

RECHTSPRAAK

Geen verlenging tijdelijk contract tijdens ziekte: kort geding niet geschikt voor afdwingen vast dienstverband.*Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2025 voor de duur van één jaar, tot en met 14 maart 2026, in dienst getreden bij Stichting Ymere (hierna: Ymere). In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat bij gebleken geschiktheid en een succesvolle invulling van de functie, en indien voldoende formatieruimte bestaat, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden. Werknemer heeft zich op 23 december 2025 ziekgemeld wegens een hersenbloeding als gevolg van een ooroperatie.

Op 28 januari 2026 heeft de teamleider van werknemer telefonisch meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. In een WhatsApp-bericht van dezelfde datum schrijft de teamleider aan werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd omdat Ymere niet weet wanneer werknemer volledig hersteld zal zijn. Werknemer heeft op 29 januari 2026 bezwaar gemaakt tegen de niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst. Begin maart 2026 heeft Ymere werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden aangeboden met ingang van 15 maart 2026. Werknemer vordert in kort geding dat Ymere wordt veroordeeld om hem per 15 maart 2026 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden onder dezelfde voorwaarden, alsmede betaling van loon vanaf 15 maart 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn vorderingen. Ten tijde van het aanhangig maken van het kort geding bestond tussen partijen geen arbeidsovereenkomst meer, omdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd reeds was geëindigd op 14 maart 2026. De vordering van werknemer strekt ertoe dat Ymere wordt veroordeeld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Volgens de kantonrechter zou toewijzing van die vordering feitelijk betekenen dat in kort geding een nieuwe rechtsverhouding tussen partijen wordt gecreëerd. Een kortgedingprocedure is daarvoor niet geschikt. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat de bepaling in de arbeidsovereenkomst slechts een voornemen bevat om bij gebleken geschiktheid en voldoende formatieruimte een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Deze bepaling laat beoordelingsruimte aan Ymere en kan niet worden aangemerkt als een reeds gedaan aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Omdat er geen sprake is van een bestaande rechtsverhouding tussen partijen, kan de gevorderde

voorziening niet in kort geding worden toegewezen. Een dergelijke beoordeling hoort thuis in een bodemprocedure. De kantonrechter verklaart werknemer daarom niet-ontvankelijk in zijn vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4657

Zaaknummer: 12079837 KK EXPL 26-78

Rechters: A.J. Wesdorp

Advocaten: T.J. Vlot

Wetsartikelen: 7:610 BW