

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling transitievergoeding, mede berekend op basis van arbeidsverleden werknemers bij vorige werkgevers, omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap. Faillissement voorgaande werkgever vormt hierop geen uitzondering.

Feiten

Zes werknemers zijn op 7 maart 2020 bij Workbus Dienstverlening B.V. (hierna: Workbus) in dienst getreden als buschauffeur openbaar vervoer, op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd. Het dienstverband is geëindigd op 6 september 2020. Voorafgaand aan het dienstverband met Workbus zijn de buschauffeurs in dezelfde functie werkzaam geweest in dienst van TCR SAN Exploitatie B.V. (hierna: TCR). TCR was als onderaannemer van Connexxion betrokken bij het verzorgen van het openbare busvervoer in de stadregio Arnhem-Nijmegen. TCR is op 12 februari 2020 failliet verklaard. Het werkpakket en de concessie van TCR zijn overgenomen door Connexxion Zorgvervoer Zuid-Holland B.V. (hierna: Connexxion). De buschauffeurs hebben hun werkzaamheden zoals zij die in dienst van TCR verrichtten vanaf het faillissement van TCR zonder onderbreking en ongewijzigd voortgezet in dienst van Workbus. Daarbij ging het om werkzaamheden als buschauffeur voor Connexxion in de stadsregio Arnhem-Nijmegen. Na afloop van het dienstverband heeft Workbus aan de buschauffeurs een transitievergoeding betaald, berekend op basis van een duur van het dienstverband vanaf 7 maart 2020. De buschauffeurs stellen zich thans op het standpunt dat dit onjuist is en dat de transitievergoeding moet worden vastgesteld op basis van het gehele arbeidsverleden, ook vóór de datum van het faillissement van TCR.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter hebben de buschauffeurs gelijk en moet hun verzoek om betaling van een (aanvullende) transitievergoeding worden toegewezen. Vast staat dat de buschauffeurs vóór hun dienstverband met Workbus en vóór 7 maart 2020 hetzelfde werk deden bij TCR. De buschauffeurs werkten immers vóór 7 maart 2020 ook als buschauffeur voor Connexxion in de stadsregio Arnhem-Nijmegen. Daarom moet de conclusie zijn dat Workbus de opvolgend werkgever is van TCR, waar het gaat om de vaststelling van het recht op en de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. De diensttijd van de buschauffeurs bij TCR moet dus meegeteld worden bij de berekening van de transitievergoeding die Workbus moet betalen. De stelling van Workbus dat de diensttijd bij TCR niet meegeteld moet worden vanwege het faillissement van TCR op 12 februari 2020, gaat niet op. De wet maakt voor opvolgend werkgeverschap immers geen uitzondering in geval van

faillissement. De buschauffeurs hebben verder gesteld dat zij vóór hun dienstverband met Workbus niet alleen bij TCR hetzelfde werk hebben verricht, maar ook al eerder voor andere werkgevers. De buschauffeurs hebben verklaard dat zij vanaf 2009, 2010, 2011 en 2013 weliswaar formeel bij verschillende werkgevers hebben gewerkt, maar in de praktijk steeds op dezelfde manier en (nagenoeg) onafgebroken als buschauffeur voor Connexxion, steeds vanuit de garage in Duiven, steeds in een uniform van Connexxion en altijd op routes in de regio Arnhem-Nijmegen. Dit is door Workbus niet voldoende betwist. De enkele stelling dat uit de overgelegde arbeidsovereenkomsten niet blijkt dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, is daarvoor niet genoeg. Voor de werkgeverswisselingen die hebben plaatsgevonden vóór 1 juli 2015 geldt dat niet alleen sprake moet zijn van dezelfde werkzaamheden, maar ook dat tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgevers zodanige banden bestaan dat het door de vorige werkgever op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. De buschauffeurs hebben op de zitting verklaard dat vorige werkgevers al in 2009 gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van Workbus bij werving, selectie en plaatsing van de buschauffeurs. Daarbij is toegelicht dat Workbus in feite steeds betrokken was bij de werkzaamheden en sollicitaties, zoals onder andere bij proefritten. Een van de buschauffeurs heeft ook loonspecificaties overgelegd, waaruit blijkt dat Workbus in 2011, 2012 en 2013 het loon betaalde en de loonspecificaties opstelde, terwijl de formele werkgevers TCR en Betuwe Express B.V. waren. Gelet op al het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat voldoende is gebleken dat sprake is van 'zodanige banden' tussen Workbus en de vorige werkgevers. De vorderingen van de buschauffeurs worden op grond van het voorgaande toegewezen. Workbus dient in totaal zo'n € 60.000 aan de buschauffeurs na te betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:2252

Zaaknummer: 8884003

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: V. Djawalapersad en L.K. Wouterse

Wetsartikelen: 7:673 BW