



Risico van min-uren

Om werknemers flexibel inzetbaar te maken wordt regelmatig gekozen voor het vastleggen van een contractueel aantal uren over een langere periode dan één week. Het risico van de zogenaamde min-uren rust in beginsel bij de werkgever.

De feiten

In twee vergelijkbare zaken speelde problematiek die zich als volgt laat samenvatten: In de arbeidsovereenkomst is een aantal uren vastgelegd. In het ene geval was een wekelijkse 'gemiddelde' arbeidsduur afgesproken, in het tweede geval een arbeidsomvang over een geheel jaar. In beide gevallen bleek aan het einde van de rit dat er minder uren waren gewerkt dan gemiddeld was bedongen. In beide arbeidsovereenkomsten was niets geregeld over het minder werken dan afgesproken.

Beide werkgevers beriepen zich op het feit dat altijd correct was uitbetaald, namelijk dat salaris was uitbetaald over het feitelijk gewerkte aantal uren. De werkgever was in beide situaties de partij die de inroostering regelde en de feitelijke werktijden vaststelde. De werknemers maakten aanspraak op uitbetaling van loon over het aantal uren zoals dat in de arbeidsovereenkomst was vastgelegd.

De beslissing

De verschillende kantonrechtters menen beide dat het ontbreken van contractuele afspraken over het eventueel minder werken dan is overeengekomen doorslaggevend moet zijn. De werknemers hadden geen invloed op de roosters omdat de werkgever de werktijden bepaalde. Er is ook geen sprake van werkweigering of ongeoorloofde afwezigheid, nu daarover niets is aangevoerd door de werkgevers. Het risico dat er minder werkuren voor een werknemer beschikbaar zijn hoort niet voor risico van de werknemer te komen. Dat is een bedrijfsrisico. Beide werknemers hebben dan ook recht op betaling over het volledige aantal uren uit de arbeidsovereenkomst. De werknemer met de afspraak over een wekelijks gemiddeld aantal uren heeft zelfs nog aanspraak op 'overuren' die zij boven het gemiddelde heeft gewerkt.

Kantonrechter Zaandam, 4 maart 2010, LJN BL5607 en Kantonrechter Haarlem 25 november 2009 LJN BK4577

COMMENTAAR

De feitelijke situatie lijkt logisch. Een werkgever kan erg geholpen zijn met het maken van een afspraak over een 'gemiddeld' aantal uren, of een aantal uren per

periode. De bedoeling van de werkgever is daarmee om fluctuaties in meer of minder werk te kunnen opvangen. Een dergelijke wens van een werkgever is tot op zekere hoogte ook legaal vorm te geven in een arbeidsovereenkomst. Daar gelden echter wel een aantal voorwaarden.

In de wet is vastgelegd dat de werknemer recht heeft op salaris. Als er geen werk voor de werknemer is, dan behoudt de werknemer het recht op salaris als de omstandigheid dat er geen werk is voor risico van de werkgever komt. Als de werkgever geen werk kan bieden, dan zal hij de werknemer salaris moeten betalen. Als de werkgever wel werk heeft, maar de werknemer weigert, of is niet beschikbaar, dan kan de werkgever zich op die omstandigheid beroepen. De werkgever zal in dat geval wel moeten kunnen aantonen dat de werknemer niet beschikbaar was en bijvoorbeeld een oproep weigerde. Schriftelijke vastlegging in een brief aan de werknemer is in zo'n situatie noodzakelijk.

Een voorbeeld ter illustratie: In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsomvang opgenomen van 260 uren per kwartaal. Gemiddeld betekent dat 20 uren per week. De werknemer heeft in een bepaald kwartaal maar 240 uren gewerkt. Er was wel meer werk, maar de werknemer had andere plannen. Als de werkgever deze niet-beschikbaarheid duidelijk heeft vastgelegd en bevestigd aan de werknemer, zal hij met succes kunnen volhouden dat er geen aanspraak bestaat over het salaris over die ontbrekende 20 uren. Anders is het als de werknemer wel beschikbaar was, maar de werkgever geen werk heeft aangeboden. Het risico ligt in dat geval bij de werkgever en is wel loon verschuldigd.

Het is verstandig om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat min-uren kunnen worden verrekend met de werknemer als de min-uren voor risico van de werknemer komen. Eventueel kan een verrekening plaatsvinden met de bovenwettelijke vakantiedagen. X

Jurisprudentie wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl