

RECHTSPRAAK

Zwangere BBL-beveiligster op Schiphol nam geen ontslag - werkgever moet loon nabetalen op basis van het rechtsvermoeden van gemiddeld 49,33 uur per periode en betaalt ook de aanzeg- en transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster trad op 7 april 2025 in dienst bij BUB op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden, zonder vaste urenomvang en tegen een bruto-uurloon van € 16,63 exclusief emolumenten. Zij volgde via BUB een BBL-traject voor de opleiding mbo beveiliging niveau 2 en verrichtte tijdens het dienstverband beveiligingswerkzaamheden op Schiphol ten behoeve van I-SEC. De planning en inroostering werden in opdracht van BUB verzorgd door AFS. In maart 2026 meldde werkneemster dat zij wegens haar zwangerschap en daarmee samenhangende klachten niet meer kon werken. Uit WhatsAppberichten met I-SEC en later met BUB bleek dat zij zich ziek had gemeld en dat zij ervan uitging dat haar ziekmeldingen bij de betrokken partijen bekend waren. Op 3 april 2026 bevestigde BUB schriftelijk dat de arbeidsovereenkomst per 5 april 2026 eindigde. Werkneemster stelt dat zij gedurende het dienstverband steeds minder was ingeroosterd, terwijl haar beschikbaarheid gelijk was gebleven. Zij vordert daarom achterstallig loon op basis van het rechtsvermoeden van arbeidsomvang van artikel 7:610b BW, berekend aan de hand van de gemiddeld gewerkte uren in de eerste drie maanden. Daarnaast vordert zij onder meer de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. BUB voert aan dat zij geen aanzeg- of transitievergoeding verschuldigd is, omdat werkneemster zelf heeft opgezegd. Ook betwist BUB dat achterstallig loon verschuldigd is: volgens haar is het rechtsvermoeden niet van toepassing en fluctueren de uren vanwege het oproepkarakter van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat BUB achterstallig loon, de aanzegvergoeding en de transitievergoeding aan werkneemster moet betalen. Het beroep van werkneemster op artikel 7:610b BW slaagt. De arbeidsovereenkomst kende geen vaste urenomvang en uit de urenoverzichten bleek dat werkneemster structureel meer had gewerkt dan de overeengekomen nul uur. De door BUB aangevoerde cao-bepaling, die volgens BUB bepaalde loonperiodes buiten beschouwing liet, kan niet afdoen aan het dwingendrechtelijke karakter van artikel 7:610b BW.

Wel vindt de kantonrechter de door werkneemster gekozen referteperiode van de eerste drie maanden niet representatief, omdat daarin ook opleidings-, trainings- en inwerkuren vielen

en de drukke zomervakantieperiode meespeelde. Ook de laatste zes maanden waren niet representatief, omdat werkneemster toen aanzienlijk minder was ingeroosterd en BUB onvoldoende heeft onderbouwd dat dit kwam door een verminderde beschikbaarheid van werkneemster. De rechter kiest daarom voor het gemiddelde aantal uren over het gehele dienstverband: 49,33 uur per loonperiode. Voor de loonperiodes waarin werkneemster minder dan dit aantal uren heeft gewerkt en betaald gekregen, moet BUB het verschil nabetalen.

Verder verwerpt de kantonrechter het standpunt van BUB dat werkneemster zelf ontslag heeft genomen. Van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst is geen sprake. Uit de stukken blijkt juist dat werkneemster ziek was en niet wilde werken vanwege haar zwangerschap, maar niet dat zij haar arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Omdat BUB niet tijdig schriftelijk heeft aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet, is zij een aanzegvergoeding verschuldigd. Ook moet BUB de transitievergoeding betalen, omdat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege niet op initiatief van BUB is voortgezet.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12246

Zaaknummer: 12265831 \ AO VERZ 26-73

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz en D. Leroy

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:628 BW en 7:668 BW