

RECHTSPRAAK

Urenvermindering en loonverlaging vormen een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 38 uur blijft gelden.*Feiten*

Werknemer is op 15 oktober 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Stichting AFNORTH International School (hierna: AIS) in de functie van poetsman voor 15 uur per week. Enkele maanden later is zijn functie gewijzigd naar custodian en is de arbeidsomvang uitgebreid naar 38 uur per week. Op 2 mei 2023 heeft werknemer verzocht om één dag per week minder te werken vanwege schouderklachten, maar AIS heeft dit verzoek afgewezen. Met ingang van 21 maart 2024 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, met een loon van € 2.918,16 bruto per maand. Op 16 september 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij vervolgens op arbeidstherapeutische basis 4,5 uur per week blijven werken. In januari 2025 hebben werknemer en een vertegenwoordiger van AIS een overeenkomst ondertekend, gedateerd 13 januari 2015, waarin de arbeidsduur per 14 januari 2025 werd teruggebracht naar 30 uur per week, met een navenant lager loon van € 2.303,81 bruto per maand. Bij brief van 27 januari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer deze overeenkomst vernietigd wegens dwaling en misbruik van omstandigheden, en daarnaast een beroep gedaan op ontbinding ex artikel 7:670b BW. AIS heeft dit bij brief van 4 februari 2025 betwist. Werknemer vordert primair vernietiging dan wel ontbinding van de overeenkomst van 13 januari 2025, betaling van achterstallig loon, nabetaling van het volledige loon vanaf maart 2025, en gecorrigeerde loonstroken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overeenkomst van 13 januari 2025 kwalificeert als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 7:670b lid 2 BW had werknemer het recht deze overeenkomst binnen 14 dagen te ontbinden. Zijn beroep daarop op 27 januari 2025 was tijdig en rechtsgeldig, zodat de overeenkomst is ontbonden en de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 38 uur per week is blijven bestaan. Omdat AIS vanaf januari 2025 ten onrechte slechts het loon voor 30 uur betaalde, wordt het achterstallige loon (inclusief 8% vakantiebijslag), wettelijke rente en wettelijke verhoging toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8222

Zaaknummer: 11596617 \ CV EXPL 25-1373

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: E.G.W. Hendriks en C.C. Berends

Wetsartikelen: 7:67ob BW