

RECHTSPRAAK

De tijd-voor-tijdregeling in cao ziet op alle overuren van werknemer; loonvordering werknemer wegens ontbreken second opinion 7:629 BW afgewezen

Werknemer heeft in de periode van 1996 tot 1 september 2006 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht voor werkgever als buschauffeur. Op deze arbeidsovereenkomst is tevens een cao van toepassing. Werknemer is medio juni 2005 uitgevallen wegens rugklachten. Na beoordeling door bedrijfsarts en deskundige van het UWV is werknemer per oktober 2005 geschikt geacht tot het verrichten van drie dagen passende arbeid (eigen werk). Werknemer heeft zich opnieuw ziekgemeld, stellende dat het deskundigenoordeel van het UWV onjuist is. De werkgever heeft vervolgens de loonbetaling gestaakt. Werknemer vordert loon over de periode 19 oktober 2005 tot 1 december 2005 op grond van artikel 7:629 BW. Voorts vordert werknemer uitbetaling van overuren wegens het niet juist toepassen van de in de cao opgenomen tijd-voor-tijd-regeling. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 7:629a BW schrijft voor dat bij een loonvordering als de onderhavige de werknemer een oordeel van een door het UWV benoemde deskundige wordt gevoegd. De wetgever heeft daarmee een onpartijdige en deskundige beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid willen verzekeren als voorportaal voor de rechter. Weliswaar is dat oordeel niet zonder meer van doorslaggevende betekenis, maar het is aan werknemer te stellen – en zo nodig te bewijzen – dat en waarom hij in afwijking van de beslissing van de keuringsarts en het deskundigenoordeel niet tot werken in staat moest worden geacht. Het hof is in dit verband van oordeel dat de door werknemer gestelde onjuistheden in het deskundigenoordeel van ondergeschikte aard zijn. De mededelingen van werknemer dat hij ook met een andere arts van het UWV een gesprek heeft gehad en dat in verband met ziekte van die arts Hofmann het deskundigenoordeel heeft geschreven, doet aan diens bevindingen niet af. Bovendien heeft werknemer naar eigen stellingen afgezien van een tweede second opinion en heeft zich naar het oordeel van de eerste gedragen. De stellingen van werknemer bevatten voorts geen aanknopingspunten om uit het verdere verloop van de arbeidsrelatie af te kunnen leiden dat het deskundigenoordeel onjuist was.

Met betrekking tot de vordering op grond van de tijd-voor-tijd-regeling overweegt het hof als volgt. Het geschil heeft betrekking op de vraag of, en zo ja in welke mate, het aantal uren die voor een werknemer met een voltijds dienstverband uitkomen boven de 40 uren per week met inachtneming van de toeslag voor overuren in geld moeten worden uitbetaald. Werkgever stelt zich op het standpunt dat alle uren boven de 40 in de week moeten worden opgenomen in de

zogenheten tijd-voor-tijd-regeling en aldus gecompenseerd worden met de uren die in minder drukke periode niet worden gewerkt bij een gelijke aanstelling, zij het met de beperking die de cao daaraan stelt. Hierdoor wordt maar een beperkt aantal overuren in geld uitbetaald.

Werknemer stelt zich op het standpunt dat de tijd-voor-tijd-regeling slechts geldt voor de uren die zijn gewerkt tijdens rustdagen, zijnde twee (vaste) vrije dagen in de week. Hieruit volgt dat in een reguliere week de uren die uitstijgen boven het normale aantal altijd moeten worden uitbetaald met een toeslag. Het hof is van oordeel dat uit de tekst van de artikelen 24 en 26 en de bijlage 3 bij de cao 1999-2001 en de artikelen 2 sub w, 28 en 30a-d van de cao 2001-2003 en de corresponderende bepalingen uit de cao 2004-2005 voldoende blijkt dat overuren in de tijd-voor-tijd-regeling dienen te worden betrokken. De introductie van bijlage 3 bij de cao 1999-2001 en de definitie van spaaruren in de cao 2001-2003 en de cao 2004-2005 laat daarover geen misverstand bestaan. Het hof betreft tevens daarbij het niet aannemelijk te achten rechtsgevolg van de door werknemer voorgestane uitleg. Die zou er immers op neer komen dat uren gewerkt boven de normale werkweek van 40 uren altijd worden uitbetaald in geld met toeslag, terwijl de uren die minder gewerkt zijn dan de normale werkweek van 40 uren eveneens voor rekening van de werkgever komen. Het beroep van werknemer faalt derhalve.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-04-2009

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2009:BJ6258

Zaaknummer: 106.007.429/01

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629a BW en CAO Besloten Busvervoer