

RECHTSPRAAK

werkneemster/Home Hotel B.V.

Algemeen verbindend verklaarde Schoonmaak-cao niet van toepassing, nu werkgever niet onder de definitie van artikel 1 valt. Beroep werkgever op verrekening loon met schadeplichtig ontslag werkneemster is na het verstrijken van de vervaltermijn gedaan. Loonvordering is niet tenietgedaan.

Werkneemster is op 23 april 2015 in dienst getreden bij Home Hotel B.V. (hierna: Home Hotel). Werkneemster heeft in de periode 23 april 2015 tot en met 1 juli 2015 in totaal 403,75 uur gewerkt voor Home Hotel en de aan haar gerelateerde ondernemingen (restaurant Werelds). Zij heeft haar werkzaamheden op 1 juli 2015 gestaakt. Na 1 juli 2015 bestond er voor Home Hotel geen salarisverplichting meer jegens werkneemster. Namens werkneemster is Home Hotel bij brief van 12 februari 2016 gesommeerd tot betaling van achterstallig loon. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, vakantiegeld en vakantiedagen, onder meer op grond van de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (hierna: Schoonmaak-cao).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of de Schoonmaak-cao van toepassing is. Tussen partijen is niet in geschil dat in de arbeidsovereenkomst tussen partijen de Schoonmaak-cao niet van toepassing is verklaard. Of de Schoonmaak-cao op grond van algemeenverbindendverklaring ook op de onderhavige arbeidsovereenkomst van toepassing is, dient beoordeeld te worden aan de hand van het criterium dat de Schoonmaak-cao voor de geldingssfeer stelt. Volgens de definitiebepaling valt onder de Schoonmaak-cao iedere onderneming die haar hoofd- of nevenberoep maakt van het regelmatig of eenmalig schoonmaken. Home Hotel richt zich op verhuur van kamers. Dat die kamers ook schoongemaakt moeten worden betekent daarmee niet dat er ten aanzien van het aspect schoonmaken van de kamers sprake is van een hoofd- of nevenberoep. Werkneemster wijst in het kader van haar stelling dat de Schoonmaak-cao van toepassing is, op het cao-deel voor hotels (het D-Deel), maar miskent dat voorwaarde voor de gelding van dit onderdeel van de cao is dat het moet gaan om een werkgever zoals omschreven in de definitiebepaling van artikel 1 van de Schoonmaak-cao. Nu schoonmaken geen hoofd- of nevenberoep van Home Hotel is en zij niet onder de definitie van artikel 1 valt, is het D-deel van de Schoonmaak-cao derhalve evenmin van toepassing. De conclusie van het voorgaande is dat de Schoonmaak-cao niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Daarmee ontbreekt de grondslag voor toewijzing van de vordering van werkneemster tot betaling van achterstallig loon, vakantiedagen en vakantietoeslag, voor zover gebaseerd op die cao.

Home Hotel heeft onweersproken gesteld dat werkneemster op basis van de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst over de maand juli 2015 in beginsel aanspraak heeft op een bedrag aan loon van € 357,03 bruto. Home Hotel heeft dit bedrag echter niet uitgekeerd, maar verrekend in verband met schadeplichtig ontslag door werkneemster nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet tussentijds opzegbaar was. Ingevolge het bepaalde in artikel 7:686a lid 4 onderdeel a BW geldt voor een verzoek tot vergoeding in verband met schadeplichtigheid ten gevolge van onregelmatig ontslag een vervaltermijn van twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Niet gesteld of gebleken is dat Home Hotel een dergelijk verzoek binnen de vervaltermijn heeft gedaan. Ook het beroep op verrekening is ruim na het verstrijken van de vervaltermijn gedaan. De loonvordering van werkneemster met betrekking tot de maand juli 2015 is derhalve niet door verrekening tenietgedaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:10141

Zaaknummer: 5038244

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: D. Vaníčková en M.P.A. Oogjen

Wetsartikelen: CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf en 7:686a BW