

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft recht op uitbetaling van de gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week, waarbij min-uren niet verrekend mogen worden. Vordering tot uitbetaling vakantiedagen na einde dienstverband wordt eveneens toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2019 als medewerker bediening bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden voor 38 uur per week in dienst getreden. Op de arbeidsovereenkomst is de Horeca-cao van toepassing verklaard. Op 30 juli 2019 heeft werkgever aan werkneemster te kennen gegeven dat hij de arbeidsovereenkomst na 2 september 2019 niet wenst voort te zetten. Werkneemster heeft vanaf 1 augustus 2019 tot het einde van haar dienstverband geen werkzaamheden meer verricht. Werkneemster verzoekt onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 1.139,89 bruto wegens de nog na te betalen vakantiedagen en een bedrag van € 423,58 bruto wegens achterstallig salaris. Daaraan legt zij ten grondslag dat zij op grond van de Horeca-cao recht heeft op nabetaling van 35,3 uur loon. Over de periode van zes maanden dienstverband is werkgever dit bedrag aan werkneemster verschuldigd, namelijk het verschil tussen de contractueel overeengekomen uren (988) en de daadwerkelijk betaalde uren (945,1). Werkneemster stelt dat zij zich altijd beschikbaar heeft gehouden voor 38 uur per week. Ten aanzien van de vordering tot betaling van de verlofuren stelt werkneemster dat zij op basis van de Horeca-cao recht heeft op verlofdagen en dat zij deze op 30 juli 2019 nog niet had opgenomen. Werkneemster betwist dat zij met werkgever overeengekomen zou zijn om over de maand augustus 2019 haar verlofdagen op te nemen.

Oordeel

Loonvordering

Tussen partijen is in geschil of werkneemster recht heeft op uitbetaling van de gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week en of werkgever de min-uren mag verrekenen. De kantonrechter stelt vast dat de Horeca-cao de gemiddelde arbeidstijd van 38 uur aangeeft. Naar het oordeel van de kantonrechter duidt de strekking van de voetnoot erop dat de arbeidstijd van 988 uren over een periode van zes maanden aan werkneemster wordt gegarandeerd. De loonvordering van werkneemster zal dan ook worden toegewezen. Omtrent de verrekening van min-uren staat vast dat werkneemster niet alle 988 uren heeft gewerkt, zodat met terugwerkende kracht min-uren zijn opgebouwd. De kantonrechter stelt voorop dat het de verantwoordelijkheid van de werkgever is dat het overeengekomen aantal uren gewerkt

wordt en het op de weg van de werkgever ligt om de werkneemster aan te spreken op het maken van te weinig uren. Daarnaast dient de werkgever de werkneemster tegen het einde van de arbeidsovereenkomst aan te bieden de te weinig gemaakte uren in te halen. Het ligt derhalve op de weg van werkgever om aan te tonen dat de gemaakte min-uren voor rekening van werkneemster komen. Niet gesteld, noch gebleken is waarom dit het geval zou zijn, het geen tot gevolg heeft dat de vordering tot verrekening van de min-uren met het achterstallig loon wordt afgewezen.

Verlofuren

De kantonrechter overweegt dat de werkgever de niet gewerkte uren niet eenzijdig mag aanmerken als vakantiedagen. Gezien deze omstandigheden kan niet worden aangenomen dat partijen hebben afgesproken dat werkneemster haar nog resterende vakantie-uren zou inzetten om de laatste maand vrij te zijn. Het feit dat werkneemster de laatste maanden geen werkzaamheden heeft verricht en zich niet heeft gemeld voor werkzaamheden, leidt niet tot een ander oordeel. De vordering tot uitbetaling van de 12,5 niet-genoten verlofdagen ten bedrage van € 1.139,89 wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7192

Zaaknummer: 8259342 CV EXPL 20-391

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: J.P.F.W. van Eijck en R.A.M. Schram

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:641 BW