

RECHTSPRAAK

Een horecaverantwoordelijke op een vakantiepark draait jarenlang overuren. Het ontbreken van een behoorlijke urenregistratie komt voor risico van de werkgever. Op basis van een inschatting wordt een deel van de loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is in 2015 in dienst getreden bij Oostappen Vakantiepark Prinsenmeer B.V. (hierna: Oostappen) als meewerkend horecaverantwoordelijke. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Recreatie (hierna: Cao) van toepassing. In juli 2022 is werknemer ziek uitgevallen en sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Vanaf mid-september 2022 heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd werknemer geleidelijk te laten re-integreren. Werknemer is op het werk verschenen, maar heeft zich kort daarna weer ziek gemeld. Partijen hebben vervolgens mediation gevolgd, wat niet tot oplossingen heeft geleid. Werknemer heeft Oostappen verzocht om uitbetaling van gemaakte overuren en nabetaling van het te weinig betaalde salaris vanaf zijn indiensttreding in oktober 2015. Daarnaast heeft werknemer Oostappen aansprakelijk gesteld voor zijn gezondheidsklachten. Na de daartoe strekkende dagvaarding op 5 april 2023 heeft werknemer zich tot de Beroepscommissie functie-indeling recreatie gewend, die in december 2023 uitspraak heeft gedaan. Werknemer had volgens de Beroepscommissie moeten worden ingedeeld in functieschaal 8. Oostappen kan zich niet vinden in het oordeel van de commissie. Werknemer verzoekt in de onderhavige zaak onder meer om € 185.590,30 aan overuren. Werknemer voert aan dat hij wordt beloond op basis van een 38-urige werkweek terwijl hij al jaren tientallen overuren maakt. Werknemer voert aan dat Oostappen op basis van de Cao verplicht was plus- en minuren bij te houden en werknemer er maandelijks op te wijzen dat hij deze uren heeft. Vervolgens dienen plusuren te worden omgezet in tijd-voor-tijd-uren. Ook voert werknemer aan dat Oostappen niet heeft voldaan aan haar verplichtingen uit artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet, artikel 7:658 BW dan wel 7:611 BW door niets te doen aan de door werknemer aangekaarte hoge werkdruk. Dientengevolge heeft werknemer een burn-out opgelopen. Oostappen voert aan dat de loonvordering voor het gedeelte dat ouder is dan vijf jaar verjaard is. Werknemer was zelf gezien zijn functie verantwoordelijk om voor zichzelf en zijn collega's een behoorlijke urenregistratie bij te houden en heeft dit niet gedaan. Daarnaast zagen de periodes waarin overwerk werd verricht alleen op enkele weken in de zomer, en werd over de andere maanden juist minder gewerkt dan contractueel overeengekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat vast dat in ieder geval in het hoogseizoen meer uren dan contractueel overeengekomen zijn gewerkt en dat het systeem van de Cao van toepassing is, op grond waarvan minuren buiten het seizoen gecompenseerd dienen te worden. Dat Oostappen heeft aangegeven haar verplichting een urenregistratie bij te houden aan werknemer heeft overgedragen, doet niet af aan de verplichting van werkgever een registratie bij te houden. Het was Oostappen bekend dat werknemer overuren maakte, waardoor het onverklaarbaar is dat nooit naar specificaties is gevraagd. Juist bij een horecabaan als die van werknemer waar de uren enorm fluctueren, is de toepassing van de registratie van uren van belang. Hoewel er tegen werknemer, die zijn werkzaamheden met veel inzet verrichte, is gezegd dat hij niet steeds hoefde te komen, is er niet concreet tegen zijn grote aanwezigheid opgetreden. Uit de functieomschrijving blijkt niet duidelijk dat het de taak van werknemer was zijn min- en meeruren bij te houden. Het is opmerkelijk dat werkgever nooit een punt heeft gemaakt van de roosters die werknemer voor zichzelf niet vastlegde. Verklaringen van collega's dat werknemer 'er altijd was' kunnen slechts ondersteunend worden gebruikt, omdat zulke verklaringen weinig specifiek zijn. De kantonrechter overweegt dat het ontbreken van een urenregistratie in eerste instantie Oostappen als werkgever tegen te werpen is. Dit betekent niet dat zonder meer een overmaat aan plusuren wordt toegekend, temeer omdat de aanwezigheid van werknemer vaak werd ingegeven door zijn eigen initiatief. Bovendien is ter terechtzitting gebleken dat de berekening van werknemer op verschillende punten niet klopte. Het had, niettemin, op de weg van Oostappen gelegen om in ieder geval met enige regelmaat toezicht te houden op de plusuren van werknemer. Dat is jarenlang niet gebeurd. De kantonrechter maakt een eigen inschatting. Daarbij wordt de globale drukte over het jaar genomen gebruikt. Er wordt uitgegaan van 12 drukke weken per jaar waarbij per week sprake is geweest van 32 plusuren. Voor de verjaringstermijn wordt als stuitingsdatum 21 december 2023 gehanteerd, de eerste datum waarop Oostappen is gesommeerd over te gaan tot betaling. Voor wat betreft de schending van de zorgplicht betwist Oostappen het causaal verband tussen het overwerk en de burn-out. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat dat verband er wel is. Wanneer een werkgever niet tekortschiet in de zin van artikel 7:658 BW is een subsidiaire vordering op grond van 7:611 BW evenmin toewijsbaar. Omdat er nog loonberekeningen ontbreken, wordt werknemer daartoe in staat gesteld, en wordt voor het overige iedere beslissing aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3871

Zaaknummer: 10458093

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: D.R. Corbeek en T.P.M.D. Jansen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW en 5:7 Arbeidstijdenwet