

RECHTSPRAAK

Niet vaststaat dat het overwerk verplicht voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, zodat bij de vaststelling van het vakantieloon de vergoeding voor overuren niet meegerekend hoeft te worden.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij Mammoet in de functie van kraanmachinist. Werknemer vordert een bedrag van € 4.573,33 ter zake van te weinig ontvangen vakantieloon dat ziet op de overwerkvergoeding over de periode vanaf salarisperiode 3 in 2013 tot en met salarisperiode 13 in 2018. Bij tussenvonnis d.d. 31 december 2019 heeft de kantonrechter werknemer toegelaten tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat het door hem verrichte overwerk in de periode van 2013 t/m 2018 door Mammoet als een verplichting aan hem is opgelegd. Werknemer heeft ter voldoening daarvan diverse producties overgelegd. Werknemer verwijst onder meer naar een door de kantonrechter Groningen gewezen vonnis d.d. 21 april 2020 waaruit volgens hem blijkt dat de vraag, inhoudende of de werkgever de werknemer tot het uitvoeren van die overuren verplichtte, in het midden kan blijven nu die overuren kennelijk inherent waren aan zijn functie als kraanmachinist. Ook verwijst werknemer naar het Personeelshandboek van Mammoet waaruit volgens hem eveneens de verplichting tot overwerk voortvloeit. Over overuren wordt nooit gediscussieerd. Er wordt van uitgegaan dat de kraanmachinist die maakt. De verplichting om overwerk te verrichten is een staande opdracht. Werknemer heeft daarnaast een viertal schriftelijke verklaringen overgelegd, afgelegd door hem zelf alsmede door drie collega's. Bij antwoordakte d.d. 27 mei 2020 heeft Mammoet zich op het standpunt gesteld dat werknemer niet is geslaagd in het aan hem opgedragen bewijs en heeft daartoe onder meer naar voren gebracht dat de door werknemer aangevoerde jurisprudentie niet relevant is voor het in de onderhavige zaak te geven oordeel over het door werknemer geleverde bewijs. Mammoet stelt daarnaast dat van enige verplichting tot overwerk geen sprake is. Afwijking van de werkinstructies is wel degelijk mogelijk, mits hiervoor toestemming wordt gekregen van de planning. Bij de planning wordt rekening gehouden met voorkeuren en wensen van werknemers. Werknemers die niet willen overwerken worden op kortere klussen ingepland en de planning staat toe dat werknemers die in overleg laten weten op een bepaald tijdstip naar huis te willen, naar huis gaan. Van een verplichting tot overwerken is dan ook geen sprake.

Oordeel

Schriftelijke verklaringen

Naar het oordeel van de kantonrechter is werknemer niet geslaagd in de bewijslevering. Ten

aanzien van de overgelegde schriftelijke verklaringen overweegt de kantonrechter dat hieraan een geringere bewijskracht dient te worden toegekend, aangezien deze niet onder ede zijn afgelegd. Met betrekking tot de inhoud van de overgelegde schriftelijke verklaringen is de kantonrechter van oordeel dat daaruit weliswaar volgt dat zij als kraanmachinist de werktijden en locaties van de planning ontvangen, dat het daarbij meer regel dan uitzondering is dat er overuren worden gemaakt, dat daarover niet wordt gediscussieerd en dat zij het ook als een morele/sociale verplichting zien tegenover Mammoet om het werk bij de klant af te maken, maar hier volgt geenszins uit dat het overwerken als een verplichting door Mammoet is opgelegd of dat er geen keuzemogelijkheid voor hen bestond om al dan niet overwerk te verrichten.

Mammoet heeft bij akte d.d. 27 mei 2020 uitgebreid en gemotiveerd betwist dat zij haar werknemers heeft verplicht tot het verrichten van overwerk. Daartoe heeft zij gesteld dat door de planning wel degelijk rekening wordt gehouden met de voorkeuren en wensen van haar werknemers en dat werknemers die niet willen of kunnen overwerken dat ook niet hoeven te doen. Deze werknemers worden bijvoorbeeld op kortere klussen ingepland. Het voorgaande is door werknemer bij akte d.d. 24 juni 2020 niet, althans onvoldoende, weersproken. Zo heeft werknemer erkend dat het mogelijk is om vooraf voorkeuren aan de planning door te geven alsmede dat er werknemers zijn die niet willen overwerken. Gelet op het voorgaande staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast dat er voor werknemer een keuzemogelijkheid bestond om al dan niet overwerk te verrichten. Dat een werknemer, in het geval hij zich bereid heeft verklaard om overwerk te verrichten, zich vervolgens ook aan de planning dient te houden en daar, zonder voorafgaande toestemming van de planning, niet van af dient te wijken, kan daarbij niet als onbegrijpelijk of onterecht worden aangemerkt en evenmin tot het oordeel leiden dat het verrichten van overwerk als een verplichting is opgelegd. Mammoet heeft er immers voor wat betreft een goede organisatie en planning van haar bedrijfsactiviteiten belang bij om een bepaalde zekerheid te hebben en moet er, behoudens vooraf opgegeven voorkeuren en wensen, van uit kunnen gaan dat haar werknemers zich aan de gemaakte planning houden.

De door werknemer aangehaalde jurisprudentie

Ook de door werknemer aangehaalde jurisprudentie kan niet tot het oordeel leiden dat het door hem verrichte overwerk in de periode van 2013 t/m 2018 door Mammoet als een verplichting aan hem is opgelegd. De kantonrechter ziet geen aanleiding om in het onderhavige geval gelijkluidend te oordelen als door de kantonrechter Groningen bij uitspraak d.d. 21 april 2020 is beslist. De kantonrechter is van oordeel dat in voornoemde uitspraak ten onrechte in het midden is gelaten het oordeel over de vraag of de werkgever de werknemer tot het uitvoeren van overuren heeft verplicht, nu voor de vraag of overuren dienen te worden meegerekend bij het vaststellen van vakantieloon naast de voorwaarden van de zaak *Williams*, eveneens aan de criteria van de zaak *Holzmann* dient te zijn voldaan. In de zaak *Holzmann* is geoordeeld dat vergoedingen voor overuren, vanwege het uitzonderlijke en onvoorspelbare karakter ervan, in beginsel geen deel uitmaken van het gewone loon waarop de werknemer tijdens zijn vakantie aanspraak maakt, tenzij voldaan is aan een aantal criteria. Naast dat

voldaan moet zijn aan de criteria dat op regelmatige basis overuren worden gemaakt en dat de vergoeding van de overuren een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die de werknemer voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, dient te zijn voldaan aan het criterium dat de gemaakte overuren voortvloeien uit een verplichting op grond van de arbeidsovereenkomst. De enkele omstandigheid dat overuren op regelmatige basis werden verricht en dat dit mogelijk gebruikelijk was, maakt nog niet dat het maken van die overuren als een verplichting voortvloeide uit de arbeidsovereenkomst. Nu niet is komen vast te staan dat het door werknemer in de periode van 2013 t/m 2018 verrichte overwerk verplicht voortvloeit uit zijn arbeidsovereenkomst, is niet voldaan aan de criteria uit de zaken *Williams* en *Holzmann* en dient bij de vaststelling van het vakantieloon de vergoeding voor overuren niet meegerekend te worden. Het door werknemer gevorderde bedrag van € 4.573,33 ter zake van te weinig ontvangen vakantieloon dat ziet op de overwerkvergoeding over de periode vanaf salarisperiode 3 in 2013 tot en met salarisperiode 13 in 2018 wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:13184

Zaaknummer: 7800174 CV EXPL 19-23664

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: L.R.T. Peeters en H.B. de Hek

Wetsartikelen: 7:639 BW en 152 Rv