

RECHTSPRAAK

Standaardkarakter van cao Beroepsgoederenvervoer verzet zich niet tegen toekenning van persoonlijke toeslag op loon van werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen cao-loon is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 december 1984 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgever (nieuw) in dienst getreden. De activiteiten van werkgever (nieuw) vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Dit is een standaard-cao. Werkgever (nieuw) en werknemer zijn aan deze cao gebonden. Werkgever (nieuw) heeft werknemer ingeschaald in de loonschaal die in de cao voor zijn functie is voorgeschreven. Het loon dat bij deze loonschaal hoorde, was lager dan het salaris dat werknemer bij werkgever (oud) ontving. Werkgever (nieuw) heeft daarom in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat werknemer een persoonlijke toeslag van € 1.107,52 bruto per vier weken ontvangt die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Met ingang van 1 januari 2019 heeft er opnieuw een overgang van onderneming plaatsgevonden en is werknemer in dienst getreden bij werkgever nieuw 2; hierbij is de voornoemde toeslagregeling (inclusief afbouw) gecontinueerd. Met ingang van 1 januari 2022 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming weer in dienst getreden bij werkgever nieuw. De persoonlijke toeslag van werknemer is in de periode van 1 januari 2015 tot periode 8 van het jaar 2021 afgebouwd met de verhogingen van het cao-loon. Een collega van werknemer, die in vergelijkbare omstandigheden verkeerde, heeft tegen werkgever nieuw 2 een procedure aangehangig gemaakt waarbij hij het standpunt heeft ingenomen dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met zijn rechten bij overgang van onderneming. Uiteindelijk heeft het hof heeft bij arrest van 7 februari 2023 geoordeeld dat de persoonlijke toeslag niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao, maar dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Werknemer heeft naar aanleiding van dit arrest een vordering ingediend tot nabetaling van zijn volledige persoonlijke toeslag. Werknemer stelt ter onderbouwing van zijn vorderingen dat de afbouw van zijn persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig is geweest en dat werkgever (nieuw) de ten onrechte ingehouden toeslag dient na te betalen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen beroep toekomt op rechtsverwerking en dat de toekenning van de persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De vorderingen van werknemer worden daarom afgewezen.

Geen rechtsverwerking

De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever (nieuw) dat geen sprake is van rechtsverwerking. Werknemer kon uit het enkele feit dat werkgever (nieuw) geen cassatie heeft ingesteld tegen het arrest van het hof en uit de mededeling van de gemachtigde van werkgever (nieuw) dat er berekeningen werden gemaakt, niet het gerechtvaardigd vertrouwen ontlenen dat werkgever (nieuw) zijn vordering zou betalen

De toekenning van de persoonlijke toeslag is rechtsgeldig

De persoonlijke toeslag is aan werknemer toegekend in het kader van de overgang van de onderneming, waardoor hij onder de werkingssfeer van de cao is komen te vallen. Voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming gelden specifieke wettelijke regels. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij de overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen (en gelet op de wettelijke regeling en Richtlijn 2001/23/EG, in sommige gevallen ook moeten) overeenkomen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en is daarom rechtsgeldig.

De afbouwregeling is wel rechtsgeldig

De kantonrechter is van oordeel dat de afbouwregeling wel rechtsgeldig is, en verwijst daarbij naar het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 februari 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:1050: “4.33. Uit rechtspraak van het Hof van Justitie volgt dat een juiste uitleg van artikel 3 van richtlijn 2001/23 meebrengt dat de loonvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst, en in het bijzonder de samenstelling van het loon, bij de overgang van onderneming niet mogen worden gewijzigd, ook al blijft het totale bedrag van het loon hetzelfde. Een werknemer kan geen afstand doen van de rechten die hij aan de dwingende bepalingen van richtlijn 2001/23 ontleent, ook niet wanneer de nadelen die voor hem uit die afstand voortvloeien, worden gecompenseerd door zulke voordelen, dat hij er globaal gezien niet op achteruit gaat.” De kantonrechter is echter, anders dan het hof, van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Richtlijn 2001/23/EG alleen strekt tot handhaving van de op het tijdstip van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers. Hieraan is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan. Werknemer heeft weliswaar aan de hand van brieven aangetoond dat hij in het verleden bij werkgever (oud) loonsverhogingen heeft ontvangen, maar het is slechts hypothetisch dat dit bij werkgever (oud) ook na 1 januari 2014 nog het geval zou zijn geweest. De conclusie luidt daarom dat werkgever (nieuw) de persoonlijke toeslag van werknemer mocht afbouwen. Dit betekent dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6426

Zaaknummer: 11006948

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J.J.A. Janssen en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW