

## RECHTSPRAAK

***Tijdelijke urenuitbreiding moet worden aangemerkt als tijdelijke wijziging van de reeds bestaande arbeidsovereenkomst en niet als tweede, afzonderlijke arbeidsovereenkomst. UWV heeft terecht vastgesteld dat werkneemster geen recht heeft op ZW-uitkering.****Feiten*

Werkneemster is sinds 1 augustus 2019 werkzaam bij een stichting. Uit de akte van benoeming blijkt dat zij voor onbepaalde tijd voor 0,4 FTE is aangesteld als leraar speciaal onderwijs bij een school. Met ingang van 1 januari 2020 is de aanstelling van werkneemster tijdelijk, namelijk tot en met 31 juli 2020, uitgebreid met 0,2 FTE, enerzijds in verband met de voorziening in een tijdelijke vacature en anderzijds in verband met afwezigheid van een collega. De urenuitbreiding is vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst van 16 januari 2020. Op 22 januari 2020 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkneemster heeft vervolgens een ZW-uitkering aangevraagd per 1 augustus 2020, nu volgens haar de urenuitbreiding moet worden gezien als een tweede, afzonderlijke arbeidsovereenkomst, die op 31 juli 2020 tot een einde is gekomen. Deze aanvraag is door het UWV afgewezen. Het UWV stelt zich op het standpunt dat werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst is bij haar werkgever en dat de urenuitbreiding geen afzonderlijke arbeidsovereenkomst betreft, maar een aanvulling en/of uitbreiding op de reeds bestaande arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De rechtbank stelt vast dat de kern van het geschil van partijen betrekking heeft op de vraag of er in het geval van werkneemster sprake is van twee afzonderlijke dienstbetrekkingen of niet. Naar het oordeel van de rechtbank is van twee afzonderlijke dienstbetrekkingen geen sprake. De rechtbank stelt voorop dat geen wetsbepaling eraan in de weg staat dat een werkgever en een werknemer meerdere naast elkaar bestaande arbeidsovereenkomsten sluiten. Als uitgangspunt heeft te gelden dat er niet van twee naast elkaar bestaande dienstbetrekkingen bij één en dezelfde werkgever dient te worden uitgegaan als geen sprake is van wezenlijke verschillen in de afgesproken arbeid en er geen verschillende arbeidsvoorwaarden gelden (vgl. ECLI:NL:CRVB:2021:550). Dit is anders als partijen door middel van afzonderlijke arbeidsovereenkomsten duidelijk kenbaar hebben gemaakt dat zij aan de verschillende delen van hun arbeidsverhouding afzonderlijke, en in de arbeidsovereenkomst uiteengezette, rechtsgevolgen hebben willen verbinden. In dat geval moet worden gesproken van te onderscheiden dienstbetrekkingen, ook als de werkzaamheden in beide dienstverbanden niet van elkaar verschillen (zie SZR 2016-0880). In de onderhavige kwestie hebben partijen in het

addendum geen afspraken gemaakt over het loon dat de werkgever verschuldigd is aan werknemers. Nu het element 'loon' ontbreekt in het addendum, voldoet het addendum niet aan de beschrijving van artikel 7:610 BW. Bovendien bestond er geen wezenlijk verschil in de door werknemers te verrichten werkzaamheden en is ook niet gebleken van verschillende arbeidsvoorwaarden. De tijdelijke urenuitbreiding moet naar het oordeel van de rechtbank dan ook worden aangemerkt als een tijdelijke wijziging/uitbreiding van de reeds bestaande arbeidsovereenkomst. Dit betrof een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ook na 1 augustus 2020 voortduurde. Zodoende was er op de datum in geding geen sprake van een geëindigde dienstbetrekking (art. 29 ZW), zodat het UWV terecht heeft vastgesteld dat werknemers geen recht heeft op ziekgeld op grond van de Ziektewet. De rechtbank verklaart het beroep ongegrond.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 20-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:5598

**Zaaknummer:** AWB \_ 20 - 5536

**Rechters:** , M.A.M. Kools - de Vries

**Advocaten:** S.E.M. Meijer en , J.P. Keizer

**Wetsartikelen:** 29 ZW en 7:610 BW