RECHTSPRAAK

Werkgever die een coffeeshop exploiteert, valt niet onder de materiële werkingssfeer van de (algemeen verbindend verklaarde) horeca-cao. Niet is gebleken dat de loonsom uit de horeca-activiteiten meer dan 50% van de totale loonsom uitmaakt.

Feiten

Werkneemster is op 5 september 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever exploiteert een coffeeshop. Laatstelijk bedroeg de arbeidsomvang van werkneemster 26 uur per week tegen een loon van € 16 per uur, te vermeerderen met 8% vakantiebijslag en 9,6% vakantiegeld. Op 3 oktober 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld en tot het einde van het dienstverband geen werkzaamheden meer voor werkgever verricht. De (verlengde) arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 6 maart 2026. Werkneemster stelt dat werkgever gehouden is om achterstallig loon aan haar te betalen.

Oordeel

Loondoorbetaling tijdens ziekte volgens de horeca-cao

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster maakt allereerst aanspraak op betaling van loon tijdens ziekte op grond van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen in de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: 'horeca-cao'). Het gaat om het verschil tussen de door werkgever uitbetaalde 70% van het loon en de op grond van de horeca-cao voorgeschreven 95% van het loon. Volgens werkgever is de horeca-cao niet op onderhavige arbeidsverhouding van toepassing, omdat hij niet onder de materiële werkingssfeer van de cao valt en de cao evenmin in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd. In de horeca-cao wordt een horecabedrijf in de eerste plaats gedefinieerd als een onderneming waarin het hotel-, pension-, het restaurant-, het café-, het cafetaria-, het lunchroom- of cateringbedrijf (daaronder niet begrepen contractcateringbedrijf) wordt uitgeoefend. Ook is een horecabedrijf volgens de cao een overige onderneming waarin de verstrekking van logies, gepaard gaande met dienstverlening, of waarin de verstrekking van maaltijden, spijzen of dranken voor verbruik ter plaatse of directe consumptie als bedrijf plaatsheeft. Volgens artikel 1.2 van de horeca-cao wordt onder werkgever (onder meer) verstaan een rechtspersoon waarin uitsluitend of in hoofdzaak activiteiten worden verricht die tot het horecabedrijf behoren en die daarvoor een of meer werknemers in dienst heeft. Een onderneming wordt volgens datzelfde artikel geacht in hoofdzaak activiteiten in het horecabedrijf te verrichten indien de loonsom uit de horeca-activiteiten meer dan 50% van de totale loonsom uitmaakt. Uit de

beschikbare stukken blijkt niet dat de loonsom uit de horeca-activiteiten meer dan 50% van de totale loonsom uitmaakt. Het voorgaande betekent dat niet komt vast te staan dat werkgever in hoofdzaak activiteiten verricht die tot het horecabedrijf behoren. Dat betekent dat werkgever geen werkgever in de zin van de horeca-cao is en derhalve niet onder de materiële werkingssfeer van die cao valt.

Verplichte aanwezigheid vóór diensten

Verder stelt werkneemster dat zij iedere werkdag ten minste een half uur vóór haar dienst aanwezig moest zijn en voorbereidende werkzaamheden moest verrichten. Uit de door werkneemster overgelegde Whatsappberichten blijkt genoegzaam dat van haar werd verwacht dat zij een half uur voor aanvang aanwezig was en daadwerkelijk werkzaamheden verrichtte. De 30 minuten vóór aanvang van de dienst moeten daarom worden aangemerkt als werktijd waarover werkgever in beginsel loon verschuldigd is. De dagen waarop werkneemster in de maanden oktober 2025 tot en met maart 2026 ziek was, moeten van de berekening worden afgetrokken. Voor zover werkneemster heeft bedoeld te stellen dat de uren onderdeel zijn geworden van de wekelijkse arbeidsomvang, heeft zij daaraan onvoldoende inhoud gegeven.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 07-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8027
Zaaknummer: K/5003/12129438
Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek
Advocaten: H.H. Jansen en mr. D. Buisman
Wetsartikelen: 3 Wet AVV