

RECHTSPRAAK

Kort geding: afwijzing loonvordering. Geen sprake van een fulltime dienstverband, maar een arbeidsomvang van 50%.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 februari 2019 werkzaam voor werkgever. In november 2021 hebben partijen het 'tenure track plan' voor akkoord getekend, waaruit volgt dat werknemer voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 juni 2022 volledig in dienst zou zijn bij werkgever, waarbij hij voor 50% gedetacheerd zou worden naar X. Vanaf 1 juni 2022 zou werknemer voor 50% in dienst treden bij werkgever en voor 50% bij X. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer is verlengd voor de periode van 1 februari 2021 tot 1 juni 2022. Ook wordt er een detacheringsovereenkomst gesloten tussen werkgever, X en werknemer. Werkgever heeft aan werknemer bij brief van 11 april 2022 meegedeeld dat zijn arbeidsomvang met ingang van 1 juni 2022 wordt aangepast naar 50%. Per 1 juni 2022 is de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit de toelichting van werkgever blijkt dat het wegens administratieve redenen X niet lukte om aan werknemer per 1 juni 2022 een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Om die reden is er een tweede detacheringsovereenkomst gesloten. Vanwege het feit dat aan werknemer per 1 juni 2022 geen arbeidsovereenkomst kon worden aangeboden door X, heeft werkgever per brief van 13 juni 2022 aan werknemer laten weten zijn arbeidsomvang niet per 1 juni 2022 terug te zullen brengen naar 50%, maar dat dit vanaf 1 december 2022 zal gebeuren. Werknemer stelt in deze procedure dat werkgever dit niet heeft mogen doen en stelt een arbeidsomvang te hebben van 100%. Werkgever is van mening dat werknemer voor 50% bij hem in dienst is. Werknemer vordert in deze kort gedingprocedure onder meer betaling van zijn achterstallig loon vanaf november 2025.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de inhoud van het 'tenure track plan', artikel 1 uit beide detacheringsovereenkomsten en de verklaring van hoogeleraar G, het tussen werkgever en werknemer van meet af aan de bedoeling was dat de arbeidsomvang van werknemer op enig moment (uiteindelijk werd dit 1 december 2022 in plaats van 1 juni 2022) zou worden teruggebracht naar 50%. Het terugbrengen van de arbeidsomvang naar 50% levert naar oordeel van de kantonrechter geen eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst op, zoals werknemer betoogt. Met de vermindering van de arbeidsomvang heeft werkgever uitvoering gegeven aan afspraken die hij met werknemer had gemaakt en waarmee werknemer bekend was. Ook de periode na 1 december 2022 biedt het dossier geen aanknopingspunten voor het standpunt van werknemer dat hij 100% in dienst is bij

werkgever. Na afloop van de detachering bij werkgever krijgt werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden bij X. Het gaat hierbij om een tijdelijk contract, voor de periode van 1 december 2022 tot en met 30 november 2023 voor een arbeidsomvang van 50%. Met werknemer is de kantonrechter het eens dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet volgens de afspraken was. In de detacheringsovereenkomsten was namelijk uitdrukkelijk opgenomen dat aan werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Dat dit niet is gebeurd, is echter niet van invloed op de arbeidsomvang van het dienstverband met werkgever. Feit blijft namelijk dat werknemer in dienst is getreden bij X voor een arbeidsomvang van 50% (18/19 uren per week). Dat werknemer na juli 2024 weer fulltime is gaan werken voor werkgever, zoals hij stelt, is niet aannemelijk. In september 2024 wordt aan werknemer een onderzoeksbeurs toegekend van A B.V. In dat kader wordt een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen werkgever en A B.V. Door werkgever wordt, gelet op deze samenwerking, de arbeidsomvang van werknemer aangepast naar 100% voor de duur van een jaar. Deze tijdelijke wijziging van de arbeidsomvang is per brief van 4 december 2024 aan werknemer bevestigd. Uit correspondentie blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat aan werknemer meerdere malen op volstrekt heldere wijze duidelijk is gemaakt dat er slechts sprake was van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang naar 100% en dat de arbeidsomvang per 1 november 2025 weer teruggebracht zou worden naar de oude situatie, namelijk 50%. Hierover heeft tussen werknemer en werkgever geen misverstand kunnen bestaan. De vordering van werknemer tot betaling van zijn achterstallig loon vanaf november 2025 wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2315

Zaaknummer: 12088185 \ UV EXPL 26-31

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: S.E. Wierenga-Heintz en K. van Bree

Wetsartikelen: 7:628 BW