RECHTSPRAAK

Een tussentijdse wijziging van een arbeidsovereenkomst tussen partijen levert geen afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor de ketenregeling op, de einddatum en de functie zijn gelijk gebleven.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2024 in dienst getreden bij Tuinmeubelshop B.V. (hierna: Tuinmeubelshop) in de functie van klantenservicemedewerkster "remote". Per 1 september 2024 is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, ook een oproepovereenkomst voor nul uren. Die liep dertien maanden, met als einddatum 30 september 2025. Tussen november 2024 en februari 2025 hebben werkneemster en haar leidinggevende via WhatsApp gesproken over meer uren. Op 7 maart 2025 hebben partijen een nieuw contractdocument ondertekend, getiteld “Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd”. Daarin staat een arbeidsomvang van 32 uur per week tegen een vast maandloon, met 1 maart 2025 als ingangsdatum en dezelfde einddatum van 30 september 2025. De functienaam bleef “klantenservicemedewerkster remote”. Op 24 juli 2025 hebben partijen een vierde contractdocument ondertekend voor de periode van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026. Werkneemster is op 1 mei 2026 arbeidsongeschikt geraakt. Bij brief van 28 augustus 2026 heeft Tuinmeubelshop aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst op 30 september 2026 van rechtswege eindigt. Werkneemster vordert, onder meer, een vaststelling dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens werkneemster is het document van 7 maart 2025 een nieuwe, derde arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2025 is dan de vierde in de keten. Tuinmeubelshop voert aan dat het document van 7 maart 2025 alleen een tussentijdse wijziging van de arbeidsomvang binnen de lopende tweede arbeidsovereenkomst was. De arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2025 is dan de derde overeenkomst, die rechtsgeldig van rechtswege is geëindigd.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Gelet op de loonvordering en de ziekte van werkneemster is het spoedeisend belang bij de gevorderde voorzieningen gegeven. De kern van het geschil is of het contractdocument van 7 maart 2025 met ingangsdatum 1 maart 2025 een opvolgende (derde) arbeidsovereenkomst is. Voorlopig is de voorzieningenrechter van oordeel dat het contractdocument van 7 maart 2025 geen afzonderlijke, opvolgende schakel in de keten is. Vaststaat dat de tweede overeenkomst was aangegaan voor de duur van dertien maanden, lopend tot en met 30 september 2025. Het contractdocument van 7 maart 2025 heeft exact diezelfde einddatum. Dit betekent dat hier geen sprake is van een nieuwe

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangevangen nadat de eerder overeengekomen arbeidsovereenkomst is geëindigd. Volgens de vaste lijn in de rechtspraak levert een tussentijdse wijziging van de arbeidsomvang, van oproepbasis naar vaste uren, met behoud van de overeengekomen einddatum in beginsel geen opvolgende arbeidsovereenkomst op, ook niet indien partijen hiervoor een nieuw contractformulier ondertekenen. Dat zich hier een situatie van wezenlijk andere aard voordoet, is niet gebleken. Tuinmeubelshop heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat wijzigingen in de arbeidsovereenkomst het logische en administratieve gevolg zijn van het gebruik van een ander contractsjabloon dat hoort bij vaste medewerkers, in tegenstelling tot het eerdere sjabloon voor oproepkrachten. Ook de registratie van een “nieuw dienstverband” in het salarispakket Loket en bij het pensioenfonds per 1 maart 2025 leidt niet tot een ander oordeel. Uit de loonstroken na oktober 2025 blijkt dat de administratieve datum van 1 maart 2025 nadien is blijven staan. Dit ondersteunt het verweer dat het alleen een systeemeis was om de urenuitbreiding te verwerken. Van een wezenlijk nieuwe functie die zou rechtvaardigen dat er sprake is van een geheel nieuwe arbeidsovereenkomst, is onvoldoende gebleken. Voorts weegt mee dat Tuinmeubelshop op 26 augustus 2025 per e-mail aan werkneemster expliciet heeft uitgelegd dat het document van 7 maart 2025 een omzetting van de lopende overeenkomst was en dat de overeenkomst per 1 oktober 2025 pas de tweede verlenging was en dus de derde overeenkomst. Niet is gebleken dat werkneemster hier toen tegen heeft geprotesteerd. Tuinmeubelshop mocht er dan ook op vertrouwen dat de ketengrens per 1 oktober 2025 niet werd overschreden. De vorderingen tot doorbetaling van loon en re-integratie na 30 september 2026 worden daarom afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 29-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:14950
Zaaknummer: 12404394 VV EXPL 26-597
Rechters: I.K. Rapmund
Advocaten: E. van Lent en S. Mulder-Schapendonk
Wetsartikelen: 7:668a lid 1 en onder b BW