

RECHTSPRAAK

Het hof ziet zich voor de vraag gesteld of werknemster een autonome beslissingsbevoegdheid had ten aanzien van haar werktijden dan wel dat haar werkzaamheden wegens de bijzondere kenmerken niet konden worden gemeten of vooraf bepaald. Partijen mogen zich hierover uitlaten.

Feiten

Werkneemster is van 1 december 2014 tot 1 februari 2017 bij Uber in dienst geweest, laatstelijk in de functie van executive assistent. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemster 40 uur verdeeld over vijf dagen werkt. In het handboek is opgenomen dat werknemers in sommige gevallen in het weekend en op feestdagen moeten werken. Op 30 november 2016 heeft werknemster telefonisch ontslag genomen, hetgeen zij per e-mail van 16 december 2016 heeft bevestigd. Werkneemster heeft zich op 22 december 2016 ziek gemeld. Per 1 februari 2017 is werknemster bij Veon in dienst getreden. Bij brief van 15 maart 2017 heeft werknemster aanspraak gemaakt op uitbetaling van overuren. Uber heeft geweigerd aan dit verzoek te voldoen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemster afgewezen. Werkneemster is tegen het vonnis in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Gelet op het bijzondere belang van de bepalingen omtrent de maximale werktijden en de minimale rusttijden, de vastlegging hiervan in het Handvest en de Arbeidstijdenrichtlijn, alsmede de verplichting voor een rechter in een lidstaat om nationale wetsbepalingen zo veel mogelijk richtlijnconform uit te leggen, ziet het hof zich voor de vraag gesteld of de in het Arbeidstijdenbesluit neergelegde uitzonderingsbepaling voor werknemers die minimaal driemaal het minimumloon verdienen, al dan niet verenigbaar is met artikel 17 Arbeidstijdenrichtlijn, meer in het bijzonder of werknemster een autonome beslissingsbevoegdheid had ten aanzien van haar werktijden dan wel dat haar werkzaamheden wegens de bijzondere kenmerken niet konden worden gemeten of vooraf bepaald. Omdat partijen zich hier niet expliciet over hebben uitgelaten zullen zij in de gelegenheid worden gesteld dat te doen. De zaak zal daartoe naar de rol van vier weken na datum tussenarrest worden verwezen teneinde beide partijen tegelijkertijd in de gelegenheid te stellen zich hierover uit te laten. Indien zou komen vast te staan dat werknemster wel onder de beschermende bepalingen van de Arbeidstijdenrichtlijn valt, dan had Uber werknemster haar werktijden dienen te registreren. Uber zal dan in de gelegenheid worden gesteld een overzicht te verstrekken van de door werknemster gewerkte uren.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:3519

Zaaknummer: 200.277.741/01

Rechters: R.J.M. Smit, G.C. Boot en I.A. Haanappel-van der Burg

Advocaten: N. Mauer en A. Meulenveld

Wetsartikelen: 5:7 Arbeidstijdenwet, 2:1:1 Arbeidstijdenbesluit en 17 Arbeidstijdenrichtlijn