

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op vergoeding voor overwerk. Niet toegestane afwijking van cao Interieurbouw en Meubelindustrie.

Feiten

Werknemer is van 1 juli 2021 tot 1 december 2022 in dienst geweest bij All-Om op basis van een arbeidsovereenkomst. Werknemer had een overeengekomen arbeidsduur van 37,5 uur per week, gelijk aan een fulltimewerkweek binnen All-Om. Van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 was op de arbeidsovereenkomst de cao voor de Meubelindustrie en Meubileringsbedrijven 2021-2022 van toepassing. Van 1 januari 2022 tot het einde van de arbeidsovereenkomst was de cao Interieurbouw en Meubelindustrie 2022-2023 van toepassing. Inhoudelijk is de cao nauwelijks veranderd. Ingevolge artikel 3 lid 3 cao worden uren die extra worden gewerkt opgenomen in tijd of uitbetaald in geld. In artikel 3 lid 2 cao staat dat werknemers pas een toeslag ontvangen voor overwerk als langer wordt gewerkt dan de fulltimewerkweek die bij het bedrijf geldt. Op grond van artikel 46 lid 7 cao heeft een werknemer recht op een toeslag van 25% op het uurloon als wordt overgewerkt tussen 6.00 en 22.00 uur. Werknemer vindt dat hij recht heeft op betaling van 311 overuren die hij zou hebben gemaakt tijdens zijn dienstverband bij All-Om. Ingevolge artikel 16 en artikel 30 lid 1 van de cao krijgen werknemers die naar een klus rijden reistijd vergoed die langer duurt dan de normale reistijd van huis naar het werk ('woon-werkverkeer'). Op basis van de ANWB-routeplanner heeft werknemer een reistijd woon-werkverkeer van gemiddeld 34 minuten per dag. Bij ondernemingen met tien of meer werknemers kan van de cao worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. All-Om heeft meer dan tien werknemers, maar geen van voornoemde organen. Tussen partijen is in geschil of werknemer aanspraak kan maken op betaling van die overuren en – als dat al zo is – hoeveel overuren hij heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. All-Om voert aan dat partijen een hoger salaris waren overeengekomen dan gebruikelijk was voor de functie van werknemer. Tegenover dat hogere salaris stond dat werknemer geen losse vergoeding voor overuren kreeg. Uit notulen van personeelsvergaderingen blijkt dat daarover ook is gesproken met het personeel en uit een stemming zou blijken dat het personeel daarmee heeft ingestemd. Dat laatste heeft All-Om aangevoerd ter onderbouwing van haar stelling dat op grond van artikel 91 van de cao voor wat betreft de vergoeding van overwerk geldig is afgeweken van de cao. Werknemer heeft betwist dat het hogere loon is overeengekomen ter compensatie van losse overwerkvergoedingen en daarnaast heeft hij aangevoerd dat voor wat betreft de vergoeding van overwerk niet geldig

kan worden afgeweken van de cao. De kantonrechter overweegt dat de mogelijkheid van partijen om een hoger salaris overeen te komen niet automatisch betekent dat – zoals door All-Om aangevoerd – daarmee ook overwerkvergoedingen mochten worden gecompenseerd. Dat hangt af van de vraag of de cao ruimte biedt om af te wijken van de overwerkregeling in de cao. Gelet op de tekst van artikel 91 lid 1 cao kan alleen worden afgeweken van de cao “...*daar waar de cao de mogelijkheid aangeeft...*”. De regelingen die samenhangen met de vergoeding van overwerk kennen geen verwijzing naar artikel 91 van de cao en daarin staat ook niet dat de werkgever mag afwijken van de cao. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat niet mag worden afgeweken van de overwerkregeling van de cao en dat overuren dus alleen conform de cao-regeling vergoed mogen worden. Werknemer heeft derhalve recht op uitbetaling van zijn overuren. Tussen partijen is niet in geschil dat de overuren moeten worden vergoed tegen een uurloon van € 19,94 bruto en dat werknemer recht heeft op een overwerktoeslag van 25% (artikel 46 lid 7 van de cao). Het totale loon per overuur bedraagt daarom € 24,93 bruto. Werknemer heeft daarom nog recht op betaling van $122 \times € 24,93 = € 3.041,46$ bruto. Hierover moet 8% aan vakantietoeslag worden meegenomen, hetgeen neerkomt op € 243,32 bruto aan vakantietoeslag. Naar aanleiding van het voorgaande wordt All-Om veroordeeld tot betaling van een totaalbedrag aan achterstallig loon van € 3.284,78 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:3895

Zaaknummer: 10812970 \ CV EXPL 23-8614

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: S. Kahraman en M. Gerritsen

Wetsartikelen: