

RECHTSPRAAK

Gekozen referteperiode hoeft niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar kan ook gelegen zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband. Bewijslast van tegendeel rust op werkgever.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Meram Burger tegen een salaris van € 10,50 bruto per uur. Partijen zijn eind oktober 2022 overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 november 2022 zal gaan werken voor Dizayno Home Nederland B.V. (hierna: Dizayno), een andere vennootschap van een van de vennoten van Meram Burger (X), tegen een salaris van € 13,50 bruto per uur. Op 6 april 2023 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Werknemer heeft een loonvordering jegens partijen ingediend. De kantonrechter heeft partijen veroordeeld tot betaling van € 55.877,04 bruto wegens salaris, onder aftrek van het al betaalde salaris ten bedrage van € 19.615,91 netto. Daarnaast heeft de kantonrechter verweerders veroordeeld tot betaling van de vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen van € 6.448,30 bruto. In hoger beroep wijst het hof de loonvordering van werknemer gedeeltelijk af.

In cassatie richt werknemer zich tegen de (gedeeltelijke) afwijzing van de loonvordering over de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en over de maanden september en oktober 2022, omdat werknemer die onvoldoende heeft onderbouwd en gespecificeerd. Werknemer heeft met betrekking tot de gemiddelde arbeidsomvang beroep gedaan op artikel 7:610b BW en heeft gesteld dat de arbeidsomvang gedurende de gehele duur van de arbeidsovereenkomst gelijk is geweest. Over de maanden juli tot en met december 2021 en september en oktober 2022 is het hof niet uitgegaan van de voor januari tot en met augustus 2022 wel vastgestelde gemiddelde urenomvang bij gebrek aan voldoende onderbouwing en specificatie, ‘temeer omdat voldoende gebleken is dat het opgegeven urental van 50 uur per week nagenoeg niet is gehaald en daarmee als gemiddelde evident onjuist is’. Gegeven de toepassing van het rechtsvermoeden arbeidsomvang uit artikel 7:610b BW is het vervolgens aan werkgever om met betrekking tot de arbeidsomvang tegenbewijs te leveren. Dat werknemer met betrekking tot de andere perioden zijn vordering onvoldoende heeft onderbouwd en gespecificeerd, legt de bewijslast voor de toepassing van artikel 7:610b BW ten onrechte bij werknemer, aldus werknemer.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Gekozen referteperiode hoeft niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar kan ook gelegen zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband. Bewijslast van tegendeel rust op werkgever

Artikel 7:610b BW bepaalt dat indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang inhoudt. Met het weerlegbare rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW is beoogd de positie van de werknemer te versterken en wordt de werkgever gestimuleerd om onzekere elementen in de aan te gane arbeidsverhouding te voorkomen.

Hoewel artikel 7:610b BW voor de vermoede omvang van de arbeid aanknoopt bij de gemiddelde omvang van de arbeid in de drie maanden onmiddellijk voorafgaand aan de periode waarop het verzoek tot vaststelling van het aantal arbeidsuren ziet, blijkt uit de totstandkomingsgeschiedenis van de bepaling dat, indien deze periode niet representatief is, ook een andere, representatievere periode dan de in de wet opgenomen periode van drie maanden in aanmerking kan worden genomen. Gelet hierop, en gelet op de strekking van artikel 7:610b BW, moet worden aangenomen dat de gekozen referteperiode niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk behoeft vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar ook gelegen kan zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband.

Werknemer heeft in de feitelijke instanties een beroep gedaan op artikel 7:610b BW. Met het oordeel van het hof dat het op de weg van de werknemer lag om de arbeidsomvang in de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en de maanden september en oktober 2022 voldoende te onderbouwen en te specificeren, heeft het hof, in het licht van het beroep van werknemer op artikel 7:610b BW en gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, hetzij blijkt gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-01-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:99

Zaaknummer: 25/00774

Rechters: M.V. Polak, H.M. Wattendorff en K. Teuben

Advocaten: W.A. Jacobs en J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: 7:610b BW