer is na een aanbesteding per 1 mei 2014 in dienst gekomen bij werkgeefster. De kantonrechter begrijpt dat als gevolg van de aanbesteding de onderneming van de voormalige werkgever is overgegaan naar werkgeefster. Als hoofdregel geldt daarom dat door de overgang van onderneming alle rechten en verplichtingen die op dat moment voor werknemer bestonden zijn overgegaan op werkgeefster. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster is gebonden aan de cao Particuliere Beveiliging en dat die cao in de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. Werknemer stelt op basis van die cao recht te hebben op 144,7 uren aan vakantietegoed in verband met het werken op feestdagen. Uit de stukken blijkt dat werkgeefster dit onvoldoende gemotiveerd heeft betwist en daarom is deze vordering volgens de kantonrechter komen vast te staan. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd oordeelt de kantonrechter dat deze uren niet in geld kunnen worden uitgekeerd, maar aan het verlofsaldo van werknemer dienen te worden toegevoegd. Daarnaast maakt werknemer

aanspraak op leeftijdsuren. Werkgeefster heeft hier tegenin gebracht dat dit recht pas ontstaat na vijf jaar onafgebroken op grond van de cao werkzaam te zijn geweest. Omdat werknemer pas vanaf 1 mei 2014 onder deze cao viel, heeft hij pas vanaf 1 januari 2020 recht op leeftijdsdagen. De kantonrechter oordeelt hieromtrent dat op basis van de oude cao (bij de oude werkgever) geen soortgelijk recht voor werknemer bestond. Er moet dus van uit worden gegaan dat op dit punt geen verplichtingen op werkgeefster zijn overgegaan.

Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat, omdat bij de overgang van onderneming anciënniteit op zichzelf niet overgaat, werkgeefster er terecht van uitgaat dat de dienstjaren van werknemer bij zijn oude werkgever niet meetellen voor de vraag of hij in aanmerking komt voor het extra verlof als bedoeld in de huidige cao. Werknemer komt daarom nog niet in aanmerking voor het recht op extra vakantieverlof op basis van leeftijd. Voorts wijst de kantonrechter de vordering tot betaling van een toeslag bijzondere uren toe, omdat uit de urenregistratie volgt dat werknemer daarvoor in aanmerking komt en werkgeefster dit erkend heeft ter zitting. Tot slot wordt ook de verschuivingstoeslag toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:540

Zaaknummer: 7637043

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: R.C. Breuls

Wetsartikelen: 7:662 BW