

## RECHTSPRAAK

***Schriftelijke arbeidsovereenkomst is niet in geding gebracht.  
Kwalificatie overeenkomst. Is er sprake van een vast aantal uren per week of van een oproepovereenkomst?****Feiten*

Werknemer heeft in januari 2024 werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Op 26 januari 2024 is werknemer zijn rijbewijs kwijtgeraakt tot eind mei 2024. Per 1 februari 2024 is hij voor de duur van één jaar bij werkgeefster in dienst getreden. Op 17 december 2024 heeft werkgeefster mondeling en later die dag schriftelijk meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2025 zou eindigen. Werknemer stelt dat werkgeefster haar betalingsverplichtingen niet nakomt. Volgens hem geldt een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week, maar krijgt hij te weinig loon uitbetaald. Werkgeefster betoogt dat er sprake is van een oproepovereenkomst en dat zij correct betaalt. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon over 2024, vermeerderd met vakantiegeld, toeslagen, wettelijke rente en verhoging, alsmede de transitievergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt voorop dat geen getekende arbeidsovereenkomst is overgelegd. Partijen erkennen dat zij beiden een arbeidsovereenkomst hebben getekend, maar verschillen van mening over de inhoud daarvan. Werkgeefster, die verantwoordelijk is voor het schriftelijk vastleggen van de afspraken, kan de overeenkomst niet overleggen en stelt dat deze digitaal verloren is gegaan. Werknemer zegt nooit een kopie te hebben ontvangen. Daarom beoordeelt de kantonrechter aan de hand van de feiten of er sprake is van een vaste urenomvang of een oproepovereenkomst. De kantonrechter acht doorslaggevend dat werkgeefster erkent dat werknemer, ook in de periode waarin hij zijn rijbewijs kwijt was, 38 uur per week heeft gewerkt maar slechts voor ongeveer de helft is betaald. Uit verklaringen van betrokkenen blijkt dat werknemer onder druk werd gezet om akkoord te gaan met betaling voor slechts 20 uur per week. Dit wordt bevestigd door de loonstroken, waarop “Fulltime 38 uur” en “Parttime 20 uur” staat vermeld. Vanaf juni 2024 wordt werknemer ook weer volledig uitbetaald. Daarnaast werkt hij doorgaans vijf dagen per week van 07.00 tot 16.15 uur, zonder oproepberichten van werkgeefster. Ook de doorbetaling tijdens ziekte en de loonbetaling in januari 2025 wijzen op een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang. De vermelding “oproepkracht” op latere loonstroken doet daar niets aan af. De kantonrechter concludeert daarom dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week.

Het verweer van werkgeefster dat werknemer te laat klaagt over de loonbetaling slaat niet. Werknemer heeft onder druk onbetaald gewerkt, terwijl hij als BBL-leerling in een afhankelijke positie verkeerde. Van hem kan niet worden verwacht dat hij eerder had geklaagd. Ook het beroep op de cao wordt verworpen, omdat werkgeefster niet heeft aangetoond welke cao van toepassing is. De kantonrechter wijst het achterstallig loon toe, inclusief vakantietoeslag en toeslag vakantiedagen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20% en wettelijke rente wordt eveneens toegewezen. De vordering van € 500 aan vermeend ingehouden loon wordt afgewezen, omdat onvoldoende is onderbouwd dat dit bedrag nog verschuldigd is. De gevorderde transitievergoeding wordt ook toegewezen, maar zonder de 10%-toeslag voor vakantiedagen. Alleen het vaste loon en de vakantietoeslag tellen mee volgens het Besluit loonbegrip. De transitievergoeding bedraagt € 833,48 bruto en hoeft niet opnieuw te worden betaald als dat bedrag reeds is voldaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 17-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:8133

**Zaaknummer:** 11647333

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** A. Bosveld en I. van der Hoeven

**Wetsartikelen:** 7:610b BW en 6:89 BW