

RECHTSPRAAK

Werkgever valt niet onder werkingssfeer horeca cao, maar partijen hebben deze cao van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst. Bij omzetting naar een andere entiteit is deze cao van toepassing gebleven.*Feiten*

Werknemer is van februari 2006 tot december 2011 werkzaam geweest voor Burger King Corporation EMEA. Van december 2011 tot en met 31 juli 2018 was hij werkzaam voor Burger King Food Group. Op 1 augustus 2018 is werknemer op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Payper Horeca B.V. (hierna: Payper Horeca) en tewerkgesteld bij BKNL B.V. (hierna: BKNL) tegen een salaris van € 5.500 bruto per maand. In de tussentijd tussen Payper Horeca en werknemer gesloten 'Arbeidsovereenkomst Fase 4' staat dat steeds de meest recente NBBU-Cao integraal van toepassing is. In de tewerkstellingsbevestiging, waarin de gegevens zijn opgenomen die werknemer met BKNL is overeengekomen, staat dat deze bevestiging onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en bij 'cao-inlener' staat dat de Horeca Cao van toepassing is. Per 1 januari 2020 zijn alle werknemers in dienst van Payper Horeca overgezet naar de aan Payper Horeca gelieerde vennootschap Payper Payroll B.V. (hierna Payper Payroll). Aan werknemer is een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd en een tewerkstellingsbevestiging voorgelegd. In de tewerkstellingsbevestiging staat dat de aanvang van de tewerkstelling 1 augustus 2018 is, bij 'cao-inlener' dat de bedrijfseigenregeling van toepassing is en bij 'auto van de zaak' dat de hoogste categorie binnen BKNL van toepassing is. Op 17 februari 2021 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst met Mercans getekend, die met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 is ingegaan. Werknemer meldt zich in mei 2024 ziek. Tussen partijen is vervolgens een discussie ontstaan over de loondoorbetalingsverplichting van Mercans en de geldende arbeidsvoorwaarden volgens zijn arbeidsovereenkomst met Payper Horeca. Werknemer heeft zich in die discussie op het standpunt gesteld dat de Horeca Cao van toepassing is. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat op de arbeidsovereenkomst tussen hem en Mercans dezelfde arbeidsvoorwaarden (waaronder de vergoeding van gemaakte kosten voor de leaseauto) van toepassing zijn als de arbeidsvoorwaarden die hij had op basis van zijn arbeidsovereenkomst met Payper Horeca.

Oordeel

Dat BKNL niet onder de werkingssfeerbepaling van de Horeca Cao valt, betekent niet dat die cao niet tussen werknemer en Payper Horeca/BKNL van toepassing kan zijn geweest. Het

staat partijen immers vrij in de arbeidsovereenkomst af te spreken dat een bepaalde cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Dat Payper Payroll zich in een e-mailwisseling op het standpunt stelde dat de Horeca Cao van toepassing was en werknemer zich juist op het standpunt stelde dat de Horeca Cao niet van toepassing was, is ongelukkig. Die e-mailwisseling is echter niet relevant voor de vraag of de Horeca Cao van toepassing is tussen partijen. Relevant is of Payper Horeca en werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen dat de Horeca Cao van toepassing was en zo ja of dit is veranderd toen werknemer in dienst trad bij Payper Payroll en vervolgens bij Mercans. In de tewerkstellingsbevestiging die van toepassing was tussen werknemer en Payper Horeca staat dat de Horeca Cao van toepassing is. De volgende vraag is of bij de overstap van werknemer van Payper Horeca naar Payper Payroll per 1 januari 2020 andersluidende afspraken zijn gemaakt. Die overstap heeft plaatsgevonden op initiatief van Payper Horeca en Payper Payroll, dan wel BKNL. In het e-mailcontact daarover in november 2020 heeft Payper Payroll twee keer bevestigd dat werknemer alle rechten heeft behouden. Die bevestiging kan niet anders worden opgevat dan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer bij Payper Payroll gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die hij had bij Payper Horeca en dat dit ook bij aanvang van het dienstverband tussen werknemer en Payper Payroll de bedoeling is geweest. Dit betekent dat op de arbeidsrelatie tussen Payper Payroll en werknemer de Horeca Cao van toepassing was. Niet in geschil is dat Mercans aan werknemer heeft toegezegd dat zijn arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij Payper Payroll ten minste gelijk zouden blijven onder de arbeidsovereenkomst met Mercans. Dit betekent dat ook op de arbeidsrelatie tussen werknemer en Mercans de Horeca Cao van toepassing is. De vordering met betrekking tot de onkostenvergoeding voor de leaseauto wordt in zoverre toegewezen, dat voor recht wordt verklaard dat Mercans de arbeidsvoorwaarde over de onkostenvergoeding van de leaseauto niet eenzijdig per 1 juni 2024 mocht wijzigen en dat werknemer recht heeft op onvoorwaardelijke continuering van die arbeidsvoorwaarde. Mercans wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en doorbetaling salaris en een onkostenvergoeding voor de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4233

Zaaknummer: 11722778 CV EXPL 25-7717

Rechters: A. Sissing

Advocaten: J.R. Versluis, N.J. Koene en M.S. Janse

Wetsartikelen: