

RECHTSPRAAK

werkneemster/Hotelsource

Opvolgend werkgever valt onder een andere cao die geen afwijking van de ketenregeling kent. Daardoor conversie en loonvordering. Volledige toewijzing naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Werkneemster is op 5 september 2003 in dienst getreden van Meridien Apollo in de functie van Turndown attendant op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. Op deze arbeidsovereenkomst was de CAO Horeca van toepassing. Deze overeenkomst is verlengd met een periode van een jaar, derhalve tot 5 maart 2005. Nadien is de overeenkomst nog twee keer verlengd met telkens een jaar, derhalve tot 5 maart 2007. Bij overeenkomst van 15 september 2006 zijn de activiteiten van de groep waarin werkneemster bij Meridien Apollo werkte, overgedragen aan Hotelsource. Hotelsource is met haar een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan voor de bepaalde tijd van zes maanden. Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing. Deze overeenkomst liep van 5 maart 2007 tot en met 4 september 2007. De laatste arbeidsovereenkomst is niet meer verlengd. Werkneemster heeft zich daarbij, kort gezegd, op het standpunt gesteld dat de rechtsverhouding tussen haar en Hotelsource met toepassing van artikel 7:668a lid 1 en 2 BW moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat op de arbeidsovereenkomst die zij met Hotelsource als rechtsopvolgster van Meridien Apollo heeft gesloten niet de Horeca-cao maar de CAO voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf van toepassing is en Hotelsource volgens die cao de arbeidsovereenkomst mede gelet op artikel 7:668a BW niet kon beëindigen op de wijze zoals zij heeft gedaan (deze cao kent geen afwijking van de ketenregeling). De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster toegewezen. Thans staat de vraag naar de omvang van de loonvorderingen centraal.

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is op 6 oktober 2009 ontbonden. Met betrekking tot de vraag of en, zo ja, in hoeverre deze loonvordering van werkneemster over de tussenliggende periode moet worden gematigd, overweegt het hof dat in het onderhavige geval geen ruimte is voor enigerlei matiging op de voet van artikel 7:680a BW, omdat die bepaling onder meer toepassing mist wanneer onzekerheid bestond over de vraag of een arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en dit niet het geval blijkt te zijn (vgl. HR 14 juli 2006, NJ 2007, 101). Dit betekent dat het hof zal hebben te onderzoeken of matiging van de loonvordering op grond van artikel 6:248 lid 2 BW aangewezen is. Het hof oordeelt dat uit de feiten en omstandigheden blijkt dat de werkgever waarschijnlijk bij voortduren van het

dienstverband op of omstreeks 1 januari 2009 de arbeidsovereenkomst had ontbonden dan wel had gewijzigd, vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Toewijzing van de loonvordering na 1 januari 2009 is dan ook naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2012

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2012:BX2160

Zaaknummer: 200.054.783/01

Rechters: A.M. Hol, C. Uriot en D.J. van der Kwaak

Advocaten: G.M. van der Lee en J.A.J. Hooymayers

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:662 BW, CAO Horeca en CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf