

RECHTSPRAAK

werknemer c.s./werkgever

Wijziging arbeidsvoorwaarden van de bij de overgang betrokken werknemers – minder gunstige mobiliteitsregeling in plaats van (oude) leaseregeling – ten tijde en vanwege de overgang van onderneming is in strijd met de wet. Daarom geldt de mobiliteitsregeling tussen partijen niet. Evenzo de overgangsregeling, nu ook die regeling een wijziging van de arbeidsvoorwaarden betreft ten tijde en vanwege de overgang van onderneming

Feiten

Werknemers zijn tot 29 december 2016 bij Rabo Vastgoedgroep in dienst geweest. Als gevolg van de overgang van de activiteiten van werkgever per 29 december 2016 naar Bank 2 zijn werknemers per die datum in dienst getreden van Bank 2. Vervolgens zijn werknemers na afsplitsing van de organisatie en activiteiten van werkgever van Bank 2 vanaf 1 januari 2018 in dienst van werkgever. De op werknemers van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de CAO Rabo Vastgoedgroep 2013-2015 (hierna: de cao) en de daarbij behorende Personeelsregelingen. Deze arbeidsvoorwaarden zijn na zowel de overgang van Rabo Vastgoedgroep naar Bank 2 (per 29 december 2016) als die van Bank 2 naar werkgever (per 1 januari 2018) mee overgegaan. Op grond van de arbeidsovereenkomst hebben werknemers recht op een leaseauto. De nadere voorwaarden waaronder de leaseauto ter beschikking wordt gesteld en de regels voor het gebruik daarvan zijn deels in de cao en deels in de Personeelsregelingen opgenomen. Op 14 maart 2017 heeft werkgever tijdens een medewerkersbijeenkomst zijn toekomstplannen voor werkgever aan werknemers toegelicht. Tijdens die bijeenkomst is aan werknemers bekendgemaakt dat zij, zodra de vergunning van de AFM is ontvangen, zullen gaan werken voor een zelfstandige werkgever. Werkgever heeft dit bij brief van 13 april 2017 aan werknemers bevestigd. Werknemers hebben kort daarna het bericht ontvangen dat ook een nieuwe leaseregeling zal gelden. Werknemers hebben werkgever hierop aangegeven niet akkoord te gaan met de nieuwe leaseregeling en dat ook na afloop van de huidige leaseovereenkomst de oude leaseregeling, zoals opgenomen in de cao en Personeelsregelingen, onverminderd van toepassing blijft omdat vanwege overgang van de onderneming (eenzijdige) wijziging van de arbeidsvoorwaarden in beginsel niet is toegestaan.

Oordeel

Gelet op het ontbreken van overleg met werknemers na de aankondiging van wijziging van de

arbeidsvoorwaarden en de vergeefse pogingen van werknemers om na de mededeling van inwerkingtreding van de Mobiliteitsregeling alsnog daarover in de na december 2017 volgende periode, tot de aankondiging van het kort geding op 20 juni 2018, tot overeenstemming met werkgever te komen, is de kantonrechter van oordeel dat van werknemers in de gegeven omstandigheden niet gevergd kan worden dat zij een bodemprocedure afwachten en derhalve spoedeisend belang hebben bij de door hen gevorderde voorziening. Het verweer ten aanzien van het spoedeisend belang wordt derhalve verworpen. Tussen partijen is niet in geschil dat de overgang van de activiteiten van werkgever van Rabo Vastgoedgroep naar Bank 2 op 29 december 2016 en de daaropvolgende afsplitsing van de organisatie en activiteiten van werkgever van Bank 2 per 1 januari 2018 moet worden aangemerkt als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. Werkgever stelt dat hij niet ten gevolge van de overgang van de onderneming, maar omdat hij een kleine onderneming is besloten heeft een nieuwe leaseregeling op te stellen, waarbij bewust is gekozen voor minder keuzevrijheid. Uit de inhoud van de e-mails van werkgever van 13 juni 2017 en 7 december 2017 kan, in onderling verband en samenhang gelezen, worden afgeleid dat de beslissing van werkgever om de Leaseregeling te veranderen parallel loopt met zijn beslissing om zelfstandig verder te gaan. Weliswaar had de overgang van onderneming tot gevolg dat werkgever als zelfstandige onderneming (in aanvang) kleiner is dan Bank 2 en/of Rabo Vastgoedgroep, maar uit voormelde e-mails blijkt ook dat – anders dan werkgever stelt – de wijziging van de Leaseregeling feitelijk een gevolg is van de overgang van onderneming. Het Europese Hof van Justitie heeft in een Deense zaak, bekend geworden onder de naam Daddy's Dance Hall (zaak 324/86), in antwoord op gestelde prejudiciële vragen, overwogen dat bij een overgang betrokken werknemers niet kunnen afzien van de rechten die de richtlijn hun toekent en dat hun rechten niet mogen worden verminderd, óók niet met hun instemming (hetgeen werknemers in het onderhavige geval uitdrukkelijk niet hebben gedaan). Het hof heeft in de Daddy's Dance Hall-uitspraak beslist dat zo'n wijziging van de arbeidsverhouding voor de verkrijger (hier werkgever) mogelijk is binnen dezelfde grenzen als dat voor de vervreemder (hier Bank 2) mogelijk was geweest, echter – zo overwoog het hof – 'met dien verstande (...) dat de overgang van de onderneming nooit op zich grond voor de wijziging kan opleveren'. Wanneer zich die uitzondering voordoet, is onderwerp van geschil geweest in de uitspraak van het Hof van Justitie van 6 november 2003 in de zaak Martin c.s./South Bank University (C-4/01; JAR 2003, 297). Daarin heeft het Hof overwogen dat de instemming van werknemers met minder gunstige arbeidsvoorwaarden (waarvan zoals gezegd bij werknemers geen sprake is) dan waarop zij aanspraak hadden kunnen maken wanneer de overgang van de onderneming er niet was geweest, ongeldig is in het geval die wijziging verband houdt met de overgang. Dat laatste is ten aanzien van de Mobiliteitsregeling het geval. Werkgever heeft immers ten tijde en ook vanwege de overgang van onderneming de arbeidsvoorwaarden van de bij de overgang betrokken werknemers gewijzigd in de door hem gewenste, minder gunstige voorwaarden, de Mobiliteitsregeling. Het voorgaande leidt voorshands tot het oordeel dat de wijziging van de Leaseregeling in de Mobiliteitsregeling in strijd is met de wet.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:4521

Zaaknummer: 7001336 UV EXPL 18-176 GS/1266

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: N.P.B. Schmeitz en C.E. Bouma

Wetsartikelen: 7:662 BW en Richtlijn 98/50/EG van 29 juni 1998, PbEG 17 juli 1998, L 201/88