

RECHTSPRAAK

Lundi Finance B.V./werkneemster

Uitleg wachtperiodes in horeca-cao. Aan de voorwaarden van de horeca-cao is voldaan zodat het Lundi Finance was toegestaan om het basisloon van werkneemster vast te stellen op het wettelijk minimumloon met maximaal 4 wachtperiodes en zij niet gehouden was om vanaf 2014 de prestatieverhoging te voldoen.

Feiten

Werkneemster was laatstelijk in dienst van Lundi Finance op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van oproepkracht. Op 10 juli 2016 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Op de arbeidsverhouding is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf 2012-2013 (hierna: de cao) van toepassing. Daarin zijn onder meer loonbepalingen voor vakvolwassenen en de prestatieverhoging opgenomen. Werkneemster heeft Lundi Finance verzocht en gesommeerd om haar met ingang van 1 december 2015 te werk te stellen voor 70 uur per maand en haar loon te betalen volgens de cao. Hier is geen gehoor aan gegeven. In eerste aanleg heeft werkneemster verzocht te bepalen dat haar arbeidsovereenkomst 70 dan wel 62 uur per maand bedroeg en zij aanspraak heeft op loon overeenkomstig de door haar gespecificeerde uurtarieven. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster toegewezen. Lundi Finance komt op tegen deze beslissing.

Oordeel

Uitleg cao

Partijen verschillen van mening over de uitleg van de cao, in het bijzonder van de daarin opgenomen bepalingen over wachtperiodes. Voor de uitleg van een cao-bepaling geldt de zogenoemde cao-norm. De kantonrechter heeft bij zijn beoordeling de 'Bijlage VI Toelichting op de cao horeca' betrokken. Deze maakt echter geen onderdeel uit van de cao, maar is (waarschijnlijk) eenzijdig opgesteld door de FNV. Nu deze bijlage niet kan worden aangemerkt als een bij de cao behorende toelichting kan deze niet bij de uitleg van de cao betrokken worden.

Hoogte van het loon

Vervolgens is de vraag of werkneemster op grond van de cao aanspraak kan maken op het basisloon behorende bij loongroep 3 en (vanaf 2014) op de daarover te berekenen

prestatieverhoging van 2 procent. Het hof is van oordeel dat de tekst van artikel 4.11 cao met inachtneming van de cao-uitlegnorm inhoudt dat het is toegestaan het aanvangssalaris in afwijking van het basisloon vast te stellen op het wettelijk minimumloon met maximaal 4 wachtperiodes indien aan twee voorwaarden is voldaan: de inschaling in functiegroep I, II of III en het niet beschikken over een relevant branche-erkend vakdiploma. Vast staat dat werknemer was ingeschaald in functiegroep III. Daarnaast heeft werknemer onvoldoende betwist dat zij niet beschikte over een relevant branche-erkend vakdiploma. Aan de voorwaarden is derhalve voldaan zodat het Lunde Finance was toegestaan om het basisloon van werknemer vast te stellen op het wettelijk minimumloon met maximaal 4 wachtperiodes en zij niet gehouden was om vanaf 2014 de prestatieverhoging te voldoen omdat in artikel 4.11 onder 8 cao duidelijk is bepaald dat de loonsverhogingen niet van toepassing zijn bij inschaling in de wachtperiodes.

Arbeidsomvang

De laatste grief betreft de berekening van de arbeidsomvang. Het hof oordeelt hieromtrent dat vast staat dat Lunde Finance en werknemer eind juli 2015 met elkaar gesproken hebben over de omvang van de inroosting van werknemer. Zij verschillen van mening over de inhoud van de gemaakte afspraak. Omdat partijen geen bewijs hebben aangeboden voor hun stellingen gaat het hof ervan uit dat er geen overeenstemming is bereikt. Dit betekent dat de arbeidsomvang nader moet worden vastgesteld. Met toetsing aan artikel 7:610b BW stelt het hof vast dat de arbeidsomvang van werknemer 61.65 uur per maand bedroeg en zij recht heeft op loon voor zover aan haar minder uren zijn betaald.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-02-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:483

Zaaknummer: 200.222.196/01

Rechters: D. Kingma, H.M.M. Steenberghe en R.J.Q. Klomp

Advocaten: M.C.T. Burgers en D.L. Kruidenhof

Wetsartikelen: 7:610b BW