

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster heeft recht op loon overeenkomstig de gemiddelde omvang van haar arbeid in de voorafgaande 12 maanden nu werkgeefster heeft nagelaten haar een schriftelijk aanbod te doen voor een vast aantal uren na haar meer dan 12 maanden durende oproepovereenkomst.****Feiten*

Werkneemster en Horecare hebben op 6 maart 2017 een arbeidsovereenkomst 'oproepmedewerker' gesloten voor de duur van één jaar. De in artikel 1.1 overeengekomen arbeidsduur is gemiddeld drie uur per maand. De arbeidsovereenkomst is meermalen verlengd, laatstelijk met ingang van 6 maart 2020. Gedurende het jaar 2019 is werkneemster gemiddeld 17,72 uur per week werkzaam geweest voor Horecare. Gedurende de maanden januari en februari 2020 heeft werkneemster nog gewerkt voor Horecare. Als gevolg van de uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die in verband daarmee zijn genomen is werkneemster pas vanaf mei 2020 weer opgeroepen. In een e-mail van 6 augustus 2020 aan Horecare heeft werkneemster gevraagd waarom Horecare nog geen voorstel had gedaan voor de omvang van haar contract. Werkneemster heeft vervolgens niets vernomen van Horecare. In augustus 2020 vond een gesprek plaats tussen de directeur en werkneemster. Op 28 augustus 2020 heeft werkneemster een WhatsAppbericht gestuurd naar de directeur waarin zij haar verbazing kenbaar maakte, omdat zij te horen had gekregen van een collega dat aan werkneemster in het hiervoor genoemde gesprek zou zijn medegedeeld dat zij was ontslagen. De directeur heeft werkneemster gebeld en gezegd dat zij niet meer zou worden opgeroepen vanwege – kort gezegd – disfunctioneren. Werkneemster vordert Horecare onder meer te veroordelen tot betaling van loon van € 912,07 exclusief vakantiegeld en verlofdagen vanaf februari 2020.

*Oordeel*

De vordering van werkneemster is gebaseerd op de stelling dat sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW. De tussen Horecare en werkneemster gesloten arbeidsovereenkomst voldoet aan de in dat artikel gestelde voorwaarden voor een oproepovereenkomst. De arbeid is immers niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste één maand. In artikel 1.1 van de arbeidsovereenkomst staat namelijk dat de medewerker in dienst treedt voor gemiddeld drie uur per maand. Een gemiddeld aantal uren is iets anders dan 'één aantal uren'. Doorslaggevend is dat werkneemster geen duidelijkheid heeft over de arbeidsomvang en de

uren waarop gewerkt moet worden. De arbeidsovereenkomst is verder ook uitgevoerd als een oproepovereenkomst. Uit de loonstroken volgt immers dat de gewerkte uren maandelijks sterk verschillen (nog los van de periode die pakweg maart en april 2020 besloeg waarin de lockdown gold). Op de arbeidsovereenkomst zelf staat bovendien 'arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd oproepmedewerker'. Er is dus sprake van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW en daarmee geldt ook de verplichting in lid 5 van dit artikel tot het doen van een aanbod voor een vaste urenomvang. Niet in geschil is dat Horecare werkneemster een dergelijk aanbod niet schriftelijk of elektronisch heeft gedaan. Een mondeling aanbod is niet rechtsgeldig. Bovendien heeft Horecare ook onvoldoende onderbouwd dat tijdens het gesprek in januari 2020 (mondeling) een aanbod is gedaan tot een vaste urenomvang. Het gevolg van het niet doen van een aanbod tot een vaste urenomvang door Horecare is dat werkneemster recht heeft op een vaste urenomvang, althans dat de kantonrechter aannemelijk acht dat een bodemrechter deze vordering zal toewijzen. Werkneemster heeft het gemiddelde loon becijferd op € 912,07 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en verlofuren. Dit bedrag is door Horecare niet betwist. De vorderingen van werkneemster worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 09-12-2020

**Zaaknummer:** 8842037 CV EXPL 20-5339