

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Werknemer dient te bewijzen dat sprake is van stelselmatig overwerk.

Werkgever exploiteert een bakkerij en twee winkels in Poolse voedingsmiddelen en brood. Op de arbeidsovereenkomst(en) is de CAO voor het Levensmiddelenbedrijf 1 april 2010 tot 1 april 2011 (hierna: de cao) van toepassing. Werkneemster ontving aanvankelijk een uurloon van € 8,55. Nadien is dit verhoogd tot € 10,53. Volgens werkneemster heeft zij in de periode februari tot juli 2010 1179 uren gewerkt, terwijl werkgever maar 624 uren heeft uitbetaald (verschil van 555 uur). Over de periode augustus 2010 tot januari 2011 bedroeg het verschil 277 uur.

Het hof oordeelt als volgt. Uit de specificatie van het aantal gewerkte dagen en uren op de loonstroken kan worden afgeleid dat werkgever werkneemster in de periode februari 2010 tot en met juli 2010 heeft uitbetaald op basis van 3 dagen per week van 8 uur per dag en in de periode van augustus 2010 tot en met januari 2011 op basis van 5 dagen per week van ca. 7,5 uur per dag. Voor wat betreft de eerstgenoemde periode is dit in tegenspraak met de eigen stelling van werkgever met betrekking tot de openingstijden en de door werkneemster gewerkte uren. Werkgever heeft immers zelf gesteld dat de winkel gedurende 38 uur per week geopend was en dat er in beginsel vanuit moet worden gegaan dat werkneemster 38 uur per week werkte. Het hof gaat daarom van ten minste dat aantal gewerkte uren per week uit gedurende de gehele in het geding zijnde periode. In dat verband is van belang dat werkgever naar het oordeel van het hof onvoldoende heeft betwist dat werkneemster niet steeds gedurende de openingstijden van de winkel heeft gewerkt. Werkgever heeft immers erkend dat werkneemster de enige verkoopster was. Werkgever heeft in dat licht, ook in hoger beroep, onvoldoende concreet en onderbouwd gesteld dat werkneemster soms, door bijvoorbeeld X, werd vervangen. In hoger beroep stelt werkgever overigens slechts dat aangetoond is dat werkneemster niet steeds alleen in de winkel aanwezig was. Die stelling zegt echter niets over afwezigheid van werkneemster. Van belang is verder dat vaststaat dat werkgever geen urenadministratie heeft bijgehouden, hetgeen wel op zijn weg had gelegen, mede gelet op het bepaalde in artikel 6 lid 3 van de cao. Gelet op het voorgaande gaat het hof ervan uit dat werkneemster gedurende de gehele periode in ieder geval 38 uur per week heeft gewerkt. Het is aan werkneemster om haar stelling ten aanzien van de gemaakte (over)uren te bewijzen in die zin dat zij dient te bewijzen dat en hoeveel uren zij heeft gewerkt boven 38 uur per week. Het is aan werkneemster hoe zij dat bewijs wenst te leveren en derhalve of en in hoeverre zij dat bewijs wenst te leveren met de gestelde openingstijden van de winkel gedurende 47 uur per week.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-11-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:4950

Zaaknummer: HD 200.124.063/02

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, J.P. de Haan en I. Bouter

Advocaten: Ph.C.M. van der Ven en M. Strijks

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:611 BW