

# Land- en Tuinbouwbulletin, Verrekening min- en plusuren, voor rekening van werkgever?

---

## Samenvatting

Binnen de tuinbouwsector is wisselend werkaanbod een veel voorkomend fenomeen. In drukke periodes zijn langere werkdagen geen uitzondering. In de praktijk wordt dit gecompenseerd door minder werk in rustige periodes. Maar kan en mag zo veel flexibiliteit van werknemers verwacht worden, zonder dat de overeengekomen (minimale) arbeidstijd wordt uitbetaald? In dit artikel zal in worden gegaan op de vraag of de verrekening van zogenoemde minuren met plusuren is toegestaan. De rechtbank Noord-Nederland heeft op 22 november 2013 vonnis gewezen in een geschil waarin deze rechtsvraag centraal stond (ECLI:NL:RBNNE:2013:7306). Deze casus wordt in dit artikel tevens besproken.

## De wettelijke regeling

In art. 628 lid 1 van boek 7 Burgerlijk Wetboek staat opgenomen *'De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.'* Oftewel: geen arbeid, wel loon. Dit is een uitzondering op de hoofdregel van art. 7:627 BW waarin opgenomen staat *'geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht'*.

In de wet is daarmee opgenomen dat in beginsel het risico van wisselende drukte in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan wel van deze hoofdregel ten nadele van de werknemer worden afgeweken, mits dit schriftelijk is overeengekomen. Na deze zes maanden kan nog slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van deze regel worden afgeweken.

Een van de elementen van art. 7:628 lid 1 BW is de bereidheid van de werknemer om de werkzaamheden te verrichten. Vroeger stelde de wet deze eis expliciet in art. 7A:1638d BW en hoewel de eis niet is teruggekeerd in art. 7:628 BW, heeft de wetgever daarmee geen materiële wijziging beoogd.

Daarnaast wordt in het wetsartikel gesproken over *in redelijkheid*; de werkzaamheden zijn niet verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Risico's die in principe aan de werkgever zijn toe te rekenen, komen voor zijn rekening. Hierbij kan worden gedacht aan de normale bedrijfsrisico's, zoals onvoldoende werk of weersomstandigheden die het werk onmogelijk maken. De werkgever moet in deze gevallen het loon van de werknemer betalen, ook al heeft de werknemer geen arbeid verricht.

## Rechtbank Noord-Nederland 22 november 2013

Er zijn gevallen mogelijk waarin gewerkt kan worden met het verrekenen van de min- en plusuren. In de eerdergenoemde zaak heeft Rechtbank Noord-Nederland zich hierover gebogen. Ook werd in deze zaak bekeken of de werkgever de dagen waarop de werknemer niet heeft gewerkt vanwege een algehele bedrijfssluiting mocht boeken als vakantiedagen.

In het onderhavige geschil ging het niet om een werknemer in de tuinbouw, maar om een kok. De desbetreffende werknemer heeft drie jaar als zelfstandig kok gewerkt, tegen een overeengekomen aantal uren van 38 per week. Arbeidstijden werden bepaald door de werkgever, rekening houdend met de wensen van de werknemer. Vanwege wisselende drukte werd het ene moment meer en het andere moment minder gewerkt. Deze min- en plusuren werden bijgehouden en verrekend door de werkgever. De werknemer heeft hier gedurende zijn dienstverband nooit bezwaar tegen gemaakt.

Ook was het bedrijf elk jaar in de zomerperiode enkele weken dicht. Alle werknemers namen dan vakantie op. Wederom heeft de werknemer hier gedurende zijn dienstverband geen bezwaar tegen gemaakt. Bovendien heeft de werknemer zich in deze periodes niet beschikbaar gesteld om arbeid te verrichten.

Over de vakantiedagen is de werknemer van mening dat nooit met hem is besproken dat hij vakantiedagen diende op te nemen tijdens de bedrijfssluitingen. Hij stelt dan ook dat hij in de perioden van bedrijfssluiting geen vakantie heeft opgenomen en dat hij nooit akkoord is gegaan met het opnemen van vakantie-uren. De werknemer vordert nabetaling van deze vakantie-uren. De werkgever is van mening dat er wel vakantie is genoten, aangezien de werknemer nooit bezwaar heeft gemaakt en hij ook nooit heeft aangeboden om in deze periodes te werken.

Over het verrekenen van de min- en plusuren is de werknemer van mening dat hij voor 38 uur per week is aangenomen en dat hij er dus van uit mocht gaan dat de overeengekomen uren daadwerkelijk door zijn werkgever zouden worden aangeboden. De werknemer stelt dan ook dat hij voor 38 uur per week beschikbaar is geweest om zijn arbeid te verrichten. Volgens de werknemer is de werkgever dan ook niet bevoegd om de min- en plusuren te verrekenen. De werknemer vordert nabetaling van de gewerkte overuren.

De werkgever is echter van mening dat de werknemer wel degelijk op de hoogte was van het feit dat hij de ene dag wat langer en de andere dag wat korter moest werken en wist de werknemer ook dat dit werd bijgehouden en verrekend door de werkgever. Ook voert de werkgever aan dat de werknemer steeds met de gang van zaken heeft ingestemd en dat hij hiertegen pas na het einde van het dienstverband bezwaar heeft gemaakt.

Het bovenstaande afwegende kwam de kantonrechter tot het oordeel dat de door de werknemer genoemde stelling dat de werkgever niet bevoegd was om te plussen en te minnen onvoldoende was. Tevens is niet gebleken dat de werknemer op enig moment tijdens zijn dienstverband bezwaar heeft gemaakt tegen de saldering van deze uren op basis van het tijd-voor-tijdprincipe.

Over de vastgestelde vakanties oordeelde de kantonrechter dat de werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat zonder overleg met hem vakanties zijn vastgesteld tijdens de bedrijfssluitingen. De werknemer heeft pas geklaagd na afloop van het dienstverband. Daarbij heeft hij nooit aangeboden om wél te werken in de vastgestelde vakanties.

De werkgever is in dit geschil dus in het gelijk gesteld en hoeft het risico van wisselende drukte niet voor zijn rekening te nemen. De werknemer heeft geen recht op betaling van het overeengekomen loon gedurende de wel overeengekomen maar niet gewerkte uren.

## Betekenis voor de praktijk

In de land- en tuinbouwsector zijn diverse cao's van toepassing, zoals de cao voor de Glastuinbouw en de cao Open Teelten (die overigens beide van kracht zijn tot en met 30 juni 2014).

In de cao Open Teelten is over dit onderwerp een afwijkende bepaling opgenomen. In art. 13 van de cao ('verschoven uren') is opgenomen dat de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan of de individuele werknemer kan overeenkomen om de verschoven urenregeling toe te passen. Deze regeling houdt in dat gedurende 16 weken per jaar de arbeidsduur maximaal 45 uur per week bedraagt (standaard bedraagt dit 38 uur per week). Op jaarbasis dienen de verschoven meer- en minuren in evenwicht te zijn. Het aantal meeruren dient gecompenseerd te worden door een zodanige verkorting van de arbeidsduur gedurende het kalenderjaar dat het vastgestelde gemiddelde van toepassing blijft. Onder de cao voor de Glastuinbouw is een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de zogenoemde uitgebreide regeling mogelijk. Op grond van deze uitgebreide regeling kan een arbeidsduur worden overeengekomen tussen de 30 en 45 uur per week, onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week (art. 14A van de cao). Verrekening van min- en plusuren is dan onder voorwaarden mogelijk. De uitgebreide regeling geldt enkel wanneer conform de cao afspraken zijn gemaakt over de toepassing hiervan.

Nu deze cao's zelf voorzien in een mogelijkheid – indien de specifieke regeling is overeengekomen – om min- en plusuren te verrekenen, zal de rechter zeer terughoudend zijn met het toetsen van de vraag of de werkzaamheden niet zijn verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoorde te komen. Immers, de cao geeft de werkgever al een mogelijkheid om dit risico uit te sluiten. De keerzijde van de medaille is echter dat indien een van deze cao's of een cao met soortgelijke strekking van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, maar geen gebruik is gemaakt van de genoemde mogelijkheid, de kans groot is dat het risico juist wel voor rekening komt van de werkgever.

Indien op de arbeidsovereenkomsten geen cao van toepassing is met een soortgelijke strekking, is het fijn om te weten dat Rechtbank Noord-Nederland in ieder geval van mening is dat de werkgever niet altijd het risico van wisselende drukte voor zijn rekening hoeft te nemen. Zoals aangegeven in de casus waar het vonnis op zag, is verrekening van min- en plusuren dus in bepaalde situaties mogelijk. Wel dient nog opgemerkt te worden dat een negatief saldo niet met andere saldi, zoals vakantie-uren, verrekend mag worden.

## Voetnoten

---

- [1] Tekst bewerkt door mr. drs. C.C.J. (Carmen) Hartendorf. Oorspronkelijke auteurs: mr. J.P. (Judith) Guichelaar, M.M. (Mariese) Scheerboom en mr.drs. C.C.J. (Carmen) Hartendorf. Mr. J.P. (Judith) Guichelaar, M.M. (Mariese) Scheerboom en mr.drs. C.C.J. (Carmen) Hartendorf zijn werkzaam bij Flynth adviseurs en accountants B.V. als respectievelijk stafmedewerkster Juridische Zaken, stagiaire juridisch kennismangement en vakgroepmanager Juridische Zaken/senior juridisch adviseur, carmen.hartendorf@flynth.nl, www.flynth.nl.