

## RECHTSPRAAK

***Vergoeding overuren van € 80.000 toegewezen over de periode 2015 tot en met 2021 op grond van goed werkgeverschap door stilzwijgende instemming van werkgeefster. Van schending van de klachtplicht of rechtswerking van de gevorderde overuren is niet gebleken.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 1993 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster en is per 14 april 1998 na een doorstart in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidstijden omvatten in beginsel maandag tot en met vrijdag, maar het bedrijfsbelang kan vergen dat ook buiten werktijd wordt gewerkt. Bij brief van 23 oktober 2020 heeft werknemer onder meer verzocht dat werkgeefster bevestigt dat de Cao Metaal en Techniek van toepassing is op de arbeidsrelatie, alsmede dat aan werknemer overuren worden toegekend vanaf 2015, te weten 2 uur per week, in totaal 626 uur. Werkgeefster heeft betwist dat de Cao Metaal en Techniek van toepassing is en betwist de aanspraak op overuren. Werknemer verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van de door hem gewerkte overuren in de periode 2015 tot en met 2021 ter hoogte van € 176.774,82, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ter hoogte van het netto-equivalent van het brutobedrag van € 88.387,41, aldus het netto-equivalent van het brutototaalbedrag ter hoogte van € 265.162,23. Ook verzoekt werknemer werkgeefster te veroordelen het achterstallige loon te betalen, bestaande uit de loonsverhogingen op grond van de Cao Metaal en Techniek. Volgens werknemer heeft hij recht op uitbetaling van de door hem vanaf 2015 tot en met 2021 gewerkte overuren. Werkgeefster betwist dat sprake is van gemaakte overuren, omdat zij nooit opdracht heeft gegeven voor het maken van overuren. Bovendien gold een tijd-voor-tijdregeling en heeft werknemer te laat geklaagd, althans zijn rechten op vergoeding van eventuele overuren verwerkt. Werkgeefster is van mening dat de Cao Metaal en Techniek van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

Volgens de kantonrechter is artikel 6:89 BW niet van toepassing, omdat de klachtplicht zijn oorsprong vindt in het consumentenrecht en is bedoeld voor situaties waarin sprake is van gebrekkige nakoming. In het geval waarin uitbetaling wordt gevorderd van gemaakte overuren en waarin nimmer overuren zijn uitbetaald, is geen sprake van een gebrekkige prestatie. Er is sprake van niet-nakomen. Ook slaagt het beroep op rechtsverwerking niet, omdat het enkele tijdsverloop niet voldoende is. Voor een geslaagd beroep op rechtsverwerking is meer nodig, bijvoorbeeld handelen van werknemer waaruit werkgeefster heeft mogen begrijpen dat

werknemer geen aanspraak op uitbetaling van overuren zou doen. Dat daarvan sprake is, is niet gemotiveerd gesteld, noch gebleken. De vordering aan achterstallig salaris op grond van de loonsverhogingen uit de Cao Metaal en Techniek wordt afgewezen. Werknemer heeft in de loop der jaren een salaris ontvangen dat hoger lag dan het loon waarop hij bij inschaling van zijn functie in de cao recht zou hebben.

### *Overuren*

Uitgangspunt is dat een werkgever gehouden is een deugdelijke uren- en vakantieregistratie bij te houden op grond van artikel 4.3 Arbeidstijdenwet. Dat werknemer zijn vakantiedagen nooit opgaf en daardoor geen registratie kon worden bijgehouden mag zo zijn, maar dat doet niet af aan de verplichting van werkgeefster. Uit niets is gebleken dat werknemer ooit is verzocht of gemaand zijn uren/vakantiedagen op te geven. Het is aan werknemer te bewijzen dat hij overuren heeft gemaakt en de omvang daarvan. Werknemer heeft gedetailleerde overzichten gemaakt over de jaren 2015 tot en met (september) 2021 waarin per dag is aangegeven hoeveel uren hij heeft gewerkt, wanneer hij in het buitenland was voor werkgeefster en wanneer hij reizen had en wanneer hij vakantie genoot. Daarnaast heeft werknemer vliegtickets, WhatsApp-berichten en e-mails overgelegd waarmee hij inzicht heeft gegeven in zijn reisschema's en de wijze waarop die gepland werden door werkgeefster. Volgens werknemer heeft hij van 2015 t/m 2021 4.470,75 overuren gemaakt. De overuren zien allemaal op uren die verbonden zijn aan projecten op locaties bij klanten, voornamelijk in het buitenland. Voor de kantoordagen heeft werknemer nergens meer dan 8 uur opgegeven. Ook zijn de vakantiedagen en ziektedagen in de overzichten verwerkt. Het verweer van werkgeefster dat de gewerkte overuren via tijd-voor-tijd konden worden gecompenseerd, heeft zij niet aannemelijk gemaakt. Gelet op het aantal opgegeven overuren lijkt het ook redelijk onwaarschijnlijk dat het met tijd-voor-tijd daadwerkelijk gecompenseerd kon worden. Volgens de kantonrechter heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij het door hem berekende aantal overuren heeft gemaakt, althans een aanzienlijk aantal overuren heeft gemaakt. Gemaakte overuren komen niet zonder meer voor vergoeding in aanmerking. Daarvoor is in beginsel nodig dat expliciet of impliciet opdracht is gegeven. Doordat werknemer in het buitenland naar klanten/locaties werd gestuurd, blijkt impliciet dat opdracht is gegeven voor het maken van overuren, althans dat werkgeefster daar stilzwijgend mee heeft ingestemd. Nu uit de overzichten een aanzienlijke hoeveelheid werkzaamheden/uren bovenop het reguliere werk blijkt, is werkgeefster op grond van goed werkgeverschap gehouden werknemer voor dat aanzienlijke werk financieel te compenseren. Een werkgever kan immers in redelijkheid van een werknemer niet verlangen dat hij zoveel extra werk verricht, boven op de reguliere arbeidsuren, zonder dat dit extra werk geldelijk wordt beloond dan wel wordt gecompenseerd met vrije tijd. De gemaakte overuren tijdens de buitenlandse reizen komen (deels) voor vergoeding in aanmerking. Deels, omdat de aard van de functie en het daarbij behorende salaris met zich brengt dat (niet betaalde) reis- en overuren daar deel van uitmaken. Bovendien lijkt werkgeefster zich te hebben gerealiseerd dat zij werknemer voor zijn inzet/aanzienlijke hoeveelheid verrichte werkzaamheden moest compenseren. Uit de overzichten van werknemer blijkt dat de gevorderde overuren alle

gerelateerd zijn aan reisen en gewerkte uren tijdens verblijf bij de klant op locatie. Werknemer heeft het aantal overuren berekend op 4.470,75 vanaf 2015. Dat betekent dat het totaal aantal berekende overuren een loonwaarde vertegenwoordigt van € 116.731,28 bruto. Er rekening mee houdend dat een deel van de reis- en overuren bij de functie hoort en in het daarbij behorende salaris is inbegrepen, zal het voor werknemer na te betalen bedrag ter zake van overuren in redelijkheid worden begroot op € 80.000 bruto. Werkgeefster zal worden veroordeeld tot betaling daarvan, inclusief de wettelijke verhoging van 20% en de wettelijke rente vanaf 10 januari 2022.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 20-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2022:4069

**Zaaknummer:** 9627324

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** W. Dieks, L.H. Toonen en R.J.M.C.I. Janischka

**Wetsartikelen:** 7:611 BW