

RECHTSPRAAK

Er is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geëindigd, waardoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtsgeeldig van rechtswege is geëindigd.*Feiten*

Partijen hebben met elkaar een leraar in opleiding (LIO)-overeenkomst gesloten voor de periode van 16 november 2022 tot en met 31 augustus 2023. Vervolgens hebben partijen een tweede LIO-overeenkomst gesloten voor de periode van 19 september 2023 tot en met 31 juli 2024. Daarna zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met elkaar aangegaan met ingang van 1 augustus 2024 tot en met 31 juli 2025, voor 32 uur per week. Nadat werkneemster had meegedeeld dat zij slechts 8 uur per week kon werken, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst op 30 augustus 2024 tijdens de proeftijd beëindigd. Vervolgens maakte werkneemster hiertegen bezwaar en hebben partijen daarover gecorrespondeerd. Op 10 september 2024 is werkneemster opnieuw werkzaamheden voor werkgever gaan verrichten. Op 23 mei 2025 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of al dan niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:668a BW is ontstaan. Uit artikel 2.3 lid 3 van de Cao Middelbaar beroepsonderwijs volgt dat bij tijdelijke uitbreidingen van de betrekkingssomvang die niet leiden tot een werktijdfactor groter dan 1 eveneens hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW geldt. Uit de overgelegde correspondentie blijkt dat het ontslag tijdens de proeftijd is teruggedraaid en is afgesproken dat de bestaande arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet, waarbij de uren worden verlaagd van 32 uur naar 28 uur met ingang van 1 oktober 2024. Dit staat letterlijk in de mails van beide partijen van 30 september 2024 en van 1 oktober 2024. Ook volgt uit het feit dat werkneemster in augustus en september 2024 de volledige 32 uur is uitbetaald dat er in september 2024 geen nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten voor 8 uur per week. Werkneemster is vanaf 1 oktober 2024 28 uur per week gaan werken tot in ieder geval 1 februari 2025. Daarbij gaat het niet om een uitbreiding, maar om een vermindering. Gelet op het voorgaande is sprake van één arbeidsovereenkomst voor deze periode. De vraag of daarna een nieuwe arbeidsovereenkomst is ontstaan omdat werkneemster vanaf 1 februari 2025 32 uur zou zijn gaan werken (wat overigens niet is gebleken) is niet relevant. Dan zou slechts sprake zijn van twee contracten voor bepaalde tijd, zodat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Hetzelfde geldt voor de tweede LIO-overeenkomst. Zelfs indien deze overeenkomst als arbeidsovereenkomst zou

worden aangemerkt (wat gelet op de betwisting van werkgever niet het geval is), wordt het maximumaantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet overschreden. De conclusie is dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die rechtsgeldig van rechtswege is geëindigd. De verzoeken van werkneemster worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9725

Zaaknummer: 11903563 \ EA VERZ 25-1126

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M. Kluft en S.E.H. van Thoor

Wetsartikelen: 7:668a BW