

RECHTSPRAAK

Verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst meer uren bevat dan in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, wordt niet gegeven. Beroep op rechtsvermoeden slaagt niet. Cao-bepalingen zijn duidelijk over de manier waarop moet worden omgegaan met meeruren.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2015 bij werkgever in dienst getreden als Site Assistant tegen een loon van € 1.970,02 bruto per maand. In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur overeengekomen. De algemeen verbindend verklaarde cao voor Tankstations en Wasbedrijven is van toepassing. Daarnaast zijn de arbeidsvoorwaarden in de personeelswijzer van werkgever van toepassing. Werkneemster werkt van december 2021 tot en met september 2022 gemiddeld 40 uur per week. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat per 1 januari 2023 sprake is van een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster doet een beroep op het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeid, goed werkgeverschap, de cao-bepalingen en de personeelswijzer. Nu werkneemster ruim 10 maanden lang 40 uur per week werkt, moet de omvang van de arbeidsovereenkomst geacht worden 40 uur per week te bedragen. Werkgever betwist het standpunt van werkneemster en doet een beroep op de bepalingen uit de arbeidsovereenkomst en cao, waarin is opgenomen dat de arbeidsuren per week variëren tussen de 38 en 48 uur per week, berekend over een periode van 26 weken. Indien een werknemer over een periode van 26 weken gemiddeld meer dan 38 uur per week werkt, worden deze uren per 31 december als tijd-voor-tijd opgenomen. De tekst van de artikelen uit de arbeidsovereenkomst en cao kunnen volgens de kantonrechter niet tot een andere conclusie leiden dan dat steeds sprake is van een flexibele arbeidsovereenkomst van gemiddeld 38 uur per week. Wanneer sprake is van kennelijk structureel meeruren, zoals in dit geval, houd je over een periode van 26 weken een x-aantal uren over. Deze uren dienen voor 1 mei van het navolgende kalenderjaar te worden opgenomen. Opgemerkt wordt dat het niet aan werkgever is om, na het eerste meetpunt van 26 weken, werknemers structureel minder in te plannen om de in de eerste 26 weken opgebouwde meeruren weg te poetsen. Nu in de cao duidelijke afspraken zijn gemaakt over de manier waarop moet worden omgegaan met meeruren, kan een beroep op het rechtsvermoeden niet slagen. De verzochte verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week zal gelet op voorgaande niet worden gegeven.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:4148

Zaaknummer: 10383635 \ CV EXPL 23-963

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: M. P. M. A. Willems en D. Nelson

Wetsartikelen: 7:61ob BW