

## RECHTSPRAAK

**Structurele afwijking van contractuele arbeidsomvang leidt bij ziekte tot loondoorbetaling op basis van gemiddeld gewerkte uren volgens NBBU-cao.***Feiten*

Werkneemster is op 1 oktober 2025 voor de duur van twaalf maanden op basis van een uitzendovereenkomst in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsomvang van 18 uur per week overeengekomen tegen een uurloon van € 24,92. Werkneemster heeft zich op 8 januari 2026 ziekgemeld en is volgens een verklaring van de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt. Werkneemster stelt zich daarnaast op het standpunt dat zij zich reeds op 7 december 2025 ziek heeft gemeld vanwege een verbrijzelde voet. Werkgever betwist dat er sprake was van een officiële ziekmelding in december 2025. Partijen verschillen verder van mening over de omvang van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte. Werkneemster stelt recht te hebben op 100% loondoorbetaling op basis van een arbeidsomvang van 18 uur per week. Werkgever stelt dat op grond van de toepasselijke NBBU-cao slechts recht bestaat op 90% loondoorbetaling en dat moet worden uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 9,9 uur per week, omdat werkneemster structureel minder uren werkte dan contractueel overeengekomen. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, doorbetaling van loon tijdens ziekte op basis van een 18-urige werkweek, wettelijke verhoging, wettelijke rente en verstrekking van salarisspecificaties.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet aannemelijk is geworden dat werkneemster zich reeds op 7 december 2025 rechtsgeldig heeft ziekgemeld. Hoewel zij destijds een WhatsApp-bericht heeft gestuurd waarin zij melding maakte van een verbrijzelde voet, ontbreken objectieve medische aanknopingspunten die deze gestelde blessure ondersteunen. Daarom wordt uitgegaan van een ziekmelding per 8 januari 2026. Op de arbeidsovereenkomst is de NBBU-cao van toepassing. Op grond daarvan heeft werkneemster tijdens de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid recht op 90% loondoorbetaling. Werkneemster heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij aanspraak kan maken op 100% loondoorbetaling door aansluiting bij de cao Gehandicaptenzorg.

De kantonrechter stelt vast dat de feitelijke arbeidsomvang van werkneemster structureel afweek van de overeengekomen 18 uur per week. Werkneemster was onvoldoende beschikbaar om deze uren te werken en heeft erkend dat zij zelf selectief diensten aannam. Op grond van de NBBU-cao moet daarom voor de loondoorbetaling tijdens ziekte worden

uitgegaan van het gemiddelde aantal gewerkte uren in de dertien weken voorafgaand aan de ziekmelding. Dat gemiddelde bedraagt 9,9 uur per week. Werkgever moet het loon tijdens ziekte doorbetalen op basis van een gemiddelde arbeidsomvang van 9,9 uur per week en een loondoorbetaling van 90%. Dit resulteert in een brutomaandloon van € 979,28. De vordering tot betaling van achterstallig loon over januari tot en met april 2026 wordt afgewezen, omdat werkgever dit bedrag reeds heeft betaald.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 21-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:2986

**Zaaknummer:** 12182024 \ UV EXPL 26-90

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** F. Özer en Z. Aliar

**Wetsartikelen:** 7:629 BW