

## RECHTSPRAAK

***Werknemer met een nulurencontract blijvend niet meer oproepen kwalificeert als onregelmatige opzegging. Toepassing rechtsvermoeden, maar werknemer heeft zich niet tot einde dienstverband beschikbaar gehouden.****Feiten*

Werknemer is per 1 oktober 2024 in dienst getreden bij Profi Vision B.V. (hierna: Profi) in de functie van timmerman op basis van een oproepovereenkomst. Werknemer is na augustus 2025 niet meer opgeroepen. In oktober 2025 heeft werknemer Profi aangesproken op een openstaande schuld, bestaande uit achterstallige salarissen en compensatie van brandstofkosten. In november 2025 heeft werknemer verzocht om betaling van salaris, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Profi heeft dit geweigerd, omdat zij stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd maar dat werknemer slechts niet meer wordt opgeroepen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst met een zekere arbeidsomvang, en verzoekt onder meer loon, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de brief van Profi in november 2025 volgt dat werknemer niet meer zal worden opgeroepen. De kantonrechter is van oordeel dat de brief daarom kan worden aangemerkt als opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegging kwalificeert als onregelmatige opzegging. Aan de hand van artikel 7:610b BW wordt de omvang van de arbeidsovereenkomst vastgesteld. Werknemer heeft aan de hand van werkbriefjes voldoende aannemelijk gemaakt dat hij tijdens zijn dienstverband veel meer uren heeft gewerkt dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren. Het verweer van Profi dat het beroep op het rechtsvermoeden moet worden afgewezen vanwege het onregelmatige arbeidspatroon, wordt verworpen. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat het rechtsvermoeden juist beoogt houvast te bieden in situaties als deze, waarin de arbeidsomvang niet (eenduidig) is overeengekomen, of waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Aangezien Profi geen urenregistratie over heeft gelegd, worden de werkbriefjes van werknemer tot uitgangspunt genomen. Er wordt uitgegaan van een arbeidsomvang van 43,5 uur per week. De loonvordering wordt op basis van die uren omvang toegewezen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen. Het gevorderde loon over de periode vanaf september 2025 wordt

afgewezen, omdat werknemer een andere baan heeft aangenomen en zich niet meer expliciet beschikbaar heeft gehouden. De gevorderde vakantiebijslag wordt eveneens toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. De verzochte buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. Profi wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 24-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:4327

**Zaaknummer:** K/4102/12097187

**Rechters:** E.L. Grosheide

**Advocaten:** S.I. Schinkel

**Wetsartikelen:** 7:610b BW en 7:628 BW