

RECHTSPRAAK

Loonvordering van een kok bij een lunchroom. Geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Voor de hoogte van het uurloon wordt aangesloten bij het loon van de referentiefunctie bedrijfsmanager volgens de Horeca-cao.*Feiten*

Werkgever is een lunchroom, per 1 juli 2019 opgericht en open voor publiek. Werknemer is op 1 juli 2019 in dienst getreden van werkgever en heeft vervolgens 72 uur gewerkt. Na 20 juli 2019 heeft werknemer niet meer voor werkgever gewerkt. Werkgever heeft over de vanaf 1 juli 2019 gewerkte uren alleen een voorschot op het loon betaald van € 200 netto. De bedrijfsactiviteiten van werkgever vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: de cao). Door algemeen verbindendverklaring is de cao ook van toepassing op de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever. In deze procedure vordert werknemer betaling van achterstallig salaris.

*Oordeel**Vergoeding van werkzaamheden in de periode tot 1 juli 2019*

Werknemer stelt dat hij in de periode van 20 april 2019 tot 1 juli 2019 al werkzaamheden voor werkgever heeft verricht, namelijk het adviseren en maken van tekeningen over de inrichting van de keuken en het samenstellen van het menu, en dat hij voor deze werkzaamheden recht heeft op vergoeding. Werkgever heeft dit gemotiveerd betwist. Van een overeenkomst was geen sprake. Nu werknemer geen andere stukken heeft overgelegd, zoals brieven of e-mailberichten, waaruit kan worden opgemaakt dat sprake is van eerdere werkzaamheden, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij met werkgever een afspraak had. De vordering voor zover deze is gebaseerd op de door hem gestelde werkzaamheden vóór 1 juli 2019, kan daarom niet worden toegewezen.

Loon voor werkzaamheden in de periode vanaf 1 juli 2019

Partijen zijn het erover eens dat werknemer van 1 juli 2019 tot en met 20 juli 2019, 72 uur voor werkgever heeft gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Partijen verschillen echter van mening over de hoogte van het loon. De mondelinge afspraken over de te verrichten werkzaamheden en het daarvoor te betalen loon zijn niet schriftelijk vastgelegd. De kantonrechter stelt voorop dat de onduidelijkheid over de overeengekomen functie en beloning voor risico van werkgever dient te komen, nu hierover geen afspraken in een

schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd terwijl werkgever hiertoe op grond van de cao wel verplicht was. Gelet op de uitleg van werkgever dat de lunchroom alleen overdag geopend was, met een beperkte omloop van gasten, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij werkzaamheden heeft verricht die passen bij de referentiefuncties manager of chef-kok. De enkele omstandigheid dat dit zo in het personeelsregistratiesysteem is vermeld, is onvoldoende om aan te nemen dat hij ook daadwerkelijk deze functie heeft verricht. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer wel aannemelijk heeft gemaakt dat hij naast de bediening ook andere werkzaamheden heeft verricht. De kantonrechter zal voor het bepalen van het verschuldigde loon daarom uitgaan van de referentiefunctie bedrijfsmanager (schaal 8). Het cao-uurloon bedraagt voor functies in schaal 8 per 1 juli 2019 € 15,49. Voor 72 gewerkte uren bedraagt het verschuldigde loon (72 x € 15,49 =) € 1.115,28 bruto. Werkgever heeft in juli 2019 daarvan € 200 netto als voorschot betaald en moet daarom nog € 1.115,28 bruto, aan werknemer als achterstallig loon betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4188

Zaaknummer: 8215174 UC EXPL 19-13389 SV/40160

Rechters: E.M. de Stigter

Advocaten: M. Gerritsen en E.J. Coxon

Wetsartikelen: 7:628 BW