

RECHTSPRAAK

Min-uren komen niet voor rekening en risico werkneemster. Min-uren zijn ten onrechte in mindering op het loon gebracht.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 februari 2024 in dienst getreden bij de Stichting Meandergroep Zuid-Limburg (hierna: Meander) op basis van een leer-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van leerling-verpleegkundige mbo met een arbeidsduur van 28 uur gemiddeld per week. De cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is van toepassing. In artikel 3.6 van deze cao zijn bepalingen met betrekking tot min-uren vastgelegd. Op 23 juli 2024 zijn partijen een wijziging op de leer-arbeidsovereenkomst overeengekomen, inhoudende dat de arbeidsduur met ingang van 1 juni 2024 24 uur gemiddeld per week bedraagt met een bijpassend loon van € 1.796,98 bruto per maand. De arbeidsovereenkomst is voortijdig beëindigd. Gedurende het dienstverband zijn min-uren ontstaan. Meander heeft het merendeel van deze min-uren in mindering gebracht op het loon van oktober en november 2024. Werkneemster vordert in kort geding betaling van € 4.036,60 bruto aan ingehouden min-uren en een wettelijke verhoging van 50%.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster gedurende haar dienstverband 169,71 min-uren heeft opgebouwd. Op 2 april 2024 - twee maanden na indiensttreding - is (door de administratie van het cluster V&V van Meander) geconstateerd dat zij al meer dan 100 min-uren had opgebouwd. Vervolgens is getracht deze min-uren weg te werken, hetgeen niet gelukt is. Op 4 december 2024 heeft er een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarna Meander bij e-mailbericht van 9 december 2024 te kennen heeft gegeven 55,34 min-uren alsnog te zullen uitbetalen en het restant van 114,37 voor rekening van werkneemster te laten blijven. Partijen twisten over de vraag - en om dat punt scharniert de vordering - voor wiens rekening en risico de min-uren komen. Partijen zijn het over veel aspecten in deze zaak niet eens, en de onder artikel 3.6 van de cao omschreven gevallen lijken zich, omdat het feitencomplex daaromtrent in dit kort geding niet voldoende is uitgekristalliseerd, voorshands geen van alle eenduidig voor te doen, maar hoe dat ook zij, kennelijk - en niet onbegrijpelijk - heeft Meander zich wel gehouden geacht werkneemster te *instrueren* omtrent de wijze waarop bij de inroostering te werk moet worden gegaan. Meander heeft namelijk ter zitting gesteld - zij het te elfder ure - dat werkneemster bij aanvang van de arbeidsrelatie een document ter hand is gesteld waarin de wijze van inroosteren wordt uitgelegd en wat de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer bij dat inroosteren is, en zij bovendien bij e-mail is uitgenodigd voor een cursus/training ter

instructie van een en ander, welke cursus werkneemster echter niet gevolgd zou hebben. Werkneemster heeft beide stellingen op haar beurt bestreden ook betwist zij een uitnodiging te hebben ontvangen voor een training over het inroosteren via het ONS plan- en roostersysteem. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster niet deugdelijk is geïnstrueerd en dat niet aannemelijk is geworden dat de min-uren voor rekening en risico van werkneemster dienen te komen. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3883

Zaaknummer: 11623238 \ CV EXPL 25-1599

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: F.E.L. Teerling en K. Friederichs

Wetsartikelen: 7:625 BW