

## RECHTSPRAAK

***Verrekening verlofuren en minuren bij het einde van het dienstverband.****Feiten*

Werkneemster is vanaf 15 november 2021 tot en met 8 juni 2023 in dienst geweest bij werkgever tegen een salaris van € 913. In de arbeidsovereenkomst staat in artikel 4 vermeld dat de overeengekomen werktijd 16 uur per week bedraagt en dat werkneemster werkzaam zal zijn op de dagen die in overleg met de leidinggevende worden vastgesteld. Op 23 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld en zij heeft vanaf die dag geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever, tot het einde van het dienstverband. Werkneemster vordert uitbetaling van € 1.467,48 aan achterstallig salaris.

*Oordeel*

De vraag die voorligt, is of werkgever nog betalingen aan werkneemster verschuldigd is in het kader van de eindafrekening van het dienstverband, meer specifiek of werkgever gerechtigd was 106,59 minuren (een bedrag van € 1.467,48 bruto) te verrekenen met het loon over de maand mei 2023, de maand voordat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om een deugdelijke boekhouding bij te houden. De kantonrechter stelt vast – aan de hand van de door werkgever overgelegde loonstroken van de periodes december 2021 tot en met december 2022 – dat werkneemster gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst steeds maandelijks een bedrag van € 930,83 (bruto) uitbetaald heeft gekregen. De netto-uitbetaling was per maand wisselend, afhankelijk van extra uitbetalingen, zoals onregelmatigheidstoelage en vakantietoelage, en diverse inhoudingen. Verder stelt de kantonrechter vast dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsomvang van werkneemster (een vast aantal van) 16 uur per week bedroeg. Gelet op het voorgaande kan de kantonrechter werkgever niet volgen in zijn stelling dat werkneemster ervoor gekozen zou hebben om voorschotten (aan het begin van haar contract) uitbetaald te krijgen, die bij haar uitdiensttreding zouden moeten worden verrekend. Uit niets blijkt dat partijen een soort min-max- of een oproepovereenkomst zouden zijn aangegaan, noch dat er is overeengekomen dat werkneemster eventuele min-uren zou moeten inhalen of dat zij slechts een voorschot op haar salaris uitbetaald zou krijgen, wat achteraf zou worden gecorrigeerd of verrekend. Werkgever heeft WhatsApp-correspondentie tussen partijen overgelegd om zijn standpunten te onderbouwen, maar hieruit blijkt niet dat werkgever werkneemster heeft gewezen op het bestaan van min-uren, noch dat werkneemster deze uren zou moeten inhalen of dat deze eventueel verrekend zouden gaan worden. Partijen zijn juist een arbeidsovereenkomst met

een vaste arbeidsomvang (en een vast salaris) overeengekomen en de omstandigheid dat werkneemster eventueel voor te weinig uren is ingeroosterd komt onder de gegeven omstandigheden voor rekening van werkgever. De kantonrechter kan uit de overgelegde correspondentie evenmin afleiden dat werkneemster, zonder goedkeuring of afstemming met werkgever, verlof of vakantie heeft opgenomen. Er blijkt slechts uit dat werkneemster aangeeft dat zij met vakantie is of zal gaan, maar niet dat dit niet in overleg met, en met toestemming van werkgever heeft plaatsgevonden. Gesteld noch gebleken is bovendien dat werkgever werkneemster hier tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst op heeft aangesproken of dat werkgever heeft gewaarschuwd dat dit in voorkomend geval tot het afboeken (en vervolgens verrekenen) van eventuele min-uren zal leiden. Het voorgaande leidt ertoe dat het verweer van werkgever moet worden verworpen en het gevorderde bedrag aan hoofdsom zal worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 14-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:1504

**Zaaknummer:** 10769311 / MC EXPL 23-6428

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M. Kartal

**Wetsartikelen:** 7:628 BW