

RECHTSPRAAK

Nulurencontract: arbeidsomvang. Aanspraak op betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag, uitbetaling van openstaande vakantie-uren.*Feiten*

Werknemer heeft van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025 gewerkt bij werkgever op basis van een nulurencontract. Werknemer maakt in deze procedure aanspraak op betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag, uitbetaling van openstaande vakantie-uren en de wettelijke rente en de wettelijke verhoging daarover. Ook maakt hij aanspraak op betaling van de transitievergoeding. Voor de hoogte van deze bedragen vindt werknemer dat moet worden uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 82,20 uren per maand. Werkgever is het daar niet mee eens. De vraag die de kantonrechter moet beantwoorden is van welke omvang van het dienstverband moet worden uitgegaan en welke bedragen werkgever naar aanleiding daarvan nog aan werknemer moet betalen.

Oordeel

Bij de beoordeling van de vraag naar de gemiddelde arbeidsomvang geldt dat de periode van drie maanden voorafgaand aan het invoeren van het rechtsvermoeden, in principe het uitgangspunt is, tenzij dit geen representatieve periode zou zijn. Het is dan aan werkgever om dat rechtsvermoeden te weerleggen door te laten zien dat werknemer niet van een representatieve periode is uitgegaan. Tijdens de zitting heeft werknemer verteld dat hij in december 2024, toen verweerder eigenaar is geworden van werkgever, voor het eerst een beroep heeft gedaan op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. Werknemer heeft toen aan werkgever laten weten dat hij over de maanden september tot en met november gemiddeld 82,2 uren per maand heeft gewerkt en heeft gevraagd hem voor dit aantal uren te blijven oproepen. Werkgever heeft dat niet gedaan, maar heeft werknemer voor veel minder uren per week opgeroepen en uitbetaald. Werkgever vindt dat werknemer geen representatieve periode als uitgangspunt heeft genomen, omdat de hoeveelheid werk in de branche erg fluctueert en de periode van september-november 2024 toevallig erg druk zou zijn geweest. Werkgever heeft tijdens de zitting op de vraag van de kantonrechter waarom die periode niet representatief zou zijn geen duidelijk antwoord kunnen geven. Werkgever heeft ook niet kunnen uitleggen waarom hij vindt dat de periode van september 2024 tot en met maart 2025 als representatieve periode zou moeten worden genomen. Dat betekent dat de kantonrechter uitgaat van de door werknemer berekende gemiddelde arbeidsomvang van 82,2 uren per maand. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5441

Zaaknummer: 11771449 \ ME VERZ 25-96 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.J. Engelsma en F.B. Mahabali

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:610b BW, 7:625 BW en 7:626 BW