

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering. ‘40 uur per week, verdeeld over vijf dagen’ betekent flexibele inzet over alle dagen van de week; overwerk ontstaat pas boven 173,33 uur per maand.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 januari 2021 bij werkgever, laatstelijk in de functie van surveyor. Werkgever is een inspectiebedrijf dat bulkgoederen aan boord van schepen controleert, ook in het weekend en 's nachts en soms met lange dagen vanwege reis- en wachttijden. Per 1 juli 2021 kreeg werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de overeenkomst staat dat hij fulltime werkt, ‘40 uur per week, verdeeld over vijf dagen’ (artikel 2) en dat overwerk aan de orde is ‘wanneer de overeengekomen maandelijkse arbeidsduur wordt overschreden’ (artikel 17). Werknemer vordert onder meer € 19.958,47 bruto aan achterstallig loon wegens niet-correct uitbetaalde overuren. Hij houdt zich het recht voor een deel van de uren nog te verhogen met een overwerkfactor van 150%. Aan zijn vordering legt hij ten grondslag dat ‘40 uur per week verdeeld over vijf dagen’ betekent: maandag tot en met vrijdag telkens acht uur, met recht op loon voor die uren, ook als hij niet wordt ingeroosterd (artikel 7:628 BW). Daarnaast, zo stelt hij, moet overwerk worden uitbetaald zodra op een doordeweekse dag meer dan acht uur is gewerkt of als hij in het weekend of 's nachts heeft gewerkt. Op basis hiervan meent hij dat in totaal 1.502,38 uur te weinig is betaald. Werkgever betwist dit. Volgens hem geldt een maandurensystematiek: overwerk ontstaat pas boven 173,33 uur per maand (gemiddelde bij een 40-urige werkweek), waarbij alle uren in die maand meetellen, inclusief weekend- en nachturen. Hij voert aan dat deze systematiek al jaren consequent is toegepast en dat werknemer in maanden met minder dan 173,33 gewerkte uren toch voor 173,33 uur is betaald. In totaal zou werknemer 1.202 uur loon hebben ontvangen zonder dat hij die uren heeft gewerkt. Een overwerktoeslag van 150% is volgens werkgever niet overeengekomen en volgt ook niet uit een regeling.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering af. Uit de arbeidsovereenkomst volgt niet dat de vijf werkdagen noodzakelijkerwijs maandag tot en met vrijdag zijn. Gezien de aard van het werk van een surveyor bij werkgever, met inspecties die op elke dag van de week kunnen plaatsvinden, met reistijd en wachttijd, is een flexibele inzet over zeven dagen het uitgangspunt. Werknemer heeft ter zitting bevestigd dat deze werkwijze inherent is aan de functie en bij indiensttreding met hem is besproken. Hij heeft voorafgaand aan zijn indiensttreding meegelopen en ervaren hoe het werk in de praktijk wordt ingedeeld. Daarmee kan zijn uitleg, dat hij per definitie op doordeweekse dagen acht uur moet worden betaald en

dat weekend- of nachturen automatisch overwerk opleveren, niet worden gevolgd. De rechter aanvaardt de door werkgever gehanteerde maandurensystematiek, inhoudende dat pas boven 173,33 uur per maand overwerk ontstaat en wordt vergoed. De enkele stelling van werknemer dat deze systematiek strijdig zou zijn met de Arbeidstijdenwet of het Arbeidstijdenbesluit is niet onderbouwd en blijft daarom buiten beschouwing. Nu tussen partijen niet in geschil is dat werkgever de overuren consequent volgens deze systematiek heeft uitbetaald en bovendien onweersproken is dat werknemer in totaal 1.202 niet-gewerkte uren vergoed heeft gekregen, ontbreekt grond voor herberekening op basis van een dagurensystematiek of een strikte doordeweekse verdeling. Omdat de uitgangspunten van werknemer onjuist zijn, faalt zijn loonvordering. De stelling over een overwerktoeslag van 150% behoeft geen bespreking, temeer daar niet is aangetoond dat zo'n toeslag is overeengekomen of uit een toepasselijke regeling voortvloeit.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12302

Zaaknummer: 11652312 \ CV EXPL 25-1562

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: R.J. Michielsen en M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:628 BW