

RECHTSPRAAK

Zorgmedewerkster met min-maxcontract vordert achterstallig loon. Kantonrechter gaat bij bepalen gemiddelde arbeidsomvang uit van referteperiode van zes maanden. Werkgever heeft werkneemster impliciet opgedragen overuren te maken, door haar extra cliënten toe te bedelen.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij Zorg-Advies Twente B.V. (hierna: Zorg-Advies) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden, dus tot 1 mei 2022. De arbeidsomvang bedroeg 16 tot 24 uur per week. Met ingang van 1 januari 2022 is de arbeidsomvang gewijzigd naar 24 tot 32 uur per week. Met ingang van 1 april 2022 is de arbeidsomvang gewijzigd naar 28 tot 36 uur per week. Ook zijn partijen op 17 maart 2022 overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2022 zou worden verlengd met twaalf maanden (einddatum: 1 april 2023). Op 21 oktober 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 22 februari 2023 heeft Zorg-Advies schriftelijk aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en op 1 april 2023 van rechtswege zal eindigen. Werkneemster vordert veroordeling van Zorg-Advies tot betaling van onder meer achterstallig loon, een aanvullende transitievergoeding en vergoeding van opgebouwde doch niet genoten verlofuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verlenging arbeidsovereenkomst

Werkneemster stelt dat partijen zijn overeengekomen dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, die tot 1 mei 2022 duurde, met twaalf maanden is verlengd. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsovereenkomst echter per 1 april 2022 verlengd met twaalf maanden, tot 1 april 2023. De tekst van het door partijen ondertekende stuk genaamd 'wijziging arbeidsovereenkomst' luidt immers dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2022 wordt verlengd met twaalf maanden. Voor zover de vorderingen van werkneemster zijn gebaseerd op de stelling dat de arbeidsovereenkomst tot 1 mei 2023 liep, is daarvoor dan ook geen grond.

Referteperiode voor bepalen arbeidsomvang

Met het oog op de loondoorbetaling tijdens de ziekte van werkneemster is van belang van

welke arbeidsomvang moet worden uitgegaan. In dit geval acht de kantonrechter een referteperiode van drie maanden geen geschikte referteperiode, omdat werkneemster in deze periode vier weken verlof heeft gehad en dat een te groot deel van die dertien weken uitmaakt en daarmee (te) veel invloed op de hoogte van de arbeidsomvang zou hebben. Partijen hebben de arbeidsomvang per 1 april 2022 gewijzigd naar 28 tot 36 uur per week. Het aanhouden van de gemiddelde arbeidsomvang vanaf die datum zou naar het oordeel van de kantonrechter een representatief beeld geven van de arbeidsomvang in de resterende maanden van 2022 en het begin van 2023 (de periode waarin werkneemster ziek was). De kantonrechter gaat bij de berekening van de arbeidsomvang tijdens ziekte dan ook uit van een referteperiode van zes maanden.

Overuren

De kantonrechter stelt vast dat Zorg-Advies werkneemster niet expliciet, maar wel impliciet heeft opgedragen om overuren te maken. Zij wees werkneemster immers extra cliënten toe terwijl haar ingeroosterde uren al waren volgepland. Daarom moeten de overuren van werkneemster worden meegenomen bij de berekening van het achterstallig loon en de arbeidsomvang tijdens ziekte.

Aanhouding beslissing

De gemachtigde van Zorg-Advies krijgt gelegenheid te reageren op de pleitnota van de gemachtigde van werkneemster. Werkneemster zal daarna in de gelegenheid worden gesteld een antwoordakte te nemen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:1267

Zaaknummer: 11838486 \ CV EXPL 25-2403

Rechters: U. van Houten

Advocaten: K.K.B. Kögging en P.J.B.M. Besselink

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:629 BW