

Van: NOAB Adviesgroep lid WVO Advocaten  
 Datum: februari, 2026  
 Categorie: Arbeidsrecht  
 Onderwerp: rechtsvermoeden omvang arbeid

## Inleiding

*In de meeste gevallen spreken werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst af waarin ook het aantal uren is vastgelegd. Als het aantal uren niet is vastgelegd of als er structureel meer uren wordt gewerkt dan het afgesproken aantal, dan ondersteunt artikel 7:610b Burgerlijk Wetboek de juridische positie van werknemer. Dat wetsartikel zegt namelijk dat het aantal uren in enige maand wordt vermoed een omvang te hebben die gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Een werknemer kan via die weg dus een vaste arbeidsomvang claimen bij de werkgever of, zo nodig, via de rechter. Het gaat wel in beginsel om een vermoeden van de gemiddelde omvang. Het is aan de werkgever om tegenbewijs te leveren. Dat betekent dat werkgever moet bewijzen dat de situatie en het aantal uren in werkelijkheid anders is dan werknemer stelt. Werknemer wordt hier dus geholpen in zijn of haar bewijshouding.*

## Casus

*Pieter Konijn heeft een arbeidsovereenkomst bij De Burcht B.V.. Partijen spreken af dat De Burcht B.V. iedere week vooraf aangeeft hoeveel uur Pieter moet komen werken. Op een zeker moment wordt afgesproken dat Pieter met ingang van 1 februari 2025 een vast aantal van 20 uur per week gaat werken. Al snel blijkt dat hij 30 uur per week nodig is op het werk. Omdat Pieter nogal precies is, houdt hij wekelijks zijn uren nauwkeurig bij. De Burcht B.V. is echter minder precies en betaalt gewoon de overeengekomen 20 uur. In augustus 2025 is er een duidelijke piek te merken in het werk. Pieter werkt die maand 40 uur per week.*

*In november 2025 valt Pieter met zijn elektrische step op straat. Daardoor kan hij tijdelijk niet werken en is hij arbeidsongeschikt. De Burcht B.V. vindt dat erg vervelend voor Pieter en betaalt vervolgens 20 uur per week aan loon door tijdens zijn afwezigheid als gevolg van de arbeidsongeschiktheid. Pieter vindt daarentegen dat er 25 uur per week aan loon moet worden betaald en dat dat ook (al) gold voor de periode februari tot en met augustus. Omdat partijen het niet eens zijn over het aantal uur aan salaris dat moet worden betaald, start Pieter uiteindelijk een procedure om het loon te vorderen over de resterende uren. Hij is van mening dat de arbeidsomvang in de periode tussen februari en augustus 2025 hoger lag dan de overeengekomen 20 uur en dat hij over die maanden en ook de toekomstige maanden dus ook meer dan 20 uur betaald had moeten en moet krijgen.*

## Vraag

Heeft Pieter gelijk dat hij zowel over de periode februari tot en met juli 2025 als over de periode september en later meer dan 20 uur betaald moet krijgen? In augustus 2025 krijgt hij de extra uren als overwerkuren betaald.

## Mogelijke antwoorden

Antwoord	Motivering
<b>A</b> Ja	Pieter heeft recht op meer dan 20 uur loon in de periode februari t/m juli en in de periode september en later.
<b>B</b> Nee	Pieter heeft alleen recht op meer dan 20 uur loon in de periode september en later



# Kennisvraag

<b>C</b>	Nee	Pieter heeft alleen recht op meer dan 20 uur loon in februari t/m juli
<b>D</b>	Nee	Pieter heeft geen recht op meer dan 20 uur loon in beide periodes (dus februari t/m juli én september en later)

## *Juiste antwoord*

Het juiste antwoord is A.

In de letterlijke tekst van artikel 7:610b BW is weliswaar opgenomen dat voor het berekenen van de gemiddelde urenomvang moet worden uitgegaan van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden, de wetgever blijkt dit echter niet zo strikt bedoeld te hebben. In de achterliggende stukken in het wetgevingsproces staat immers dat de referteperiode ook op een andere periode dan de drie voorafgaande maanden kan worden vastgesteld. Dat is bijvoorbeeld aan de hand als de drie voorafgaande maanden geen representatief beeld geven. Hierbij kan worden gedacht aan seizoenswerk.

De Hoge Raad heeft verder bepaald dat de gekozen referteperiode niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk vooraf hoeft te gaan aan de maand waarin de werknemer de vaste arbeidsomvang claimt. Deze kan ook worden bepaald op een eerdere of latere periode.

Voor Pieter betekent dit dat de periode september tot en met november 2025 ook best als referteperiode voor de maanden februari tot en met juli 2025 kan dienen. Voor de bewijspositie van Pieter was het ook voordelig dat hij een goede urenregistratie bij hield en dat De Burcht B.V. daar minder nauwkeurig in was. Dat maakt het voor De Burcht B.V. dan ook lastig om het vermoeden waar Pieter een beroep op deed, te weerleggen.

Tip: Voor een werkgever is het dus ook raadzaam om een goede en precieze urenregistratie bij te houden. Dit helpt de werkgever in het beargumenteren dat de door een werknemer aangedragen periode niet representatief is voor het berekenen van een gemiddelde urenomvang, maar daarvoor juist een andere periode in acht moet worden genomen.

Bron:

HR 23 januari 2026, ECLI:NL:HR:2026:99

<https://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:HR:2026:99>; &

Kamerstukken II 1997/98, 25263, nr.33, p.3; &

Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 22.