

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Katholieke Universiteit

Bij vaststelling arbeidsomvang administratief medewerker UMC die werkzaam was op basis van een oproepovereenkomst, dient bij de omzetting naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te worden uitgegaan van de 'netto' arbeidsomvang

Werknemer werkt sinds 2007 op basis van een oproepovereenkomst als administratief medewerker op de afdeling Dermatologie van het UMC. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Universitaire Medische Centra 2011-2013 van toepassing. Bij de omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in het contract een arbeidsomvang van 26,47 uur per week opgenomen, gebaseerd op het gemiddelde aantal feitelijk gewerkte uren in 2011. Werknemer stelt dat die uren de 'netto' uren zijn. Berekend door middel van de jaarurensystematiek die door het UMC op grond van de cao wordt gehanteerd, wordt gekomen tot een 'bruto' aantal uren van (afgerond) dertig per week omdat het aantal feitelijk gewerkte uren wordt vermeerderd met vakantiedagen en feestdagen. Werknemer krijgt in de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2012 geen toeslag meer van 12% ter verrekening van het recht op vakantie-, feest- en verlofdagen en wil daarom doorbetaalde vakantie-uren, dus naast de 26,47 gewerkte uren per week.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, dient deze arbeidsovereenkomst gelet op artikel 7:668a lid 1 sub a BW onder dezelfde althans (zo veel mogelijk) vergelijkbare voorwaarden te worden aangegaan. Anders dan door het UMC aangevoerd, is de op grond van artikel 7:610b BW vastgestelde arbeidsomvang van werknemer de 'netto' omvang. Partijen hebben vastgesteld hoeveel uren werknemer feitelijk heeft gewerkt. Op basis van dat aantal dient vervolgens – nu geen sprake meer is van een oproepovereenkomst – te worden berekend wat de 'bruto' contractomvang dient te zijn om tot de jaartaak van werknemer, dus inclusief vakantie-uren, en aldus vergelijkbare voorwaarden, te komen. Om te komen tot een situatie die zo veel mogelijk gelijk is aan die onder de laatste oproepovereenkomst, dient het feitelijk gewerkte aantal uren – zoals door werknemer bepleit – als de in te roosteren (netto) werktijd te worden beschouwd. Werknemer baseert zijn berekening van het 'bruto' aantal uren op de toelichting van de cao. Gelet op die onderbouwing, die door het UMC ook niet is betwist, gaat de kantonrechter uit van de door werknemer berekende 29,84 contracturen per week, waarvan 26,47 uur feitelijk in te roosteren. Werknemer rondt het aantal contracturen af tot dertig, hetgeen door het UMC

evenmin is bestreden. Volgt toewijzing van de vorderingen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-10-2012

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2012:BY1754

Zaaknummer: 828215 \ CV EXPL 12-4102 \ 199 \ 392

Rechters: J.W.M. Tromp

Advocaten: J.A. van den Berg en J.M.E. van der Haar

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:668a BW