

RECHTSPRAAK

Kort geding. Arbeidsomvang bij arbeidsongeschiktheid. Op grond van de Cao voor Uitzendkrachten van de ABU wordt gekeken naar de verloonde uren in de dertien weken voorafgaand aan de ziekmelding. Loonvordering gedeeltelijk toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 25 februari 2025 in dienst getreden bij Timing Flex B.V. (hierna: TF). Werkneemster is uitgezonden aan Kegro Deuren B.V. In het verzuimprotocol dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst staat een regeling opgenomen voor de berekening van het loon tijdens arbeidsongeschiktheid in het geval dat er meer uren zijn gewerkt dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor Uitzendkrachten van de ABU van toepassing. Uit de cao volgt dat wanneer geen arbeidsomvang is overeengekomen of in de dertien weken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel is afgeweken van de overeengekomen arbeidsomvang, het recht op loondoorbetaling wordt vastgesteld over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. De arbeidsomvang is aangegaan voor een vaste arbeidsomvang van 20 uur per week. Werkneemster is op 11 mei 2026 ziek geworden wegens een bedrijfsongeval. Op 9 juni 2026 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is. Op 2 en 19 juni 2026 heeft werkneemster TF aangeschreven om over te gaan tot betaling van het salaris. Zij beroept zich op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en stelt dat zij gemiddeld 38,1 uur per week geeft gewerkt. Zij neemt hierbij de periode 5 januari tot en met 5 april 2026 als referentieperiode. Volgens TF moet worden uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 33,82 uur per week waarbij de periode 9 februari tot en met 10 mei 2026 als referentieperiode geldt. Eerst moet worden bepaald welke referentieperiode in dit geval geldend is. Werkneemster vordert onder meer achterstallig loon.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering. Bepaald moet worden wat de arbeidsomvang is. Uit de door partijen overgelegde stukken en gemaakte urenberekeningen volgt dat werkneemster in de voornoemde periode gemiddeld 33,82 uur per week heeft gewerkt. In dat kader heeft werkneemster gewezen op een aantal weken waarin zij minder uren heeft gewerkt dan in andere weken. Dat enkele gegeven leidt evenwel niet tot een ander gemiddelde. Niet is gebleken dat werkneemster in die weken minder heeft gewerkt wegens het ontbreken van werk of een omstandigheid die voor rekening en risico van TF behoort te komen. Daarmee

bestaat in het kader van dit kort geding geen grond om deze weken bij de bepaling van de gemiddeld arbeidsomvang buiten beschouwing te laten. Het beroep van werkneemster op artikel 7:610b BW slaagt naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter niet voor zover daarbij wordt uitgegaan van de door haar gehanteerde referentieperiode. Artikel 7:610b BW bepaalt weliswaar dat de bedongen arbeid wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van arbeid in de drie voorafgaande maanden, maar de toepasselijke cao bevat voor de situatie van arbeidsongeschiktheid een nadere regeling. Uit de cao volgt dat voor de vaststelling van de arbeidsomvang in geval van ziekte moet worden gekeken naar de dertien weken voorafgaand aan de eerste ziektedag. De eerste ziektedag van werkneemster was 11 mei 2026. De in aanmerking te nemen referentieperiode loopt daarmee van 9 februari tot en met 10 mei 2026. TF heeft zich voor toepassing van deze referentieperiode voorts beroepen op het verzuimprotocol dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter vormt dit protocol, voor zover het de berekening van de arbeidsomvang bij ziekte betreft, een uitwerking van de in de cao opgenomen regeling. De cao laat geen ruimte voor het kiezen van een andere referentieperiode en daarom bestaat er geen aanleiding om voor de loonbetaling tijdens ziekte uit te gaan van een andere referentieperiode. Uitgegaan wordt van een arbeidsomvang van gemiddeld 33,82 uur per week. De loonvordering van werkneemster zal daarom worden toegewezen voor zover deze is gebaseerd op deze arbeidsomvang. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. TF wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6743

Zaaknummer: K/5001/12296855

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: K.W.A. Wools en mr. D.L. Bobeldijk

Wetsartikelen: 7:610b BW