

RECHTSPRAAK

Loonvordering van chauffeuse toegewezen. Sprake van overgang van onderneming.

Feiten

Werkneemster was in dienst bij werkgever als chauffeuse, laatstelijk op basis van een contract voor onbepaalde tijd voor minimaal 24 uur per week. Volgens werkneemster heeft Transchat met ingang van 1 maart 2022 de bedrijfsactiviteiten overgenomen van werkgever en is werkneemster in dienst gekomen bij Transchat. Nadat Transchat aan werkneemster een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van minimaal 24 uur per week ter ondertekening had voorgelegd, is er tussen Transchat en werkneemster discussie ontstaan over de arbeidsduur van werkneemster. Er is vervolgens gesproken over een beëindigingsovereenkomst, maar dit heeft niet tot resultaat geleid. Op 24 mei 2022 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld bij Transchat. Werkneemster heeft na haar ziekmelding bij Transchat aanspraak gemaakt op loon conform de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: cao BGV). Tijdens een kortgedingprocedure in december 2022 hebben partijen afgesproken dat zij uitgaan van een arbeidsomvang van 36 uur per week met ingang van 1 mei 2022. Werkneemster is nog steeds arbeidsongeschikt en vordert onder meer achterstallig loon.

Oordeel

Transchat betwist niet meer dat zij onder de werkingssfeer van de cao BGV valt, zodat werkneemster, voor de periodes dat de cao algemeen verbindend is verklaard, recht heeft op loon conform deze cao. Volgens werkneemster is er sprake van overgang van onderneming van werkgever naar Transchat, zodat zij ook bij Transchat aanspraak maakt op het loon dat werkgever destijds te weinig betaald heeft. De kantonrechter kan Transchat niet volgen in haar stelling dat zij alleen chauffeurs heeft overgenomen. X was namelijk eerst klant van werkgever, zodat Transchat ook een klant heeft overgenomen. Dat dit een grote klant was, heeft Transchat niet weersproken. Daarnaast werden de werkzaamheden verricht met dezelfde bestelbusjes. Ook als Transchat al eigenaar was van deze bestelbusjes en ze eerst verhuurde aan werkgever, zijn in ieder geval de activiteiten verricht met dezelfde bestelbusjes. Ook de chauffeurs zijn dezelfde gebleven. Het gaat er om dat de exploitatie van de betreffende bedrijfsactiviteiten door de nieuwe ondernemer is voortgezet (HvJ EG 18 maart 1986, *Spijkers/Benedik*). Transchat heeft voorts niet betwist dat de persoon die alles aanstuurde (Y) dezelfde bleef en dat de locatie van het bedrijf nauwelijks is veranderd. Er is meer overgegaan dan alleen de chauffeurs. Er is voldoende komen vast te staan dat de identiteit van de onderneming behouden is gebleven en dat de betreffende economische activiteit van

werkgever op Transchat is overgegaan. Naast het overgaan van een economische eenheid stelt werkneemster ook dat er een overeenkomst aan de overgang ten grondslag ligt. Zij heeft er geen stukken van. Werkneemster heeft wel gewezen op de centrale rol die Y volgens haar bij beide bedrijven speelde. Y heeft aangegeven dat hij niets te maken heeft en had met werkgever. Hij had wel een eenmanszaak met de naam van werkgever, maar die is in dezelfde periode failliet gegaan. Dat Transchat volgens haar stelling juist gebrouilleerd is met werkgever en deze - volgens Transchat - ook nog onder haar eigen naam actief is, betekent niet dat er geen overeenkomst met werkgever aan de overgang ten grondslag kan liggen. Daarnaast heeft Transchat niet goed kunnen uitleggen wat er precies gebeurd is rond het faillissement van de eenmanszaak en de overgang van chauffeurs naar Transchat. Daarbij speelt een rol dat Y in de betreffende bedrijven steeds een belangrijke rol speelde en dat de bedrijven deels diens naam dragen. Het is ook opvallend dat bij de arbeidsovereenkomst die Transchat aan werkneemster voorlegde de naam van werkgever onderaan staat. Als hier sprake is van een fout, komt deze voor rekening en risico van werkgever. Al met al heeft Transchat naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende betwist dat er een overeenkomst was waarbij de betreffende activiteiten overgingen naar Transchat. Volgens Transchat is werkneemster eerst, per 29 oktober 2018, bij de eenmanszaak van Y in dienst getreden en daarna bij werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster moet worden gevolgd in haar stelling dat ook tussen de eenmanszaak en werkgever sprake moet zijn geweest van overgang van onderneming. Transchat zal daarom het achterstallig loon vanaf 29 oktober 2018 moeten betalen. Transchat moet dus € 18.862,56 bruto aan loon betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:10910

Zaaknummer: 10520984 CV EXPL 23-2003

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: B. Hoefnagels

Wetsartikelen: 7:662 BW