

RECHTSPRAAK

Artikel 96 Rv-procedure. Verklaring voor recht dat arbeidsovereenkomst inmiddels een vaste omvang heeft van 1 fte.*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2016 in dienst getreden bij werkgeefster, op basis van een arbeidsomvang van 0,8 fte. In 2022 hebben partijen de arbeidsomvang uitgebreid. Na 1 januari 2024 heeft werknemer zijn werkzaamheden voor het project voortgezet als voorheen zonder dat afspraken over een einddatum zijn vastgelegd. Per februari 2025 is de uitbreiding van de arbeidsomvang teruggedraaid. Werknemer heeft hier bezwaar tegen gemaakt. Partijen zijn overeengekomen zich gezamenlijk tot de kantonrechter te wenden met een verzoek om op grond van artikel 96 Rv een beslissing te geven over de (rechts)vragen die hen verdeeld houden. Partijen hebben daarbij het recht op hoger beroep uitgesloten. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de tijdelijke urenuitbreiding met 0,1 fte ten behoeve van een project heeft te gelden als een zelfstandige (tweede) arbeidsovereenkomst waarop de ketenregeling van toepassing is. Dat maakt dat volgens werknemer het contract maximaal voor de bepaalde tijd van een jaar kon worden aangegaan en dus niet van rechtswege is geëindigd per 1 februari 2025. Werkgeefster voert aan dat de werkzaamheden die werknemer verrichtte vanaf 1 februari 2022 voor het project plaatsvonden binnen het kader van zijn bestaande arbeidsovereenkomst. Uit de tekst van de arbeidsovereenkomst blijkt volgens werkgeefster dat het ging om een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang en niet om een zelfstandige (tweede) arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De afspraken die partijen hebben gemaakt moeten worden uitgelegd als een uitbreiding van de bestaande arbeidsovereenkomst en dus niet als (een) afzonderlijke (tijdelijke) arbeidsovereenkomst(en) bovenop, dan wel naast de bestaande arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft de afspraken schriftelijk vastgelegd als afspraken over de tijdelijke uitbreiding van het bestaande dienstverband. Werkgeefster heeft geen afzonderlijk arbeidscontract opgesteld. Zij heeft ook geen twee of meer arbeidsovereenkomsten in haar administratie verwerkt. Zij heeft geen afzonderlijke verlof- of urenadministratie gevoerd. Werknemer heeft daar ook niet om gevraagd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer aangevoerd dat zijn uren in 2022 zijn uitgebreid met twee keer 0,1 fte om van zijn parttime dienstverband voor 0,8 fte een fulltime dienstverband te kunnen maken van 1 fte. De kantonrechter oordeelt deze stelling van werknemer juist. Zij komt overeen met de tekst van de aanvulling van de arbeidsovereenkomst van 23 juni 2022. Hierin staat namelijk ook dat werkgeefster verwachtte

dat werknemer met zijn werkzaamheden voor het project gemiddeld één dag per week bezig zou zijn. Eén dag per week komt feitelijk neer op 0,2 fte. Hij heeft sinds de uitbreiding van 2022 steeds een fulltime salaris ontvangen. Van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten is in deze situatie geen sprake. Het gaat in dit geval om urenuitbreidingen binnen een reeds bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met het antwoord op deze vraag geeft de kantonrechter werknemer gelijk. Werkgeefster heeft de werkzaamheden van werknemer beëindigd per 1 februari 2025. Zij heeft zich ten onrechte op het standpunt gesteld dat werknemer vanaf dat moment nog maar voor 0,9 fte in dienst is. Uit de bewoordingen 'in ieder geval tot 1 januari 2024' blijkt niet dat partijen een duidelijke einddatum zijn overeengekomen waarop de werkzaamheden van werknemer voor het project zouden eindigen. Werknemer heeft na 1 januari 2024 zijn werkzaamheden voortgezet als voorheen zonder dat partijen een einddatum hebben vastgelegd. Op grond van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW moet in deze zaak worden aangenomen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer in ieder geval met ingang van 1 januari 2024 een omvang heeft gekregen van 1 fte. Werkgeefster mocht die omvang per 1 februari 2025 niet eenzijdig, zonder instemming van werknemer, wijzigen. Werknemer heeft voorgesteld om overleg te voeren over de taken waarmee hij een voltijdsdienstverband kan blijven invullen. Op dat voorstel moet werkgeefster als goed werkgever ingaan. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7830

Zaaknummer: 11715065 UE VERZ 25-154 LvdH/1470

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: mr. N. Postema en G.G.A.J.M. van Poppel

Wetsartikelen: 7:610b BW