

RECHTSPRAAK

O.a. vanwege de hoogte van het aantal overuren is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werkgever betaling van die overuren zou kunnen ontgaan.

Feiten

Werkneemster is van 3 november 2014 tot en met 2 mei 2015 en vanaf 3 mei 2015 tot en met 2 november 2016 op basis van twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten in dienst geweest van werkgever. Na de beëindiging van het dienstverband op 2 november 2016 heeft er een eindafrekening plaatsgevonden. Werkneemster heeft werkgever aangeschreven, omdat zij het met die afrekening niet eens was. Volgens haar had zij nog een vordering op werkgever, een en ander voor een totaalbedrag van € 32.151,59. Werkneemster vordert dit in onderhavige procedure. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Daartoe heeft de kantonrechter overwogen dat ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst(en) de cao waar werkneemster zich op beroept (cao Horeca 2012-2013) was afgelopen, dat gedurende de beide arbeidsovereenkomsten geen nieuwe cao van kracht is geworden, dat de genoemde cao weliswaar nawerking had, maar dat het partijen vrij stond om daarvan af te wijken en dat zij dat ook hebben gedaan in artikel 5 van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster komt op tegen het oordeel.

Oordeel

Het hof stelt vast dat in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst de cao Horeca expliciet van toepassing wordt verklaard op de arbeidsovereenkomst, behoudens voor zover daar in de eigenlijke arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk van wordt afgeweken. Het hof gaat bij de verdere beoordeling dan ook uit van de toepasselijkheid van de cao Horeca 2012-2013, waarvan de looptijd na verlenging is afgelopen op 31 maart 2014. Het hof is van oordeel dat voor een afwijking van de cao in de arbeidsovereenkomst niet als voorwaarde geldt dat het beding in de arbeidsovereenkomst expliciet vermeldt dat daarmee van de cao wordt afgeweken. Daarbij merkt het hof op dat het beding van artikel 5 lid 2 van de arbeidsovereenkomst (over arbeidstijden) dusdanig afwijkt van hetgeen in een normale arbeidsrelatie gebruikelijk is, dat werkneemster ook heeft moeten begrijpen dat met dit beding werd afgeweken van hetgeen gebruikelijk is. Vervolgens komt de vraag aan de orde wat moet worden verstaan onder de term 'overuren'. Nu de arbeidsovereenkomst geen definitie bevat, wordt aangesloten bij de definitie in de cao. Hieruit volgt dat het moet gaan om werk dat op verzoek van de werkgever is verricht en waardoor de normale werktijd wordt overschreden. Het hof volgt werkneemster dat zij overuren heeft gemaakt. Het hof oordeelt daarnaast dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgever met een

beroep op artikel 5 lid 2 van de arbeidsovereenkomst betaling van die overuren zou kunnen ontgaan. Het hof is van oordeel dat de zaak zich leent voor het treffen van een regeling en zal daarom een comparitie van partijen gelasten.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:955

Zaaknummer: 200.262.122_01

Rechters: R.J.M. Cremers, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: D.K. Nijhuis en S. Yadegari

Wetsartikelen: 7:628 BW