

RECHTSPRAAK

Uitleg overurenafspraken met souschef. Uit de wijze waarop partijen de regeling hebben uitgevoerd blijkt dat partijen de feitelijke arbeidstijd hebben geregistreerd om daarmee de overuren conform de cao te kunnen bepalen op basis van een gemiddelde werkdag van 7,6 uur per dag. De berekening van werkgever wordt niet gevolgd.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2007 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer was laatstelijk werkzaam als souschef-kok voor gemiddeld 38 uur per week tegen een uurloon van € 13,68 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Horeca en aanverwante bedrijf (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In de cao is onder meer een regeling opgenomen voor de zogenoemde minuren en een definitie van overwerk. Werkgever is, naast hetgeen in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, met zijn personeel overeengekomen dat hij alle uren boven de 8,5 uur uitbetaalt in geld als zijnde overuren. Tot en met het jaar 2014 werd het totaal aan overuren jaarlijks uitbetaald in de maand januari van het jaar daaropvolgend. Werknemer heeft zijn dienstverband opgezegd tegen 1 september 2016. Werkgever heeft in totaal 93,25 overuren uitbetaald. In de onderhavige procedure heeft werknemer onder meer gevorderd werkgever te veroordelen tot betaling van € 6.132,06 bruto aan overuren over de periode van 1 januari 2015 tot 1 september 2016, vermeerderd met 8% vakantiengeld minus het reeds uitbetaalde nettobedrag. Aan deze vordering heeft werknemer, kort samengevat, ten grondslag gelegd dat hij aan overuren over de genoemde periode 448,25 uren heeft gewerkt, berekend op de wijze zoals partijen waren overeengekomen. Werkgever betwist de juistheid van de berekening van de overuren door werknemer. Een juiste berekening komt volgens werkgever neer op 120,75 overuren. In het eindvonnis van 21 november 2018 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de berekening van werkgever niet kan worden gevolgd. Werkgever heeft zijn grief onder meer gericht tegen de overweging van de kantonrechter dat de berekening van het aantal overuren van werkgever niet kan worden gevolgd en die van werknemer wel.

Oordeel

Het hof begrijpt de grief van werkgever zo dat als uitgangspunt voor de berekening moet gelden dat iedere dag, ongeacht of dit een vakantiedag, compensatiedag of een ziektedag is, voor 8,5 uur moet worden meegeteld. Dit zou dan uitkomen op ruim 184,17 uren gemiddeld per maand. Uit de wijze waarop partijen in de urenstaten de gewerkte uren per dag hebben berekend, blijkt dat deze uren enkel voor de feitelijk gewerkte dagen zijn vastgesteld. Voorts

blijkt dat het hier niet gaat om aanwezigheidsuren maar om daadwerkelijk gewerkte uren; de genomen pauze van een half uur wordt daarop in mindering gebracht. In eerste aanleg heeft werkgever erkend dat de reguliere arbeidstijd achtenhalf uur per dag bedroeg, inclusief pauzes (en eten). De conclusie van het hof is dat in de kolom 'uren' van de urenstaten (waarop reeds in de regel een half uur pauze in mindering is gebracht) is aangegeven welke uren in de berekening van de overuren of minuren moet worden meegenomen en dat dit moet worden afgezet tegen een gemiddelde werkdag van 7,6 uur. Hieruit volgt dan dat deze uren worden afgezet tegen het aantal betaaluren per maand, zijnde 164,67. Daarin zijn de verlofdagen opgenomen als zijnde dagen waarop (fictief) 7,6 uren wordt gewerkt (38 uren per week x 52 weken : 12 maanden). In de berekening zijn deze dagen in die zin neutraal dat daarop noch meeruren noch minuren worden berekend. Het hof verwierpt de uitgangspunten die werkgever gebruikt voor de berekening. Het hanteren van 8,5 uur per SV-dag leidt er niet alleen toe dat de overuren eerst vanaf 8,5 uur per dag worden meegenomen in de berekening, maar ook dat het aantal minuren op een dag met 0,9 uur wordt verhoogd, namelijk afgezet tegen een werkdag van gemiddeld 8,5 uur in plaats van afgezet tegen een werkdag van gemiddeld 7,6 uur. Dat dit de bedoeling van partijen is geweest bij de gemaakte afspraak, is naar het oordeel van het hof onvoldoende aannemelijk gemaakt. Uit de wijze waarop partijen de regeling hebben uitgevoerd – de registratie van de uren in de urenstaat en de berekening van de uren per dag – blijkt juist dat partijen de feitelijk gewerkte arbeidstijd hebben geregistreerd teneinde aan de hand daarvan de overuren conform de cao te kunnen bepalen. Bovendien blijkt uit de overgelegde berekening van werkgever niet hoe daarin de berekening van de 'uren gewerkt' tot stand is gekomen: er is geen relatie gelegd met de urenstaten die toch als basis dienen voor de berekening. Bovendien correspondeert de somma van de plus- en minuren uit het 'overzicht gewerkte uren' niet met de '- of + uren' uit de urenregistratie. Ook om deze reden kan de berekening van werkgever niet worden gevolgd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2707

Zaaknummer: 200.257.326_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.M.H. Schoenmakers en J.E.C. Vriends

Advocaten: I.K. Kolev en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: